

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres PIEG 2018-2030

Informe de Cumplimiento de metas 2021 PLAN DE ACCIÓN 2019-2022

Elaborado por:

Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y
Hombres

Junio 2022

PRESENTACIÓN	3
ASPECTOS METODOLÓGICOS	5
ELEMENTOS DE CONTEXTO DEL INFORME 2021	9
ANÁLISIS SOBRE EL AVANCE DE LAS METAS, REZAGOS Y DESAFÍOS	12
EJE 1: CULTURA DE DERECHOS PARA LA IGUALDAD	12
<i>Avances:</i>	12
<i>Rezagos:</i>	15
<i>Desafíos:</i>	16
EJE 2: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO	17
<i>Avances</i>	17
<i>Rezagos</i>	19
<i>Desafíos</i>	20
EJE 3. DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA	20
<i>Avances:</i>	21
<i>Rezagos:</i>	24
<i>Desafíos:</i>	25
EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER	26
<i>Avances</i>	26
<i>Rezagos</i>	29
<i>Desafíos</i>	29
BALANCE DEL CUMPLIMIENTO DE METAS 2020 Y 2021.....	31
CUADRO RESUMEN: CUMPLIMIENTO DE METAS 2021 POR ACCIÓN	42
BIBLIOGRAFÍA:.....	93

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030

PLAN DE ACCIÓN 2019-2022

Presentación

Con satisfacción se presenta el Informe de Cumplimiento de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030, correspondiente al año 2021. Lo anterior, de acuerdo con los compromisos asumidos por 62 instituciones en el Plan de Acción 2019-2022, mismo que contiene 53 acciones estratégicas clasificadas en los cuatro ejes de la Política: 1) Cultura de los derechos para la igualdad; b) Distribución del tiempo; c) Distribución de la riqueza y d) Distribución del poder.

En este documento se resume la metodología desarrollada para la elaboración de este informe con base en los reportes de cumplimiento de metas 2021 realizados por las instituciones a inicios de 2022. De esta manera, con base en los datos reportados, fueron identificados por cada eje, avances, rezagos y desafíos. Además, se cuenta con un cuadro resumen en el cual se visualiza el avance de los indicadores de cada una de las metas.

De acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU (2021) Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica; el contexto de la pandemia generó -entre otras- una serie de desventajas para las mujeres en lo que respecta a:

- ✦ Recargo del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado e invisibilización de la labor de cuidado que realizan.
- ✦ Brechas en el acceso a recursos tecnológicos.
- ✦ Disminución importante de las tasas del mercado laboral, particularmente las mujeres pobres, jefas de hogar, en condiciones laborales de informalidad, en el sector comercio y servicios, con baja escolaridad y limitado acceso a recursos tecnológicos. Estas mujeres son las más afectadas en términos de desocupación, desempleo y subempleo.
- ✦ Baja en sus ingresos, pérdida de empleos, disminución de ventas o el cierre de sus negocios, y el no recibo de pensión alimentaria.
- ✦ Limitaciones en las respuestas rápidas y efectivas para sus necesidades, por parte de algunas instituciones, incluyendo necesidades básicas, educación y salud.

Este contexto conlleva transversalizar la perspectiva de género en los diferentes niveles del Estado, el fortalecimiento de la institucionalidad y la arquitectura de género, lo que implica, además, fortalecer el marco normativo para la protección de los derechos de las mujeres y la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos.

Estos retos, son de especial atención para el 2022, año en el cual no solamente concluye el Plan de Acción actual, sino también, es el momento de plantear líneas e intervenciones estratégicas para el próximo, que abarcará el período 2023-2026. Las instituciones asumirán y continuarán sus compromisos, para lo cual se requiere identificar las acciones estratégicas más efectivas para potenciar el papel del Estado hacia el cierre de brechas de género y a favor de los derechos humanos de las mujeres.

Dadas estas situaciones y la necesidad de la reactivación económica de las mujeres, la PIEG seguirá orientando su abordaje en las múltiples formas de discriminación que experimentan las mujeres, tomando en cuenta la etnia, edad, nacionalidad, estatus migratorio, condiciones de discapacidad, orientación e identidad sexual, por lo que se espera que estas condiciones se muestren de forma más contundente en el próximo plan de acción.

El presente informe ofrece una mirada sobre los principales retos y la ruta para la identificación de las intervenciones más eficaces y oportunas, en el marco de la normativa nacional e internacional en materia de igualdad de género, con especial mención del Objetivo de Desarrollo 5: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Aspectos Metodológicos

Desde finales del año 2020 se ha venido definiendo una serie de mecanismos e instrumentos de control para la articulación y vinculación entre los sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas con el sistema de seguimiento de ODS 5, de manera que se homologuen los procesos de seguimiento y rendición de cuentas por parte del Estado costarricense en materia de igualdad.

Este mecanismo es formalizado en marzo del 2021 cuando la ministra de la Condición de la Mujer y la ministra de MIDEPLAN emiten un lineamiento para el reporte del ODS 5, que incluye los reportes anuales del cumplimiento de las políticas de igualdad y no violencia. Tal como se muestra en la siguiente figura:



Fuente: elaboración propia. STPIEG

En esta línea el INAMU como ente rector define una metodología para el seguimiento anual del cumplimiento de metas institucionales en el marco del Plan de Acción de las políticas, que se implementa desde el 2021, la cual se mantiene a la fecha. Esta metodología se resume de la siguiente manera:



Fuente: elaboración propia. STPIEG

Mediante oficio en el mes de diciembre de 2021, la Presidenta Ejecutiva del INAMU y Ministra de la Condición de la Mujer solicitó formalmente a las personas jefas de las instituciones ejecutoras la información sobre el cumplimiento de las metas 2021 del Plan de Acción 2019-2022 de la PIEG, de acuerdo con los compromisos asumidos por cada instancia. Se inicia este proceso de reporte de metas de cumplimiento en donde las instituciones recolectan la información necesaria para ingresar durante el mes de enero y primeras dos semanas del mes de febrero del 2022, la información en el Sistema de Información y Seguimiento de las políticas de Igualdad (SISPI), que el INAMU ha puesto a disposición de las instituciones desde el año 2021 (conocido como Quickscore). Este sistema de reporte en línea permite que las personas enlaces de las diferentes instituciones ante la Comisión Técnica Interinstitucional (CTI) de la PIEG utilicen esta herramienta informática para hacer los reportes institucionales según sus compromisos en la PIEG.

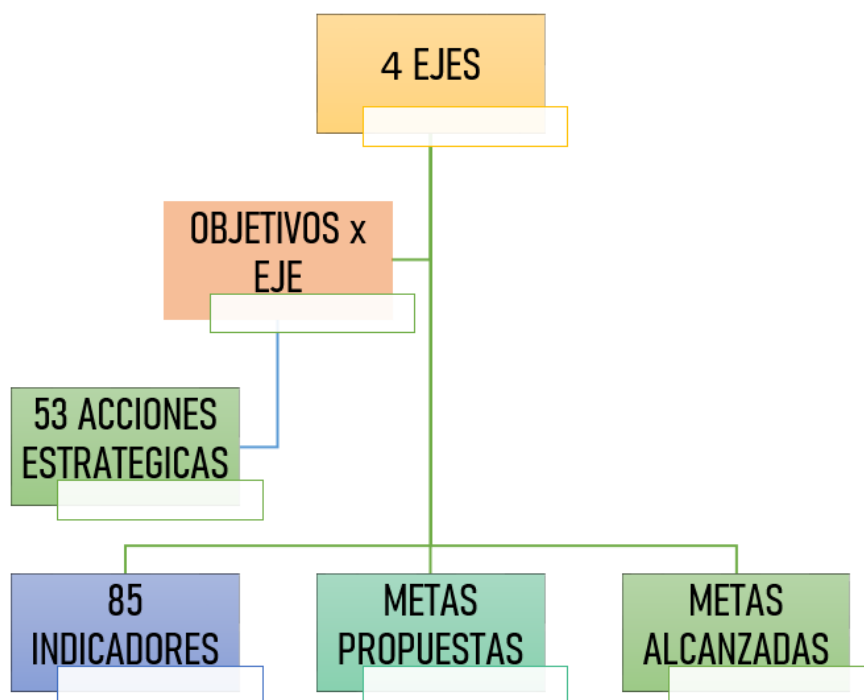
Al igual que el año 2020 cuando se empezó a utilizar esta herramienta, fue necesario ajustar la parametrización de las metas institucionales conforme a los acuerdos tomados con cada una de las instituciones en las reuniones bilaterales de seguimiento que se realizaron en el II semestre de cada año. De esta manera se identificaron una serie de ajustes, tanto a las metas como a los indicadores, que dan cuenta de las actuaciones de las instituciones de acuerdo con las acciones estratégicas definidas en el Plan de Acción.

Una vez vencido el plazo máximo otorgado para la actualización del sistema, la Secretaría Técnica de la PIEG inició un proceso de revisión de los datos incluidos sobre el avance de la meta, el reporte sobre la inversión realizada, así como de las evidencias aportadas. De esta manera, revisada la información incluida y anexada, se inicia el proceso de subsanaciones por parte de las instituciones; a partir de que la Secretaría Técnica informa sobre las mejoras que se deben realizar para cumplir con los criterios técnicos necesarios para que la información sea de calidad y cuente con el respaldo debido para ser considerada en el informe consolidado.

Al finalizar la etapa de subsanaciones se procedió con la generación de reportes de cumplimiento general, integrado en el Plan de Acción 2021 que genera el sistema SISPI a partir de la incorporación de todos los aportes de las instituciones a las metas e indicadores del Plan de Acción. La información que se describe en el informe responde al consolidado de los aportes de las instituciones en el Plan de Acción, no es un reporte del cumplimiento institucional de manera individual, ya que las acciones en el Plan de Acción se cumplen con los aportes de varias instituciones. Con base en esta información, es posible entonces, dar cuenta del avance de las metas, identificar a su vez los rezagos y desafíos que aún quedan pendientes de ejecutar y, toda la información se integra en un Informe Preliminar que es remitido a la Comisión Técnica para su revisión y aportes. Posteriormente, se presenta al órgano político el Informe con los resultados de las metas alcanzadas en el 2021, para su aprobación.

La evaluación del Plan de Acción está definida de la siguiente manera:

Estructura de Evaluación PLAN DE ACCION 2019~2022



Fuente: elaboración propia. STPIEG

Tal como lo muestra la figura, el sistema permite obtener un puntaje ponderado en tres niveles:

- Nivel 1: La medición parte de los resultados de cada uno de los indicadores, conteniendo los rubros de las metas alcanzadas de acuerdo con lo planificado;
- Nivel 2: Se mide el cumplimiento de las acciones estratégicas donde se integra los puntajes de cada indicador que lo evalúa;
- Nivel 3: Se obtiene una medición del cumplimiento general de cada Eje estratégico y de su correspondiente objetivo, que a su vez da un resultado final del grado de cumplimiento del Plan de Acción anual.

El Sistema está diseñado de manera tal que pueden hacerse evaluaciones anuales, así como una evaluación final de todo el período del Plan de Acción 2019 al 2022 y medir su nivel de cumplimiento general. A este cumplimiento se integra, no solo las respuestas institucionales de manera individual, evaluando así el avance de cada una de las instituciones conforme sus compromisos, sino también alimenta el grado de avance general del Plan de Acción anualmente. Los resultados encontrados revelan entonces la contribución de cada institución para alcanzar la meta propuesta para el año en cuestión.

Por lo anterior, se desprende que el nivel de cumplimiento se va construyendo en pirámide, es decir de acuerdo con los resultados de cada indicador y de manera ascendente, ponderando los puntajes conforme a la cantidad de acciones estratégicas que contiene cada uno de los ejes de la política, para lo cual se obtiene una evaluación tipo semáforo (verde: cumplimiento de meta; amarillo: cumplimiento parcial y rojo: no cumplimiento de la meta).

Siendo así, es importante aclarar que el cumplimiento total de un indicador o acción estratégica no implica una calificación perfecta o de puntaje de 100%, ya que este modelo de evaluación automatizada puntúa a su vez un nivel de sobrecumplimiento o superación de la meta, de manera que, aunque la meta se alcance, se tendrá una calificación según el semáforo de color "verde", pero el valor máximo del verde se alcanza cuando la meta se supera. Por su parte, si la meta se cumple parcialmente (porque alguno de los indicadores no se cumple) y, por tanto, se obtiene una puntuación de semáforo de color "amarillo" y si la meta no se cumple según lo programado se obtiene un semáforo de color "rojo".

Elementos de contexto del Informe 2021

Afectaciones sobre las mujeres: entre la pandemia, el proceso preelectoral y la reactivación económica.

En el Informe 2020 se dio cuenta de afectaciones negativas que tuvo la pandemia sobre muchas mujeres, en especial de aquellas que se encontraban en condiciones de mayor vulnerabilidad social y económica. El estudio *Afectaciones en la vida de las Mujeres del COVID19 en Costa Rica (INAMU, 2021)* identificó afectaciones en salud, educación; consecuencias derivadas del deterioro de la economía y el empleo, las afectaciones a partir de la profundización del trabajo doméstico y el trabajo de los cuidados, así como la violencia ejercida hacia ellas.

En resumen, se destacan en materia de educación las cargas de trabajo doméstico y cuidados que ya prevalecía se sumó el rol de maestra para muchas mujeres junto a obstáculos pedagógicos derivados especialmente de cara a bajos niveles educativos, así como la brecha digital que en lo concreto se expresa en falta de conocimiento, experiencia y habilidades para el uso de las plataformas y nuevas tecnologías. En economía y empleo destacan las afectaciones en términos de la participación laboral, desempleo, subempleo, ingresos, cobertura de la seguridad social. En términos del trabajo doméstico y de cuidados y a partir de un abrupto cambio en las dinámicas de las familias debido al confinamiento sanitario; amalgamado por las políticas laborales de teletrabajo, sobre jornadas (para trabajadores de la salud, por ejemplo) y las políticas educativas de “educación en casa” aumentan la carga de trabajo con sus implicaciones en la salud, el trabajo y la vida de muchas mujeres.

En términos de la violencia se señalan la agudización de los riesgos por confinamiento y su consecuente aislamiento social, incluyendo los riesgos de abuso infantil. Asimismo, las limitaciones en el acceso a servicios esenciales para salvar sus vidas y derivadas de medidas como restricción vehicular y de circulación emitidas por los gobiernos (ONU Mujeres 2020). De igual forma limitaciones derivadas de la relación de ellas, los niños y las niñas con el sistema educativo suman a las llamadas “conexiones de seguridad vitales” para algunas mujeres. Se señala que si bien las cifras de violencia física no han aumentado en muchos países eso no significa que la violencia haya bajado; es más bien una consecuencia de que no puedan salir de sus hogares para realizar llamadas por estar en confinamiento o bien, ante la pérdida de ingresos se incrementa la dependencia económica y el poder de sus agresores y se merman las estrategias de salida.

El hecho de que las mujeres tengan que asumir las labores domésticas, el trabajo productivo, la crianza y el acompañamiento escolar de sus hijos e hijas, quienes se encuentran recibiendo clases en la modalidad virtual, ha implicado una sobrecarga de trabajo. Se requiere investigar más sus altos niveles de estrés, la falta de seguimiento médico en caso de enfermedades crónicas, alimentación inadecuada, la vivencia en hacinamiento, la presencia constante de miedo, ansiedad y angustia por la situación de incertidumbre.

Además de dar cuenta de las afectaciones directas el informe también visibilizó la contribución de las mujeres en este contexto: “...es necesario hacer evidente el papel fundamental que las mujeres están teniendo en la atención de la pandemia y de sus efectos en los distintos ámbitos.

Desde el lugar en el que se encuentren, sea el hogar, como trabajadoras del sector salud, desde el trabajo formal o informal, como educadoras o cuidadoras de otras personas, o desde la

simultaneidad de todos estos roles, miles de ellas están haciendo una inversión invaluable en términos de tiempo y recursos personales para el sostenimiento de la vida, de las familias, del mercado y las comunidades durante la crisis” (p.7). En general, muchos de los efectos identificados se mantienen durante este año con diferencias según posibilidades y recursos de las mujeres en su diversidad.

El año 2021 adquiere una tesitura que integra intereses, preocupaciones y tareas en el marco de la pandemia, la reactivación económica y el proceso preelectoral, en virtud de que en febrero 2022 se llevaron a cabo las elecciones presidenciales 2022-2026. El estudio citado recoge algunos elementos del contexto importantes para tener en cuenta en este informe.

A inicio de año surge una “nueva ola” pandémica; de febrero a abril se presentó un aumento vertiginoso de “casos positivos”, alcanzando el 30 de abril 250.991 casos confirmados (124.731 mujeres y 126.260 hombres) de los cuales 203.099 (80.8%) corresponden a personas recuperadas, 44.751 a casos activos y 3.231 a personas fallecidas por causas relacionadas con COVID-19. Según datos del Ministerio de Salud la tasa de mortalidad del virus alcanza un 1,28% al mes de abril 2021.

Según lo señala el estudio “estas cifras son las más altas desde que inició la pandemia, lo que ha puesto en alerta la posibilidad inminente de una tercera ola pandémica. Los esfuerzos se centraron en instar a la población a continuar acatando las medidas de prevención en cuando a higiene y protección personal (lavado de manos y uso de mascarilla) y distanciamiento físico, pues se pronosticaba que en el corto plazo ocurriera una saturación del sistema de salud y por tanto el mismo estaría en la imposibilidad de atender a todas las personas que lo requirieran de manera inmediata (p.26) En este contexto, da inicio la vacunación de la población por grupos de edad, en el primer trimestre de 2021 medida que se mantiene durante todo el año.

En coexistencia con las condiciones de salud se presenta el desafío del ingreso a clases presenciales, en educación primaria y secundaria, considerando la imposibilidad de continuar únicamente con las clases virtuales del 2020, que evidenciaron poca efectividad y exclusión de determinados grupos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes por la falta de condiciones de variado tipo, una decisión que generó críticas, incertidumbre, rechazo o aceptación. A pesar de cumplirse la medida las clases fueron suspendidas en el mes de abril y reiniciadas en el mes de julio 2021 hasta finalizar el año, con alternancia entre presencialidad y virtualidad.

A diferencia del año 2020 hay una mayor presión social y política de actores y grupos empresariales para la generación de mayor apertura con el fin de transitar hacia una nueva “normalidad”, lo que implicaba, por ejemplo, la eliminación de medidas de restricción a la movilidad vehicular. Se aceptaba la coexistencia de medidas sanitarias (uso de mascarillas, distanciamiento, medidas de higiene y seguridad), medidas laborales (el mantenimiento del teletrabajo) y de reactivación económica, un tema que adquiere aún más relevancia en el contexto de un año preelectoral.

La mayoría de una veintena de partidos políticos aspirantes a la presidencia de la república asumen la reactivación económica como un punto de agenda de grandísima importancia, en un mar de asuntos críticos de variado tipo que se debían atender y resolver. A pesar de la amplitud del tema y de la dificultad para llegar a consensos en términos de cuáles debían ser las medidas de reactivación económica, es de aceptación generalizada que las políticas de empleo, especialmente dirigidas a la inserción y permanencia en el mercado laboral, debían ocupar los primeros lugares de atención, en virtud de la profundización y deterioro de los indicadores de empleo a partir de la crisis. En este contexto la aspiración de la ciudadanía, tanto desde quienes

tienen una condición de mayor vulnerabilidad, como desde quienes no tienen vulnerabilidad social ni económica pero que han visto mermados sus negocios a causa de la pandemia, tienen especial interés en candidato o candidata que “resuelva” sus problemas, especialmente de índole económica, seguido de otros que arrastra el país desde la pre-pandemia, como el costo de vida y la corrupción.

Las vidas de muchas mujeres continuaron coexistiendo con múltiples condiciones, incertidumbres y aspiraciones presentes en el contexto; algunas recuperando recursos, espacios y tiempos, en medio de una lenta pero continuada apertura de la movilidad y la economía que se evidenciaba en los nuevos datos sobre empleo. Para el IV trimestre del año 2020 el desempleo nacional cerró el año con un 20%; para las mujeres alcanzó el 25% y en el caso de los hombres el 16%. Del cuarto trimestre 2020 al cuarto trimestre 2021, la población desempleada disminuye en 154 mil personas, alcanzando un total de 333 mil personas desempleadas para este último trimestre. En términos relativos, la tasa de desempleo fue de 13,7%, inferior en 6,3 p.p. a la estimación del año anterior. La tasa de desempleo de los hombres en este cuarto trimestre 2021 fue de 11,3 %, disminuyó en 5,2 p.p., mientras que la tasa de desempleo de las mujeres fue de 17,3 %, 7,9 p.p. inferior a lo estimado en el cuarto trimestre del periodo anterior. (INEC- ECE IV Trimestre 2020-2021).

Análisis sobre el Avance de las metas, Rezagos y Desafíos.

PLAN DE ACCIÓN 2019-2022 PIEG

Eje 1: Cultura de Derechos para la Igualdad

Este eje tiene como objetivo, promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país; a la vez se aboca a fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.

El Eje 1 se orienta hacia el fomento de capacidades y el fortalecimiento de la institucionalidad, de manera que las instituciones con compromisos en la política mejores la ejecución de acciones para el cambio cultural en el marco de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Avances:

Fueron ejecutadas en 2021 un total de 880 actividades de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos dirigidas al personal de 33 instituciones del Estado. De estas, 21 instituciones también realizaron 673 actividades dirigidas a la ciudadanía tomando en cuenta su población meta.

Las temáticas de las actividades de capacitación estuvieron vinculadas con: prevención de hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres, masculinidades positivas, corresponsabilidad social de los cuidados, políticas para la igualdad de género, empleo de las mujeres.

En el marco del plan de acción de la citada política, 14 instituciones promovieron servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación, incorporando mensajes, contenidos, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y a los derechos humanos de las mujeres. Las temáticas de estos productos comunicacionales estuvieron vinculadas con: el aporte de las mujeres en la atención de emergencias, juventud (empleo, deporte, liderazgo, derechos humanos), derechos humanos y género en el régimen del Servicio Civil; efemérides vinculadas con igualdad de género, rutas para atención de hostigamiento sexual, masculinidades positivas, diversidad sexual, discriminación en diversos espacios, Estrategia Nacional de Educación STEAM con enfoque de género; habilidades digitales para niñas y entornos digitales seguros, prevención de la violencia, salud de las mujeres, diversidad cultural, denuncia de publicidad sexista.

El Ministerio de Educación Pública decidió que la estrategia para reducir las brechas de género y la violencia contra las mujeres se incluyera de manera transversal en el "Programa Convivir", de manera que en el año 2021 se realizaron los siguientes avances: 1) Publicación de la Ruta

Estratégica de la Gestión de la Convivencia y entrega técnica de la misma que se subió a Educativo, a la fecha tiene 340 visualizaciones. Este documento propone una estrategia para mejorar la convivencia en el centro educativa e incorpora la perspectiva de género. 2) Repositorio de recursos tema igualdad y equidad de género, el cual es administrado por el Departamento de Convivencia estudiantil y cuenta con un total de 1263 personas integrantes. 3) Desarrollo de webinarios dirigidos a la comunidad educativa (Ciclo de videoconferencias), relacionados a género y derechos humanos dirigidas al personal y a la ciudadanía desde la Dirección de Vida Estudiantil.

La Universidad Nacional (UNA) produjo el documento claves para la incorporación de la perspectiva de género en programas y proyectos con énfasis en extensión. Por su parte, la Universidad Estatal a Distancia (UNED) construyó una nueva Unidad Didáctica " Derechos Humanos y Género", para la Cátedra de Trabajo Social de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades. Asimismo, la Universidad Técnica Nacional (UTN) incorporó el curso: Enfoque de Género, Diversidad y Derechos Humanos en la mediación pedagógica y avaló la Estrategia para la Incorporación del Enfoque de Equidad e Igualdad de Género en las Actividades de Extensión y Acción Social.

El Ministerio de Educación Pública (MEP) durante el año 2021 brindó sesiones de capacitación del Protocolo para la Atención del Bullying contra la Población LGTB en los centros educativos en Turrialba, en el Colegio Técnico Profesional (CTP) de Nandayure, experimental bilingüe de Pococí. Durante el año 2021, en coordinación con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA se inició a la consultoría para la elaboración de una Propuesta de Orientaciones Técnicas para el desarrollo del Programa de Estudio de Afectividad y Sexualidad Integral, desde una perspectiva intercultural y de forma participativa y colaborativa con los pueblos indígenas, la cual, se finalizará en el año 2022.

Desde el Departamento de Salud y Ambiente del MEP, se han brindado acompañamientos individuales a situaciones de estudiantes de la comunidad LGBT, así como asesorías especializadas para el fortalecimiento de espacios escolares inclusivos, no discriminatorios y seguros en el marco de la aplicación del protocolo de atención al Bullying contra esta población. Para el año 2021 se contabilizan un total de 9 espacios solicitados para la asesoría en las que participó el personal de centros educativos, a saber: Colegio Técnico Profesional en Heredia, Escuela Juana Dennis de Turrialba, personal de la Dirección Regional de Turrialba, Escuela Tejarillos en Alajuelita, Escuela San Jerónimo en Desamparados, Liceo San Antonio de Coronado, Equipos Interdisciplinarios de Puntarenas, el Colegio técnico Profesional de Pavas en sus secciones diurna y nocturna, CTP Nandayure, Dirección Regional San José Oeste y Equipos interdisciplinarios Heredia. Además, la elaboración del curso Afectividad y sexualidad para profesionales en Ciencias en modalidad presencial a distancia.

Fueron reportados seis estudios sobre brechas en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres en carreras universitaria: 1) Universidad de Costa Rica (UCR), 4 estudios en desarrollo sobre brecha digital, brechas salariales en el personal académico; integración de las mujeres en la carrera de bachillerato en informática empresarial en el Caribe y factores que impulsan e inhiben la permanencia de mujeres en carreras de la facultad de ingeniería. Además, se desarrolló el análisis de brechas en la matrícula para el año 2021. 2) UNA, 1 encuesta y análisis a estudiantado de primer ingreso sobre percepciones de diversas formas de discriminación vividas, así como motivaciones para estudiar informática. 3) UTN, presentó el resumen de los resultados del proyecto de investigación: Diseño y construcción del sistema de indicadores y de

información para el Observatorio sobre Equidad en Educación Superior, desarrollado por el Observatorio sobre Equidad en Educación Superior (OEES) de la UTN y el Observatorio del Desarrollo (OdD) de la UCR.

En cuanto a investigaciones sobre brechas de género con enfoque de interseccionalidad y que retoman temáticas vinculadas con la PIEG y el ODS 5, las instituciones reportaron lo siguiente: 1) INAMU: a) Participación política y comunidad: Mujeres ejerciendo ciudadanía para el desarrollo local b) Afectaciones por COVID-19 que reportan las mujeres que acuden al INAMU (ambas publicadas) y c) Análisis de la Encuesta en línea sobre Corresponsabilidad Social de los Cuidados (incorporada en la investigación, 2) La UCR reportó el desarrollo de diez investigaciones sobre las siguientes temáticas: observatorio de la propaganda, interseccionalidad y desigualdades de género en una institución, mujeres y consumo de agua, mujeres en PYMES, mujeres microempresarias, candidaturas presidenciales de mujeres, sexismo en la publicidad, mujeres migrantes, mujeres y política, estereotipos de género y desempeño académico. 3) La UNA desarrolló 2 investigaciones: a) sobre paridad en la institución, que se constituye en la justificación para las reformas al Estatuto orgánico y b) sobre el perfil de la persona investigadora de la UNA, planteando diversas propuestas de acciones afirmativas con el fin de disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres investigadores.; 4) UNED: reporta el desarrollo de diversas ponencias de temas de interés para la universidad, a saber: a) Masculinidades en Costa Rica; b) salud con perspectiva de género, c) Innovación por la igualdad de género, d) modernidad, migración y género.

De las 20 instituciones que habían incorporado meta en esta acción, 17 instituciones cumplieron con condiciones para la promoción y gestión de la igualdad a lo interno. Estas acciones versaron sobre la redacción o aprobación de políticas de género, desarrollo de estudios de brechas de género, establecimiento y funcionamiento del mecanismo de género institucional con sus planes de trabajo, avances en la redacción e implementación de reglamentos internos como el de acoso laboral, así como la incorporación de criterios de género en proyectos o programas institucionales. Por otra parte, 12 instituciones incorporaron metas vinculadas con la PIEG y el ODS 5 en su planificación institucional (incluyendo metas e indicadores), estas metas versan sobre el desarrollo de guías internas para la incorporación de la perspectiva de género en diferentes procesos institucionales, así como en los instrumentos de planificación y presupuestación, asegurando la participación de otros departamentos con procesos relacionados.

El INAMU desarrolló 14 proyectos vinculados con el fortalecimiento de las oficinas municipales de la mujer, tomando en cuenta las condiciones de cada cantón y a la vez aprovechando diferentes espacios y redes de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM). Esta acción fue desarrollada por las 6 unidades regionales de la institución.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), con el apoyo del INAMU, desarrolló dos talleres sobre Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del Sistema de Estadística Nacional (SEN) de Costa Rica. Se logró la participación de 34 instituciones en el primer taller y de 22 instituciones en el segundo.

En cuanto a la disposición 4.8 contenida en el Informe N°DFOE-SOC-IF-00021-Diciembre 2018, Auditoría Operativa de la Contraloría General de la República (CGR) en la cual se instruyó al INAMU a "Elaborar e implementar una metodología para la estimación de los recursos públicos dirigidos a la atención de la igualdad de género, de manera que se mantenga información anual

periódica sobre dichos recursos, a partir del año 2020”, se cuenta con información anual periódica sobre dichos recursos para 2019, 2020 y 2021. De esta manera, en 2021 por tercer año consecutivo se produjo un reporte sobre estimación de la inversión en igualdad de género del Estado Costarricense para el cumplimiento del ODS 5, por parte del INAMU y del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) que contiene los resultados del ejercicio de estimación de la inversión pública comprometida a nivel macro (Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública, PNDIP) y a nivel meso (Planes de acción PIEG y la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades PLANOVI) para el año 2020, con base en los datos brindados por las instituciones al reportar el cumplimiento de las metas comprometidas en las políticas de igualdad de género. Mediante certificación emitida por la CGR en el oficio DFOE-SEM-1009 del 11 de octubre, 2021, se da por concluida la disposición mencionada, indicando el ente contralor la necesidad de seguir recabando año a año, la información sobre estimación de la inversión institucional en igualdad de género.

En cuanto al avance en la definición e implementación del modelo de gestión de la PIEG, el INAMU avanzó en la articulación intrainstitucional (PIEG -PLANOVI); la conformación de las mesas de trabajo de la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG y la identificación de mecanismos regionales para la regionalización de la Política (especialmente en las regiones Chorotega y Huetar Norte).

Los avances vinculados con la regionalización de la PIEG, se sustentan principalmente en dos vertientes de trabajo, una de ellas es el desarrollo conceptual y metodológico de la definición de la estrategia con el acompañamiento técnico de EUROSOCIAL y con productos teórico metodológicos como actualización de diagnósticos regionales de brechas de género, priorización de acciones estratégicas de acuerdo con los ejes de la política y la identificación de actores estratégicos regionales y locales; y por otro lado, la coordinación con el Departamento de Desarrollo Regional del INAMU y sus unidades para operativizarla. El avance más significativo es la Implementación de este proceso en la Región Chorotega. Donde ya se cuenta con la formalización de compromisos de 12 instituciones y 2 organizaciones privadas que integran el Equipo Interinstitucional para el Desarrollo con Igualdad y Equidad entre los géneros EIDIEG para conformar el Plan de Acción Regional Chorotega.

Rezagos:

Si bien se avanzó en su diseño y propuesta no fue posible para el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) (por factores administrativos y presupuestarios) la ejecución de los módulos de capacitación para el desarrollo de capacidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad de actores de la educación superior. Estos módulos se dirigen a la sensibilización y la formación de estudiantes, docentes, administrativos y gestores de la educación superior costarricense, para que realicen acciones para operativizar los contenidos de la política de igualdad entre mujeres y hombres. El proyecto se propone además a posicionar la oferta de los módulos de capacitación como una alternativa de interés para la comunidad de la educación superior costarricense y reconocida a nivel nacional. Esta meta que es parte de la acción 1.6, fue reprogramada por el SINAES para el 2022.

En cuanto a la acción 1.14; sobre el modelo de gestión de la PIEG. Se avanzó en lineamientos de articulación intrainstitucional (PIEG -PLANOVI); la conformación de las mesas de trabajo de

la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG y la identificación de mecanismos para la regionalización de la PIEG (especialmente en regiones Chorotega y Huetar Norte). Sin embargo, no se considera cumplida la meta anual por cuanto la propuesta del modelo no fue validada en 2021, lo que implica un retraso en su consolidación, aprobación y divulgación, procesos que quedan pendientes para 2022 en el marco de una consultoría aportada por Eurosocial que concluye este año.

Desafíos:

Definición y consolidación del modelo de gestión de la PIEG, incluyendo el ámbito regional tanto en la ejecución de las acciones, como en su seguimiento. Para esto se hace necesario armonizar este modelo con la Ley de Desarrollo Regional, tomando en cuenta mecanismos como las agencias regionales de desarrollo, la Política Nacional de Desarrollo Regional, los planes regionales de desarrollo y el Observatorio de Desarrollo Regional. Este desafío incluye el avance en la armonización de los instrumentos y la articulación de la PIEG con PLANNOVI 2017-2032.

Seguimiento de los compromisos asumidos en el Plan de Acción 2019-2022 de la PIEG para el 2022, así como para el siguiente plan optimizando recursos, tomando en cuenta las restricciones del gasto emanadas de las regulaciones gubernamentales y el cambio de autoridades gubernamentales.

Fortalecer la cultura de rendición de cuentas en el nivel institucional, identificando claramente los recursos derivados para el logro de la igualdad de género. Para esto es necesario que instituciones con competencias en la materia, incidan en que se brinden reportes cada vez más precisos sobre la inversión institucional y la alineación plan-presupuesto de cada institución con las políticas nacionales con metas sobre la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.

Establecer estrategias de capacitación y comunicación en el nivel institucional acordes con los contenidos y metas de la PIEG y el ODS 5, de manera que todas las instituciones con compromisos en este instrumento aborden de manera sistemática y clara acciones formativas que fortalezcan la gestión y los servicios institucionales en favor de la igualdad de género.

Fortalecimiento de los programas institucionales del MEP y acciones ligadas a las asesorías especializadas, que abonan al cambio cultural hacia la igualdad de género, específicamente: a) estrategias para reducir las brechas de género y la violencia contra las mujeres incluido de manera transversal en el programa Convivir. b) programas de afectividad y sexualidad integral, así como espacios de actualizaciones profesionales, acompañamientos y otras estrategias en temas relacionados con la promoción y defensa de derechos de poblaciones que sufren discriminación y violencia ligada a la expresión de sus orientaciones sexuales e identidades de género. Lo anterior, tomando en cuenta las adecuaciones que realizó el ministerio para el abordaje de la emergencia sanitaria por COVID 19 y la necesidad de asegurar la continuidad de estos programas.

Identificación de acciones específicas vinculadas con los resultados de las diversas investigaciones realizadas sobre brechas de género en el nivel nacional, así como las más específicas en el ámbito de la promoción, matrícula y permanencia de las mujeres en carreras no tradicionales, de manera que sean identificadas metas para próximos planes de acción.

Eje 2: Distribución del Tiempo

El mayor reto que nos plantea el eje 2 se expresa en alcanzar dos asuntos medulares para el adelanto del derecho de las mujeres en cuanto a la visibilización de la contribución económica y social de los cuidados y su correspondiente distribución equitativa de las labores domésticas. El primero de ellos, se orienta a la ampliación y el fortalecimiento de los servicios de cuidado, así como al reconocimiento de las licencias y el trabajo no remunerado por estas labores; y, por otro lado, la promoción del enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y de masculinidades alternativas, implicando mayormente a actores sociales clave tales como empresas, gobiernos locales y comunidades.

Las líneas de acción estratégica enfatizan en la articulación de los servicios de cuidado y la puesta en marcha de la política del Sistema Nacional de Cuidados, dirigido a personas de todas las edades que requieran atención por su condición de dependencia, así como en el fomento de la corresponsabilidad social de los cuidados que apunte hacia cambios en el paradigma social y familiar de la distribución del tiempo entre hombres y mujeres dedicadas a labores de cuidado.

Avances

En cuanto a la articulación de los servicios de cuidado para la puesta en marcha de la Política del Sistema Nacional de Cuidados, dirigido a personas de todas las edades y en condiciones de dependencia, se tiene como principal avance que en la primera semana de marzo del 2021 el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social lanza oficialmente la Política de cuidados de larga duración y atención a la dependencia en Costa Rica y, además, se declaró de interés público mediante el Decreto N°4,2878-MP-MDHIS. Dicha política define la hoja de ruta para la implementación progresiva de un sistema de apoyo a los cuidados y atención a la dependencia.

Esta visión y los compromisos para alcanzarlo se ponen de manifiesto en un plan de acción con un período de 3 años que abarcan del 2021 al 2023, e incluye líneas de trabajo que permitirá fortalecer la oferta de servicios de atención a la dependencia y cuidados de personas adultas mayores o personas con condiciones de discapacidad que garanticen servicios de calidad.

Es importante destacar que se ha logrado concretar la propuesta de la modalidad de copagos para la Red de Cuido y Desarrollo Infantil. En el caso de copagos para el Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia, se cuenta con una propuesta de esquemas validada por las instituciones, pero sobre la cual está pendiente la realización de plan piloto.

En relación con las prestaciones y otras tareas necesarias para la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados, se ha avanzado en la articulación de acciones y cumplimiento de algunos de los compromisos adquiridos para el periodo 2021-2023, a saber:

Prestación de servicios comprometidas en el plan de acción 2021-2023	Estado		
	No iniciado	En proceso	Finalizado
Realizar un registro conjunto entre las instituciones que conforman el sistema, actualizado y completo de los servicios de atención residenciales, centros diurnos, residencias de larga estancia y servicios de apoyo al cuidado en domicilio, de modo que sea posible contar con un catálogo que permita remitir a las personas en función de la severidad de la dependencia.			x
Ejecución y ampliación de los servicios y prestaciones de atención a la dependencia y cuidados establecidos en el modelo base del Sistema		x	
Construcción y aplicación del baremo común para la valoración de la dependencia de las personas que solicitan servicios de cuidados y apoyos		x	
Creación de servicios de respiro para la atención de personas cuidadoras			x
Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo mediante la creación de un mecanismo de priorización para colocar servicios de apoyo a los cuidados domiciliarios cuando se identifique potencial de empleabilidad.		x	
Habilitación de un mecanismo en el Sistema Nacional de Empleo (SNE) que apoye a la empleabilidad las mujeres con el perfil y potencial de incorporación para ser contratadas en este nicho de mercado de trabajo			x
Establecimiento de una transferencia monetaria que reconozca el trabajo no remunerado de mujeres en situación de pobreza extrema cuidadoras de personas dependientes sin potencialidad para vincularse con el mercado de trabajo		x	
Promover el aseguramiento en la seguridad social de las personas que llevan a cabo cuidados y apoyos para personas dependientes.		x	
Elaboración de un programa de formación que establezca un currículum de Asistente en Cuidados y Apoyos para personas en situación de dependencia por competencias de acuerdo con los lineamientos establecidos por las instituciones involucradas			x
Elaboración de Plan de aseguramiento de la calidad		x	
Catálogo de Servicios del SNC publicado		x	
Modificación del Manual de Criterios para la Distribución de Recursos Ley 8718		x	

Inicio de construcción de módulo de interoperabilidad de datos en SINIRUBE		x	
--	--	---	--

Procesos de incidencia y orientación hacia el cambio cultural enfocadas hacia la promoción del enfoque de corresponsabilidad social del cuidado y de masculinidades alternativas (Acciones Estratégicas 2.4 y 2.6)

- Un avance en esta acción es la incorporación de otros actores estratégicos en la promoción del cambio cultural hacia la corresponsabilidad social del cuidado y de masculinidades alternativas, tales como empresas privadas, gobiernos locales y comunidades. En este sentido, el INAMU ha desarrollado iniciativas tales como: **a.** asistencia técnica a instituciones en el enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados, **b.** diseño de un curso virtual y el fomento de uso de la aplicación de smartphones llamada “Como padres cumplimos”, y **c.** el reconocimiento de buenas prácticas en empresas privadas y en instituciones públicas (para que desde las unidades de Recursos Humanos se incentive que los hombres se acojan a estas licencias).
- En esta misma línea, más instituciones públicas, entre ellas, universidades y los otros Poderes Supremos, han ido incorporando acciones relacionadas con la incorporación de este eje en su quehacer, por ejemplo, el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y la Asamblea Legislativa, desarrollaron o fortalecieron iniciativas durante el 2019, tales como:
 - i. Apoyo permanente a la Comisión y a la Asociación de Madres y Padres estudiantes del ITCR
 - ii. Matricula prioritaria para estudiantes madres y padres de familia (ITCR)
 - iii. Salas de Lactancia (ITCR y Asamblea Legislativa)
 - iv. Becas y Política Específica de apoyos para estudiantes madres y padres (ITCR)
 - v. Propuesta de reforma al Reglamento para regular el acceso al beneficio de servicio de cuidado y desarrollo integral infantil a los hijos e hijas de personas funcionarias del TSE; propuesta de modificación al Protocolo para el otorgamiento del certificado médico y autorización de hora de lactancia, salas de lactancia en varias sedes, campañas de comunicación de paternidades responsables (TSE).
 - vi. Sala de lactancia institucional y se otorgan permisos especiales o adecuación de horario laboral a personas que lo solicitan para actividades de cuidado (Asamblea Legislativa).
- A la fecha se ha logrado elaborar una modalidad virtual de sensibilización y capacitación para hombres, con el objetivo de impulsar el cambio cultural a favor de la corresponsabilidad de los cuidados, y una propuesta de financiamiento de las licencias de paternidad para el sector público, que debe ser valorada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instancia encargada de aplicar dichas licencias.

Rezagos

Hay una disminución de al menos 14.000 niños y niñas menores de 13 años en los servicios de promoción del crecimiento y desarrollo en modalidad intramuros atendidos. Este año se atienden a 15,492 personas menores de 13 años.

Aplazamiento en la ampliación y diversificación en la oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Continua en suspenso la acción del reconocimiento de licencias de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados debido a la pandemia.

Desafíos

- Establecimiento de una transferencia monetaria que reconozca el trabajo no remunerado de mujeres en situación de pobreza extrema cuidadoras de personas dependientes sin potencialidad para vincularse con el mercado de trabajo.
- Promover el aseguramiento en la seguridad social de las personas que llevan a cabo cuidados y apoyos para personas dependientes.
- Ampliación de la oferta de programas de formación que establezca un currículum de Asistente en Cuidados y Apoyos para personas en situación de dependencia por competencias de acuerdo con los lineamientos establecidos por las instituciones involucradas.
- Diseño e implementación de un programa de capacitación básica en cuidado y autocuidado dirigido a mujeres cuidadoras en situación de pobreza extrema.
- Mantener actualizada la Cuenta satélite que permita la medición de la economía del cuidado para orientar mejor las políticas sociales y económicas del país para el cierre de brechas en este sentido. Para ello se debe realizar de manera regular la Encuesta de Uso del Tiempo, que en la actualidad se está en negociaciones para que el INEC pueda incorporarla en su presupuesto.
- Retomar la iniciativa de reconocimiento para implementar las licencias de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados que se dejó en suspenso debido a la pandemia.

Eje 3. Distribución de la riqueza

Este eje tiene como objetivo final la autonomía económica de las mujeres a partir de su ingreso al mercado laboral sea por medio del trabajo asalariado (en un marco de Trabajo Decente) o bien el trabajo por cuenta propia. El acceso a recursos (agua, tierra, recursos para la producción, las Tecnologías de Información y Comunicación TICs) y a servicios (aseguramiento directo, protección social, educación técnica) son parte de las prioridades de este eje. Se aspira al cierre de las brechas de género (por ingreso, salario, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado, acoso sexual y laboral).

En este Eje se incorporan nuevas metas e instituciones para el año 2021¹. Es el caso de del Ministerio del Ambiente y Energía (MINAE), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Banco Nacional de Costa Rica -BN y Fondo de Financiamiento Forestal (FONAFIFO)².

Avances:

Como se indicó algunas instituciones inscribieron metas a partir de este año. Es el caso del MTSS en términos del Tutelaje de Derechos Laborales de las personas trabajadoras a nivel Nacional³: Se alcanza un 29% de cobertura a nivel nacional en esta materia, lo que sobrepasa la meta planteada para este año fijada en 22%. Se atienden gestiones de suspensión de contrato y reducción de jornadas laborales. La cantidad de personas trabajadoras que vieron tutelados sus derechos fue de 362.006. Esta meta será reportada por el MTSS para 2021 y 2022, en esta oportunidad con la desagregación regional, no así con la desagregación por sexo y otras condiciones de interseccionalidad, lo anterior porque no se cuenta aún con el software que lo permita. Se prevé el seguimiento de esta meta en el II Plan de Acción de la PIEG 2023-2026 en la cual sea posible identificar y observar especialmente la cobertura de derechos laborales de las mujeres y cómo se distribuyen por sector productivo.

En materia de formación técnica para el empleo del Programa Empléate del MTSS se egresaron 964 mujeres de las cuales 88% son jóvenes; ambas metas alcanzadas y superadas. El 63 % del total de personas egresadas de los procesos de formación y capacitación son mujeres.

Además de la formación técnica se incorporaron otros indicadores vinculados a la inserción laboral de las personas que recibieron la formación, con indicadores intermedios relativos al registro de esas personas en la plataforma informática *buscoempleo.go.cr*, herramienta principal de los procesos de intermediación. Las personas registradas en la plataforma informática alcanzaron un 64% del total de personas que recibieron la formación técnica. El 55% lograron insertarse laboralmente (1548 personas son hombres (48,39%); 1651 son mujeres (51.61 %). La inserción laboral de mujeres con discapacidad alcanzó un 41% (21 mujeres de 51 personas con discapacidad como meta total).

En gestión empresarial un total de 4.322 mujeres de todas las regiones del país (en las que se incluyen mujeres jefas de hogar, de organizaciones de mujeres y de organizaciones mixtas) recibieron recursos directos (financieros, materiales, compra de equipo y asistencia técnica), incluyendo la asistencia técnica para la transformación digital para el desarrollo de proyectos productivos. El desarrollo de esta meta está a cargo de Programas del Sector Agro y el Programa Mujer y Negocios (coordinado el Ministerio de Economía, Industria y Comercio -

¹ En el marco de los ajustes realizados a las metas durante el II Semestre del año 2020, debido a los cambios realizados en las instituciones ejecutoras de la PIEG a consecuencia de la pandemia, algunas instituciones inscribieron metas a partir del año 2021. Durante este mismo año y como resultado de un esfuerzo por fortalecer este Eje, se incorporaron nuevas instituciones a la PIEG y nuevas metas del MTSS; las nuevas instituciones son el Banco Nacional y FONAFIFO

² Fondo de Financiamiento Forestal (*FONAFIFO* -Ministerio de Ambiente y Energía -MINAE) que desarrolla el Programa Pago por Servicios Ambientales (*PSA*).

³ El 29% se obtiene teniendo como referencia la Población asalariada según ECE-INEC III Trimestre que equivale a 1.238.631 personas

MEIC, el INAMU, y el Instituto Nacional de Aprendizaje - INA) además, por el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) y el Programa Women Export de la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) para nuevas exportadoras. En este marco, el Programa Mujeres Empresarias (INAMU-MEIC-INA) aplicó una encuesta a las participantes de programa *Mujer y Negocios* para identificar el nivel de satisfacción de las participantes involucradas en el proceso, esto con el fin de determinar si los objetivos se cumplieron y las expectativas de las participantes fueron satisfechas. Un total de 184 mujeres egresadas del Programa Nacional de Mujeres Empresarias, con una inversión aproximada de 70 millones de colones. Impactando el fortalecimiento y mejora de las habilidades duras de las empresarias en aspectos de gestión indispensables para la sostenibilidad de la empresa, la creación de alianzas estrategias y nuevas ideas de innovación. En esta materia el BN, entregó recursos financieros y capacitación técnica a 3.763 mujeres mediante el Programa Mujeres 360 Banco Nacional –CIE, y del cual se beneficiaron 50 emprendimientos.

Una modalidad de gestión empresarial incluida por primera vez en el Plan de Acción vigente es la relacionada con la protección ambiental: Las metas vinculadas a esta dimensión son responsabilidad de FONAFIFO. En este año se actualizó el Plan de Acción de Género de la Estrategia REDD+, asimismo, se cuenta con la plataforma WEB para implementar el Galardón de Igualdad de Género para Unidades Productivas en operación, herramienta lista, para el ingreso de la información de las primeras unidades productivas en manos de mujeres. El Plan de Distribución de beneficios que fue consultado a todas las partes interesadas e identificado el capital semilla, para la conformación del Fondo Inclusivo de Desarrollo Sostenible, se encuentra validado y aprobado. Igualmente, se formalizaron 51 Contratos de PSA con mujeres propietarias o copropietarias, lo cual equivale a 2,548.6 hectáreas. Asimismo, se formalizaron 15 créditos, con un monto de 44,395,100.00 (aprox. US\$96,114).

En cuanto a la Inserción, permanencia y egreso de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales, el INA avanzó en la elaboración, formalización y divulgación de la Directriz 02-2021-Circular-PE-CI-4-2021, divulgada a la población INA en julio de 2021 para regular el impulso e implementación de acciones afirmativas en la promoción, ingreso, permanencia y egreso de mujeres en programas de poca participación femenina y de mayor demanda laboral del INA.

Desde el Programa Ciencia y Género de MICITT se ejecutaron 3 Encuentros de Mujeres en Ciencia y Tecnología, organizados en conjunto con MEP, INA, Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica (CFIA) y el INAMU, participando 225 estudiantes entre 15 y 18 años, además 2 actividades de divulgación sobre Mujeres en la Ciencia en conjunto con Ministerio de la Presidencia, Viceministerio de Juventud y Microsoft.

Otro de los asuntos y metas que se comienzan a reportar este año es el de la Igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial que son acciones y metas innovadoras en la PIEG. Se trata de 2 proyectos piloto de movilidad segura y sostenible en Pérez Zeledón y Puntarenas mediante los cuales se han iniciado los procesos para la construcción de infraestructura vial (carreteras). En el Proyecto de Puntarenas se elaboró un estudio de perfil de peatones, ciclistas y motociclistas. En Pérez Zeledón el Diagnostico y el Plan de Implementación. En el estudio de Pérez Zeledón se realiza desagregación por sexo en las variables que se abordan, por ejemplo, la cantidad de viajes que realizan mujeres y hombres, los motivos de desplazamiento (compras, recreación, estudios, trabajo, cuidado), los modos de transporte (vehículo, moto, bicicleta, a pie, bus). Se aspira a que tales proyectos tengan continuidad en el siguiente Plan de Acción PIEG 2023-2026.

Sobre el Trabajo Doméstico Remunerado TDR (igualdad salarial y promoción de derechos laborales), en el Informe 2019, se dio cuenta del cumplimiento de la meta en esta materia en términos de la actualización del perfil ocupacional de las personas trabajadoras del servicio doméstico, según funciones y competencias. Para el año 2022, lo que procede es lo que procede es el seguimiento al aumento salarial correspondiente por año según RESOLUCIÓN CNS-RG-2-2019- CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS. SAN JOSÉ, A LAS DIECISEIS HORAS CINCUENTA MINUTOS DEL VEINTICUATRO DE JUNIO DEL DOS MIL DIECINUEVE. En el año 2021 el Consejo Nacional de Salarios definió el ajuste salarial de las trabajadoras domésticas no remuneradas correspondiente a 2021, mediante Decreto de "Fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado que regirá a partir de 1 enero 2021". A este esfuerzo se le dará seguimiento en el marco del Plan de Trabajo de la Comisión Institucional de Trabajo Doméstico que deberá oficializarse durante 2022, junto a la definición y aprobación de la agenda nacional de trabajo doméstico.

En términos de la promoción de la calidad del empleo en el Sector Privado-empresarial, especialmente en materia de Inversión Extranjera Directa el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) el cual tenía como meta la generación de insumos de línea base a partir de la aplicación de 1 Encuesta a ese tipo de empresas. Según lo indicado por esta institución se "identificó la importancia de contar con grupos dentro de las empresas que se enfoquen en igualdad y diversidad, se han creado departamentos e iniciativas de diversidad e inclusión dentro de las empresas así como subgrupos de género donde compartir experiencias en esta materia; CINDE ha liderado un grupo de lideresas para incentivar la representación de mujeres en roles de toma de decisión, lo cual se ha compartido con las empresas con la finalidad de que pueda ser replicado en sus operaciones"⁴.

En términos de la atención a condiciones de Informalidad de mujeres y, tal y como se indica en el Informe 2020 de este Plan, se realizan gestiones y Asistencia Técnica por parte del MTSS a cerca de 2000 Trabajadoras de Comedores Escolares que han trabajado para el MEP durante muchos años bajo modalidad de prestación de servicios. Esta modalidad de trabajo no ha posibilitado la protección social de estas trabajadoras (sin seguridad social u otros derechos laborales). El objetivo es su inclusión en la planilla del MEP como personas trabajadoras regulares. En el año 2021, se llevó a cabo una encuesta a las trabajadoras en la Modalidad de Plato Servido o Venta de Servicios 2021, en la cual se recopila de manera sistematizada de utilidad para la negociación de sus intereses con el MEP.

El Eje 3 también tiene como metas la generación de Políticas, investigaciones, y líneas base. Durante el año 2021 la SUGEF elaboró el Segundo Informe de Brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del Sistema Financiero en Costa Rica y los Lineamientos para el cierre de las brechas financieras entre hombres y mujeres en nuestro país. Asimismo, fue elaborada la Política Nacional del Hábitat-PNH- y su Plan de Acción; en este marco se elaboró el diagnóstico de brechas de género en el acceso y disfrute a la vivienda. Cabe indicar que en el Eje 4 de la PNH se plantea: "Desarrollo Integral de Asentamientos Humanos y Vivienda Adecuada", el cual tiene como objetivo "impulsar el acceso a la vivienda adecuada para todas las personas, así como el desarrollo de asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, equipados con infraestructura, servicios y espacios públicos de calidad, que permitan el disfrute de la vida en igualdad de oportunidades y derechos". En esta Política queda incorporada la acción estratégica 25.3 la cual establece el compromiso de desarrollar una "estrategia sectorial para la incorporación del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y

⁴ COMEX remitió el informe anual de CINDE que es el medio de verificación y cumplimiento de esta meta, según lo anotado en la ficha del indicador. La STPIEG ha planteado, que, si bien la evidencia aportada es importante, no responde estrictamente a lo establecido en el primer indicador de la acción 3.14.

proyectos de vivienda”, con la aspiración de que coadyuve a lograr resultados como: el incremento de mujeres que acceden a una vivienda adecuada. A la implementación de esta acción estratégica se le dará seguimiento durante 2022 y se aspira a brindar un seguimiento más amplio en el siguiente Plan 2023-2026.

Rezagos:

Tal y como se indicó en el apartado de metodología, los rezagos obedecen al no cumplimiento cuantitativo de la meta asumida por las instituciones, aunque hayan sido ejecutadas, es decir, aunque se haya alcanzado una determinada cantidad o porcentaje, pero no lo suficiente para alcanzar la meta establecida.

En formación técnica, mediante el Programa ABI del INA se egresaron un total de 1651 personas de las cuales 1078 son mujeres, 986 son jóvenes y 11 son mujeres con discapacidad. En el Programa de Servicios de Certificación se egresaron un total de 949 mujeres, con una meta que aspiraba a alcanzar a 2.287.

En términos de formación técnica e inserción laboral de mujeres con discapacidad, tanto desde el INA como del MTSS un total de 11 mujeres recibieron formación en inglés en el Programa ABI. Desde el MTSS se incorporaron al mercado laboral 68 mujeres con discapacidad mediante la intermediación laboral. En total se beneficiaron 79 mujeres en formación técnica e inserción laboral.

El acceso a la Tierra es otra acción de gran importancia en materia del acceso a recursos productivos. Las dos metas de este año consistían en oficializar la estrategia de acceso a la tierra con enfoque de igualdad de género y derechos humanos y la implementación de un plan piloto para ser ejecutado, en al menos un territorio del Instituto de Desarrollo Rural (INDER), con el fin de generar aprendizajes y propuestas de mejora, y su posterior aplicación en otros territorios. Esta meta no fue cumplida debido a modificaciones que no fueron comunicadas a la Secretaría Técnica de la PIEG.

En gestión empresarial una de las metas con rezago obedece a la capacitación de 12 mujeres cooperativistas bajo responsabilidad del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP); a criterio de esta institución no fue posible realizar la contratación específica, debido, entre otros factores, a la falta de capacitación técnica y administrativa. A pesar de ello, se trabajó en la decisión inicial donde se iban a integrar otras necesidades del departamento en materia de capacitación. La meta a cargo del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPECA) que consistía en la incorporación de dos nuevos grupos en el Programa IDEAS para el acompañamiento en gestión empresarial tampoco fue cumplida. Por parte de la institución se indica que por limitaciones de personal y afectación por la pandemia por la COVID-19, no se logra la inclusión de las dos organizaciones proyectadas para el año 2021.

Las metas sobre Género y Cambio Climático bajo responsabilidad de la Dirección de Cambio Climático de MINAE y el INAMU consistían en la elaboración del Plan de Acción de Género y Cambio Climático (que incluye una Caja de Herramientas, Hoja de Ruta y Capacitación a Sectores), no alcanzó a cumplirse. Se indica por parte de MINAE que por el contexto actual de la pandemia nacional por el COVID19 se ha retrasado el proceso de elaboración de los documentos y el proceso de consulta.

La inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales: en el caso del INA esta meta presenta rezago la cual pretendía alcanzar un 24% de avance acumulado durante este año en los subsectores identificados de: electricidad y electrónica, Industria del Plástico, Mecánica de Precisión, Telecomunicaciones y Telemática, Transporte Vía Acuática, Vehículos Automotores y Bicicletas. No obstante, lo anterior, es importante señalar que hubo un crecimiento de mujeres matriculadas en dichas áreas con respecto al año 2020; en este año se matricularon 281 mujeres y en el año 2021 un total de 430. Finalmente hay que indicar que el INA realizó variedad de gestiones y esfuerzos para avanzar en este desafío, incluso se realizó ajustes en los programas de formación. Por otra parte, la aplicación de medidas sanitarias por COVID19 afectaron también el desarrollo de estas metas.

En relación con la calidad del empleo en el Sector Privado-empresarial, específicamente en las metas planteadas desde los programas que ejecuta el INAMU: Buenas Prácticas Laborales-BPL- con igualdad de Género y el Sello de Igualdad de Género cabe indicar lo siguiente: En primer lugar, no se habían comprometido metas para el año en curso en cuanto a la entrega de Reconocimientos de BPL a empresas. En segundo lugar, las metas que se inscribieron este año incluyeron el desarrollo de acciones formativas sobre Corresponsabilidad y Hostigamiento Sexual y el Sello de Igualdad de Género. En acciones formativas la meta era de 50 empresas y se beneficiaron 27 de los servicios de asistencia técnica brindados por el INAMU; para este año en el tema de Hostigamiento Sexual. El Sello de Igualdad que aspiraba a involucrar un total de 50 empresas, en distintos niveles de participación, no alcanzó la meta en ninguna proporción.

A los rezagos 2021 se les dará seguimiento en función de que se resuelvan en el año 2022 junto a las propias metas de este año.

Desafíos:

- Recuperar las metas rezagadas: Es necesario que las instituciones con metas rezagadas logren identificar las razones por las cuales no se ha logrado su cumplimiento, si ello obedece a situaciones fortuitas o a otras razones; es importante que se retomen dichas metas en el periodo 2022. El Sistema de Información de la PIEG puede revisarse en función de que pueda recoger de manera específica y sistemática fortalezas y debilidades en el cumplimiento de las metas.
- Efectividad y calidad de los procesos bimodales: Resulta necesario revisar por parte de las instituciones en qué medida aquellos programas que permanecen virtuales o bimodales (presenciales y virtuales) han mejorado o deteriorado los procesos (por ejemplo, en términos de captación de beneficiarias, en su participación y en la misma calidad de los procesos, en cuanto a horas de capacitación y demás).
- Profundización de la incorporación del enfoque de igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres: en los procesos, procedimientos e instrumentos que se utilizan y las posibilidades de mejora a corto y mediano plazo, con recursos y responsabilidades institucionales e interinstitucionales.
- Efectividad del trabajo y alianzas con el sector privado-empresarial: Es necesario analizar y tomar decisiones respecto a la efectividad y alcance del

trabajo con el Sector privado-empresarial en el marco del Sello de Igualdad y del Programa de Buenas Prácticas Laborales-BPL del INAMU, para posteriormente elaborar o reconstruir una nueva estrategia de abordaje.

- Desagregaciones de las poblaciones metas beneficiarias: en los diversos programas en ejecución, así como los requerimientos (materiales, financieros, técnicos, humanos) y gestiones que se requieren para avanzar con sostenibilidad. La desagregación por sexo, edad, región, cantón, entre otros, es parte del trabajo que se debería comenzar a estudiar y atender con mayor profundidad.

Eje 4: Distribución del poder

El eje 4 de la PIEG, apunta a dos componentes relacionados con los derechos humanos de las mujeres y el poder, uno es la participación política de las mujeres, y el otro, lo relativo a la *autonomía física*. Sobre esto, el Tercer Estado de los Derechos humanos de las mujeres plantea que la autonomía física de las mujeres trasciende los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, o una vida libre de violencia. Significa “devolver a las mujeres aquello que les ha sido sustraído históricamente y que constituye la base material de su existencia: el cuerpo”⁽⁵⁾.

En torno a esta dimensión se encuentran grandes desafíos que se colocan en este Plan como parte de sus líneas de acción estratégica, enfatizando en la prevención y promoción de servicios, acciones e intervenciones sociales asociadas a temas como la maternidad en la adolescencia, la inversión pública en anticonceptivos modernos y actualizados, parto humanizado, aborto terapéutico, salud sexual y reproductiva desde las diversidades, entre otros aspectos.

El eje 4 se orienta, además, hacia el empoderamiento de las mujeres de organizaciones políticas y sociales, asociatividad y toma de decisiones, estableciendo como elementos esenciales el desarrollo de mecanismos para la paridad en puestos de elección popular y la designación en organizaciones sociales y políticas, así como la atención de la violencia política contra las mujeres.

Avances

Fueron desarrollados 56 procesos de capacitación para el fortalecimiento del liderazgo y la incidencia política de 1987 mujeres en todo el país. Estos procesos fueron desarrollados por: Acueductos y Alcantarillados (AyA), Asamblea Legislativa, MEP, TSE e INAMU. Las temáticas de estas actividades versaron sobre: Agua y Género, Hostigamiento Sexual, derechos políticos, violencia política contra las mujeres, estrategia nacional de educación STEAM, Liderazgo en gobiernos estudiantiles, estrategias de manejo de imagen, financiamiento partidario, así como

⁵ Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, *op. cit.* p, 88.

varios procesos para el fortalecimiento del liderazgo y organización de las mujeres en las 6 regiones del país, tomando en cuenta las diferentes organizaciones presentes en cada una de ellas.

El TSE implementó un proyecto de trato respetuoso en las oficinas regionales de la institución, el cual consistió en preparar personas observadoras de trato respetuoso en cada una de las regionales y que estas a su vez replicaran al resto de personal de las regionales la información en términos de mayor cercanía y por lo tanto confianza para tratar estos temas. Por otra parte, se actualizó totalmente el curso virtual de Trato respetuoso y no discriminatorio por orientación sexual e identidad de género, permitiendo tener contenidos actualizados y a su vez, en algunos casos, se complementó esta base con sesiones sincrónicas en las que se profundiza sobre temas particulares propios de las funciones de ese sector, por ejemplo, en el caso de las personas asesoras electorales, se profundizó en el trato de personas electoras. En este sentido, entre ambas formas se capacitaron 283 personas funcionarias.

Esta estrategia estuvo acompañada por una campaña por correo electrónico compartiendo lo mensajes de refuerzo sobre el trato respetuoso e igualitario, destacando fechas vinculadas con los derechos en el marco de la diversidad sexual.

El IFAM, AyA, Asamblea Legislativa, TSE e INAMU desarrollaron 31 procesos con 2490 personas paridad y violencia política en el marco de los derechos políticos de las mujeres. Entre los grupos cubiertos con este tipo de actividades se puede mencionar: integrantes de ASADAS, partidos políticos, integrantes de concejos municipales, comisiones municipales de la condición de la mujer.

Algunas actividades versaron sobre Ley N° 10235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política que tiene los siguientes objetivos: a) Prevenir la violencia política contra las mujeres por razón de género, incluyendo el acoso político como una manifestación de esta violencia. b) Proteger a las mujeres víctimas de acoso y/o violencia política. c) Sancionar los actos individuales o colectivos que limiten o impidan a las mujeres el goce y ejercicio de su derecho a la participación política y el pleno ejercicio de su ciudadanía. d) Erradicar el acoso y/o violencia política en contra de las mujeres.

Publicación en la Gaceta del Reglamento a la Ley N° 8901: Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, así como la publicación del Guía práctica para aplicar la Ley N°8901 y su Reglamento.

En cuanto a la salud mental, se atendieron 81097 mujeres en el programa de la CCSS por parte de los Equipos Interdisciplinarios de Salud Mental y Adicciones (EISAM), en todo el territorio nacional.

- El Programa Mujer y Adicciones dio por aprobado el Lineamiento de detección y referencia de mujeres en condición de embarazo con consumo de Sustancias Psicoactivas. Se llevó a cabo una capacitación durante el 2021 sobre dicho protocolo con personal de la CCSS.
- Se desarrollaron diversos procesos de promoción y educación en salud y estilos de vida saludables, así como campañas de difusión masiva en salud sexual y reproductiva por medio de redes sociales y otros medios electrónicos

Uno de los avances en la *Implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud*, es que la CCSS acogió las recomendaciones de la Defensoría de los Habitantes para

atender las causas que afectan la atención integral de las mujeres en estado de embarazo, parto, puerperio y lactancia y su derecho a una maternidad sin riesgo y libre de violencia obstétrica, a partir de los resultados de investigaciones realizadas desde el año 2015, en diversos centros hospitalarios (6). Desde ese momento, se aplica la Guía de Atención Integral a las Mujeres, Niños y Niñas en el Período Prenatal, Parto y Postparto, así como lo que establece la Ley N° 8239 “Ley de Derechos y Deberes de las Personas Usuarias de los Servicios de Salud Públicos y Privados” por medio de las siguientes acciones:

- Analizan las causas que afectan la atención integral de las mujeres en estado de embarazo, para emitir las directrices correspondientes, de manera que se visibilice la problemática y se realicen actividades de capacitación, información y sensibilización en todos los Hospitales y Centros de Salud.
- Campañas de divulgación de los derechos de las mujeres durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia, de manera que las mujeres conozcan sus derechos humanos y reproductivos.

El Programa Institucional para la Equidad de Género y el Programa de Salud de la Mujer realizó un trabajo importante en el rediseño de los mensajes de promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad para estrategia de divulgación en conjunto con la Dirección de Comunicación Organizacional

Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva (implante, condón femenino) y vacuna virus Papiloma Humano. Se llevaron a cabo 2 procesos de capacitación abierta a todas las personas funcionarias, los cuales se realizaron bajo modalidad virtual.

Durante el 2021 se llevaron a cabo los siguientes procesos referentes a la salud sexual y reproductiva de las mujeres y a la oferta anticonceptiva: 2 procesos de capacitación virtuales acerca del Protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121 del código penal: interrupción terapéutica del embarazo. 2 procesos de capacitación virtuales acerca del lineamiento de anticoncepción de emergencia. 1 proceso de capacitación virtual acerca del lineamiento de mujeres en embarazo y consumo de sustancias. 1 proceso de capacitación sobre la Ampliación de la Oferta anticonceptiva y de protección, que aborda Normativa Internacional, Nacional e institucional; Derechos humanos, sexuales y reproductivos; Consejería en Salud Sexual y Reproductiva; Condomes femeninos y masculinos, Implante subdérmico y DIU, entre otros temas.

La Iniciativa Salud Mesoamérica (ISM) finalizó y la C.C.S.S. decide dar seguimiento a las estrategias a través del Programa de Atención Integral a la Adolescencia (PAIA), que realiza sus funciones en todo el país de acuerdo con la Política Institucional de Atención Integral a la Adolescencia aprobada por Junta Directiva (sesión 8972 del 25-06-2018). La prevención del embarazo en la adolescencia es un proceso extendido en todos los niveles de los servicios de salud de la institución y las autoridades decidieron que era estratégico realizar una extensión de nuevas estrategias desarrolladas en el marco de la ISM a todos los servicios institucionales de forma simultánea y no progresivamente como inicialmente se propuso. Así, las estrategias de ampliación de la oferta de anticonceptivos modernos para adolescentes se ampliaron a

6

http://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2015/julio/0.996.Violencia%20obstetrica.pdf

todos los servicios de salud de la institución y se avaló la capacitación en las estrategias de adscripción, aseguramiento y derechos de acceso de personas adolescentes a servicios de salud con aplicación en toda la institución. Cumplimiento de la extensión de la estrategia de prevención del embarazo en adolescentes en todas las regiones del país al año 2021: 100% (Evidencias: Política institucional de adolescencia, enunciados 1 y 5, Plan institucional de fortalecimiento y ampliación de la oferta de métodos anticonceptivos modernos para adolescentes y plan de capacitación en estrategias de adscripción y aseguramiento de las personas adolescentes).

Rezagos

En lo que respecta a la acción 4.2, si bien se avanzó en la formalización de la Estrategia para el Fortalecimiento de las Organizaciones de Mujeres por parte del INAMU, no fue posible realizar las consultas en el año 2021, trasladándose las mismas para el 2022. Esto implicó la disminución de cobertura de organizaciones de acuerdo con la meta que se tenía planteada para el año 2021.

Dadas las condiciones de la emergencia sanitaria y la limitación en el desarrollo de actividades presenciales con organizaciones, a la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO) únicamente le fue posible brindar capacitación sobre el Reglamento a la Ley N° 8901 (Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas) a aproximadamente 50 mujeres indígenas, de manera virtual, siendo la meta de cobertura anual 2700 personas de organizaciones capacitadas. Se hace la aclaración que reporta esta institución que se identificó en la actividad virtual realizada, que las participantes tenían limitaciones de datos (brecha digital) para participar con mejores condiciones, lo que fortalece la necesidad de realizar estas actividades presenciales para asegurar su aprovechamiento.

La pandemia también repercute muy fuertemente las acciones que el Ministerio de Salud realiza en otros ámbitos de su accionar ya que, por las restricciones propias de la pandemia y la priorización de actividades para la atención de esta, se suspenden las actividades de capacitación en materias como la norma de aborto terapéutico y anticoncepción de emergencia y otros métodos de la oferta anticonceptiva en el personal. En este mismo sentido se limitaron las acciones en cuanto a la educación en salud y estilos de vida saludables al personal de las distintas regiones y, por tanto, se le traslada la responsabilidad del programa en esta materia al Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER).

A pesar de que en el 2019 se inició la construcción de una nueva metodología para el Análisis de Situación en Salud, ASIS en donde se incorporaría el enfoque de género en los indicadores que se construirían para tal efecto, la construcción de este documento se detuvo para priorizar la atención de la situación de emergencia nacional.

Desafíos

Desarrollo de estrategias articuladas entre diversas instituciones para abordar de manera integral temáticas vinculadas al liderazgo, organización e incidencia política de las mujeres y sus organizaciones, de manera que se cuente con orientaciones metodológicas y teóricas que

puedan ser replicadas con diferentes poblaciones. Estas estrategias deben incluir legislación actual y proyectos de ley vinculados a los derechos políticos de las mujeres.

Generación de contenidos y materiales para la promoción del Reglamento a la Ley 8901, así como a la guía práctica para su aplicación, definiendo líneas institucionales y puntos de partida a ser compartidos por las diversas instituciones con competencias en materia de la participación política de las mujeres.

Seguimiento a la Ley N° 10235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, mediante el establecimiento de espacios de discusión sobre la relevancia de la prevención de la violencia política contra las mujeres y la revisión de los compromisos asumidos por las diferentes instituciones para la implementación de la Ley. Los objetivos de esta Ley (publicada en 2022) contienen elementos formativos vinculados con la violencia de género, protección de las víctimas y participación política de las mujeres, necesarios para el cambio en la cultura política del país.

Generación de espacios para compartir prácticas y estrategias institucionales para el respeto de los derechos humanos de las personas en su diversidad, la promoción y protección de derechos humanos de las mujeres, participación política, liderazgo, organización, paridad y prevención de la violencia política contra las mujeres.

La priorización de acciones en el marco de la Estrategia Integral de Bienestar, Actividad Física y Salud sigue siendo un pendiente tanto con el personal de salud como con la población en general, ya que los programas y servicios para la promoción del autocuidado, el empoderamiento personal y la salud integral de las mujeres se ha visto afectada por la reducción de actividades debido a la atención prioritaria de la pandemia en los establecimientos de salud.

BALANCE DEL CUMPLIMIENTO DE METAS 2020 y 2021

En este apartado se expone un balance comparativo en la ejecución de acciones y cumplimiento de metas 2020 y 2021 que permite observar los avances o rezagos que se tuvieron en dos años de ejecución. Es posible observar cómo se da un leve avance en el cumplimiento general del Plan de Acción entre lo ejecutado en el 2020 y el 2021, tal como se muestra en la siguiente figura:

Cumplimiento General 2020



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Cumplimiento General 2021

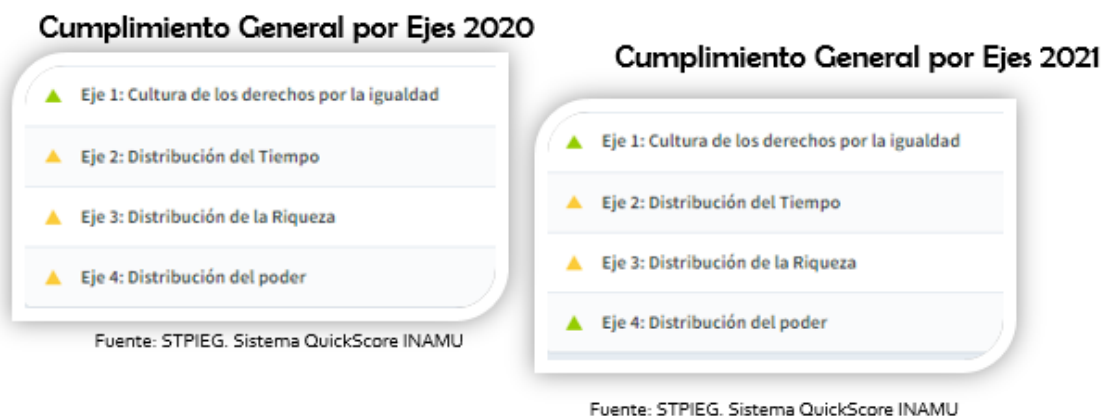


Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Este resultado muestra que en el año 2020 se dio un cumplimiento general parcial debido a que en el Eje 3 y 4 del Plan de Acción no alcanzó el cumplimiento esperado según las metas planificadas, situación que presenta una mejora en el 2021 para el Eje 4, que tiene un repunte en la ejecución de acciones, logrando alcanzar el cumplimiento esperado. No obstante, para el Eje 2 se tiene un cumplimiento parcial, bajando su nivel de desempeño del 2020 al 2021. En el Eje 3, a diferencia del año 2020, se produce un decrecimiento en el cumplimiento de las metas; situación que no genera tanta afectación sobre el comportamiento general, debido a la incorporación de nuevas metas e instituciones que terminan equilibrando el cumplimiento general de este Eje. Por esa razón, el Eje se mantiene durante el 2021 con cumplimiento parcial.

La siguiente figura muestra esta ejecución de manera general según cada eje de la política para los años señalados.

Como puede observarse el nivel de cumplimiento por Eje adquiere una mejora para el año 2021.



Sobre todo, el Eje 4 mejora su nivel de cumplimiento, de parcial a total y se mantiene el nivel de cumplimiento de los Ejes 2 y 3. A continuación, se detalla un análisis del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los ejes y sus acciones estratégicas ejecutadas tanto para el año 2020, como el 2021.

Eje 1: Cultura de los Derechos para la Igualdad.

Pese a los avances hacia la igualdad efectiva en el cumplimiento de los derechos humanos, en diferentes espacios sociales, aún persisten sistemas de discriminación múltiple por razones de género, que, asociados a otros factores de discriminación como el nivel socioeconómico, la pertenencia étnica, la edad, región de residencia, identidad de género, discapacidad u otras condiciones, hacen prevalecer marcadas brechas de género.

Dado lo anterior, las formas de discriminación contra las mujeres no representan prácticas aisladas, sino que se asientan en la dominación patriarcal institucionalizada y naturalizada. De ahí que sea una tarea ardua incidir en la transformación social e institucional, en tanto se está apuntando a la raíz del poder de dominio en el cual asientan en las brechas de género como elemento que visibiliza esta discriminación.

Este eje sigue apuntando a la articulación de respuestas institucionales para identificar las brechas de género e implementar estrategias desde los espacios y recursos estatales. Si bien, el eje ha mostrado un avance en el cumplimiento con respecto al año 2020, sigue siendo prioritaria la alineación plan-presupuesto, que oriente y mejore la ejecución de las diferentes acciones institucionales, dando cuenta, además, de los recursos que están siendo invertidos para el logro de la igualdad de género, de manera que en el año 2030 se pueda contar con datos y reflexiones en este sentido, en el marco del ODS5.

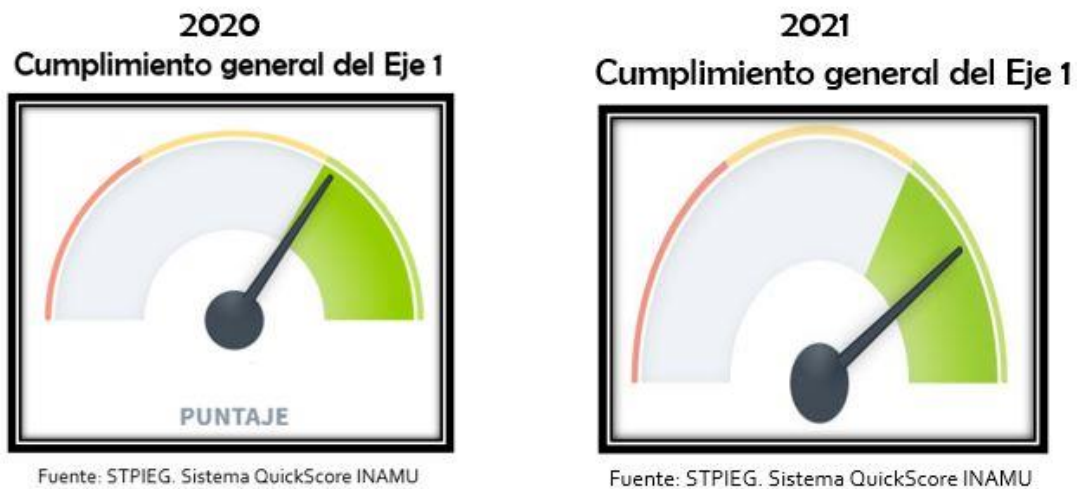
Para mejorar la respuesta institucional y la ejecución de los próximos planes en el marco de la PIEG, es necesario la generación de datos desagregados por sexo en todas las instituciones del Estado, así como la inversión necesaria para realizar censos, encuestas, investigaciones y análisis que abonen a la toma de decisiones, la identificación de nudos y la medición de rezagos y avances en materia de derechos humanos de las mujeres.

Lo anterior conlleva, el fortalecimiento de la arquitectura para la igualdad de género: Se identifica que no en todos los casos las instituciones cuentan el personal o mecanismos para el fortalecimiento de la igualdad en el marco institucional o no cuentan con personal designado

tiempo completo a fortalecer la igualdad de género en el seno de la institución. Si tomamos en cuenta las limitaciones y restricciones presupuestarias, se hace necesario poner mayor atención al fortalecimiento de estos mecanismos, tomando en cuenta que los mismos pueden impulsar el desarrollo de programas, planes, proyectos y políticas internas para el logro de la igualdad, identificando las brechas específicas, según el tipo y tamaño de cada institución. En este aspecto específico se identifica cierto nivel de rezago para el año 2021.

Otro aspecto relevante a fortalecer tiene que ver con el uso de datos brindados por las diferentes investigaciones sobre brechas y sobre matrícula, permanencia y profesionalización de las mujeres, ya que el análisis de los mismos conlleva la toma de decisiones en cuanto a las intervenciones prioritarias, la definición de estrategias interinstitucionales para el cierre de brechas, la modificación del currículo universitario en carreras clave y el fomento de carreras no tradicionales, entre otras acciones que requieren de decisiones de las jerarquías, con el fin de transformar buenas prácticas o experiencias aisladas en políticas permanentes para el fomento de la igualdad de género.

En consecuencia, este eje presenta un balance positivo encaminado a lograr los resultados esperados que se han señalado, tal como se evidencia en su nivel de avance en el cumplimiento de las acciones del 2020 al 2021 como se muestra a continuación.



En cuanto a la promoción de cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país se tiene un cumplimiento general según el desglose de las siguientes acciones. Las instituciones en general han mantenido el desarrollo de acciones de capacitación en igualdad de género con el personal y la ciudadanía, lo que fomenta que dentro de las instituciones se identifique la apuesta por el logro del cambio cultural. Sin embargo, estas acciones, así como las campañas y actividades protocolarias, deben enmarcarse en programas y proyectos institucionales con objetivos claros y utilizando recursos variados para dar cuenta de la importancia de los derechos humanos de las mujeres y el cierre de brechas para el desarrollo de las instituciones y del país.

Cumplimiento del Eje 1 por acciones ejecutadas

2020

1.1 Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía)
1.2 Promoción de servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación (TIC), que incorpora contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres
1.3 Mejora de cobertura del Programa Escuelas para el Cambio (comunidad educativa transforma currículum oculto y brechas de género) y mejora de la calidad, producto de la evaluación de metodologías y resultados
1.4 Formación de capacidades de equipos formadores en sexualidad del Programa de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral (PASI), incluida estrategia para el abordaje de población estudiantil indígena
1.5 Desarrollo de buenas prácticas y experiencias novedosas para la modificación de malla curricular de carreras y la incorporación de enfoque de igualdad de género y derechos humanos.
1.6 Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias.
1.7 Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 - 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en particular investigaciones cualitativas y cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

2021

1.1 Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía)
1.2 Promoción de servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación (TIC), que incorpora contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres
1.3 Mejora de cobertura del Programa Escuelas para el Cambio (comunidad educativa transforma currículum oculto y brechas de género) y mejora de la calidad, producto de la evaluación de metodologías y resultados
1.4 Formación de capacidades de equipos formadores en sexualidad del Programa de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral (PASI), incluida estrategia para el abordaje de población estudiantil indígena
1.5 Desarrollo de buenas prácticas y experiencias novedosas para la modificación de malla curricular de carreras y la incorporación de enfoque de igualdad de género y derechos humanos.
1.6 Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias.
1.7 Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 - 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en particular investigaciones cualitativas y cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género

En relación con el fortalecimiento de la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado se puede apreciar el siguiente desglose de acciones que contribuyen al cumplimiento de este objetivo. Si bien se identifica esfuerzos institucionales por fortalecer su respuesta al logro de la igualdad de género, se considera que este es un aspecto para fortalecer y requiere la atención y directrices de altas autoridades gubernamentales y líneas claras brindadas desde las y los jefes de las instituciones que se reflejen en la derivación de recursos y tiempo para el desarrollo de las acciones con el mayor grado de eficiencia y eficacia posibles.

Cumplimiento del Eje 1 por acciones ejecutadas

2020

1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.
1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación - presupuesto para el cumplimiento de la PIEG
1.10 Diseño y aplicación de estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de incidencia política y atención de las demandas de las mujeres en el ámbito local - territorial de las Oficinas Municipales de la Mujer OPM, Comisiones Municipales de las Mujeres y otras instancias
1.11 Diseño y aplicación de lineamientos técnicos para el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género (PIEG, PLANOGVI) y de su vinculación al seguimiento de los ODS/ODS 5
1.12 Desarrollo de capacidades del personal encargado de las operaciones estadísticas de las instituciones del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para la aplicación de los Lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género
1.13 Diseño y aplicación de metodología para la medición de la inversión estatal en igualdad y derechos de las mujeres a partir de las intervenciones en el PNDIP 2019-2022
1.14 Diseño, formalización y puesta en marcha de Modelo de Gestión de la PIEG, que comprenda mecanismos de gestión intra-institucionales e interinstitucionales en el nivel nacional, nivel subnacional y nivel regional
1.15 Definición de mecanismo de coordinación regional que INAMU, como ente rector y coordinador de la igualdad de derechos de las mujeres, pondrá en funcionamiento en las diferentes regiones para garantizar incidencia política y seguimiento de los compromisos PIEG con expresión regional

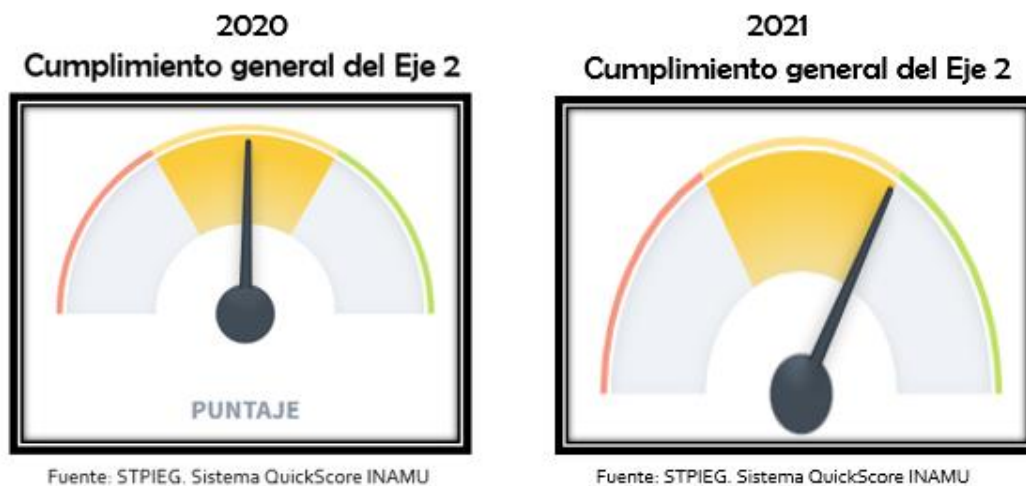
Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

2021

1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.
1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación - presupuesto para el cumplimiento de la PIEG
1.10 Diseño y aplicación de estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de incidencia política y atención de las demandas de las mujeres en el ámbito local - territorial de las Oficinas Municipales de la Mujer OPM, Comisiones Municipales de las Mujeres y otras instancias
1.11 Diseño y aplicación de lineamientos técnicos para el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género (PIEG, PLANOGVI) y de su vinculación al seguimiento de los ODS/ODS 5
1.12 Desarrollo de capacidades del personal encargado de las operaciones estadísticas de las instituciones del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para la aplicación de los Lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género
1.13 Diseño y aplicación de metodología para la medición de la inversión estatal en igualdad y derechos de las mujeres a partir de las intervenciones en el PNDIP 2019-2022
1.14 Diseño, formalización y puesta en marcha de Modelo de Gestión de la PIEG, que comprenda mecanismos de gestión intra-institucionales e interinstitucionales en el nivel nacional, nivel subnacional y nivel regional
1.15 Definición de mecanismo de coordinación regional que INAMU, como ente rector y coordinador de la igualdad de derechos de las mujeres, pondrá en funcionamiento en las diferentes regiones para garantizar incidencia política y seguimiento de los compromisos PIEG con expresión regional

Eje 2: Distribución del Tiempo

Si bien el año 2020 mostró un importante avance en la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia con la aprobación de la política de Cuidados de larga duración y atención a la dependencia en Costa Rica, las acciones relacionadas con la ampliación de servicios se mantienen con un rezago, ya que hubo disminución en la atención de personas menores de edad y con discapacidad en condición de dependencia. Por lo tanto, este Eje se mantiene en un cumplimiento parcial, aunque en el año 2021 se logra avanzar en las acciones de sensibilización y formación de actores estratégicos para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados con el compromiso de instituciones como Asamblea Legislativa, Tribunal Supremo de Elecciones, Universidades públicas, MINAE y Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral (CENCINAI), con el apoyo de INAMU.



Sigue siendo un desafío importante la ejecución de acciones estratégicas tendientes a lograr un cambio en la división sexual del trabajo, especialmente para garantizar la igualdad en la distribución de las tareas domésticas, particularmente en aquellas dedicadas a los cuidados de personas menores y dependientes.

Así mismo es necesario invertir en la sostenibilidad de la cuenta satélite de trabajo doméstico que constituye una herramienta vital para la medición del trabajo doméstico no remunerado y su consecuente reflejo de la desigualdad que persiste entre hombres y mujeres en este ámbito.

En resumen, este eje tiene un nivel de cumplimiento parcial, reflejado en la ejecución de ciertas acciones que aún deben fortalecerse. A continuación, se muestra el comportamiento que ha tenido las acciones de este eje entre el 2020 y el 2021.

Cumplimiento del Eje 2 por acciones ejecutadas 2020

- 2.1. Ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales y enfoque de corresponsabilidad social
- 2.2. Ampliación y diversificación de oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad, bajo enfoque de corresponsabilidad social
- 2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público - privadas y público - público, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres
- 2.4. Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles, tales como: licencias, subvenciones, alternativas de cuidado, salas de lactancia, flexibilidad horaria, programas de formación - sensibilización y otras
- 2.5. Estudios y propuestas para reconocimiento de licencia de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y promoción de masculinidades alternativas
- 2.6. Desarrollo de procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados, con especial énfasis en empresas y gobiernos locales
- 2.7. Creación de Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR, incluye diseño de metodología, aplicación y divulgación de resultados de las mediciones

2021

- 2.1. Ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales y enfoque de corresponsabilidad social
- 2.2. Ampliación y diversificación de oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad, bajo enfoque de corresponsabilidad social
- 2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público - privadas y público - público, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres
- 2.4. Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles, tales como: licencias, subvenciones, alternativas de cuidado, salas de lactancia, flexibilidad horaria, programas de formación - sensibilización y otras
- 2.5. Estudios y propuestas para reconocimiento de licencia de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y promoción de masculinidades alternativas
- 2.6. Desarrollo de procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados, con especial énfasis en empresas y gobiernos locales
- 2.7. Creación de Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR, incluye diseño de metodología, aplicación y divulgación de resultados de las mediciones

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

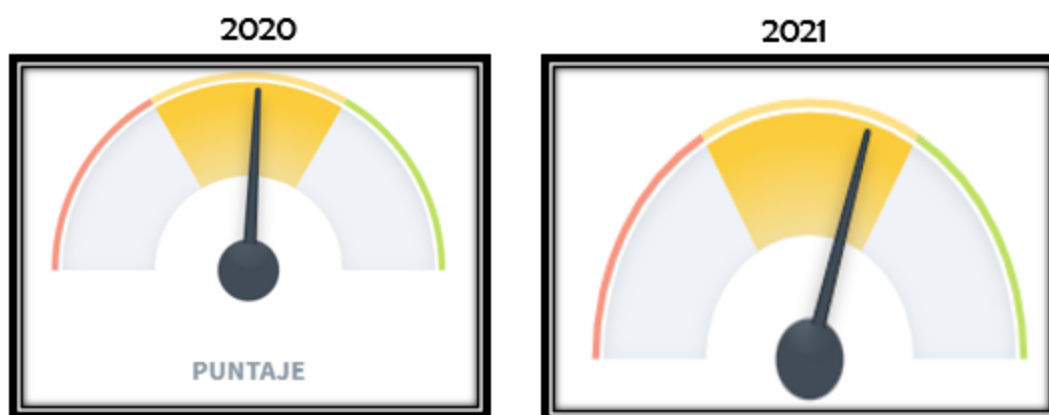
Como se muestra en la figura anterior, si bien la oferta de servicios de cuidado para población menor de edad, personas con discapacidad y adultas mayores tuvo un ligero avance, aún no ha sido posible alcanzar la meta esperada. En el año 2021 se tienen dos acciones en suspenso que sin duda inclinan la balanza para un cumplimiento parcial, como lo son el reconocimiento de las licencias por paternidad y la actualización de la cuenta satélite que muestra el comportamiento relacionado con el trabajo doméstico no remunerado.

Eje 3: Distribución de la Riqueza

Como se indicó, este eje tiene como objetivo final la autonomía económica de las mujeres a partir de su ingreso al mercado laboral sea por medio del trabajo asalariado (en un marco de Trabajo Decente) o bien el trabajo por cuenta propia. El acceso a recursos (agua, tierra, recursos para la producción, TICs) y a servicios (aseguramiento directo, protección social, educación técnica) son parte de las prioridades de este eje. Se aspira al cierre de las brechas de género (por ingreso, salario, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado, acoso sexual y laboral).

En el Eje 3 las instituciones han continuado con la entrega de bienes y servicios a las mujeres, a pesar de los *bemoles* evidenciados en los rezagos y en la baja de cumplimiento como puede observarse en los gráficos comparativos de las acciones 2020-2021. No se conocen de manera explícita, formal y completa las razones por las cuales algunas metas presentaron rezagos para este año. Se indicaron someramente el cambio en las metas y restricciones presupuestarias para contrataciones de capacitación. La identificación de aspectos positivos y negativos o bien, de las fortalezas y debilidades que intervienen en el cumplimiento de las metas es un asunto para mejorar, esta información también podría ser recopilada en el Sistema de Información de la PIEG. Se deriva de esta situación una oportunidad de mejora para el año 2022 a ser abordada con los enlaces institucionales de la PIEG de las instituciones participantes de este Eje.

Cumplimiento general del Eje 3



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Como se indicó anteriormente el Eje 3 se mantiene en el mismo cumplimiento durante el año 2021 en el cual además se incorporaron nuevas metas e instituciones: MINAE, MTSS, Banco Nacional de Costa Rica y FONAFIFO⁷.

En este Eje se ejecutan metas muy importantes que a pesar de no alcanzar lo establecido para el año permiten entregar a las mujeres bienes y servicios relevantes en el contexto de recuperación económica, en el marco del deterioro de los indicadores de empleo, agudizados para las mujeres por las secuelas del COVID19 y que si bien tienen cierta recuperación durante el año deben seguir mejorándose. La formación técnica y la inserción laboral, así como la entrega de recursos productivos y el acompañamiento técnico para la gestión empresarial, deben observarse y atenderse con especial atención; en este caso merece especial revisión las razones por las cuales algunas metas se han mermado y otras merecen un impulso mayor, como las de formación de mujeres con discapacidad que también fue indicado en el Informe 2020.

En términos más cualitativos y a partir de las evidencias presentadas por las instituciones cabe señalar que los programas en marcha desde el Sector Agro, el INA, MTSS, INCOPECSA, MICITT, MEIC, Sector Comercio Exterior (COMEX-PROCOMER), INFOCOOP, FONAFIFO, Banco Nacional e INAMU deben observar con profundidad, agudeza y rigurosidad la aplicación del enfoque de igualdad de género en la diversidad y los derechos humanos de las mujeres en los procesos que desarrollan; por ejemplo, en las capacitaciones y asesorías que integran diagnósticos, estrategias, metodologías e instrumentos, lo cual debe ser siempre un asunto de primer orden y en mejora continua.

⁷ En el marco de los ajustes realizados a las metas durante el II Semestre del año 2020, debido a los cambios realizados en las instituciones ejecutoras de la PIEG a consecuencia de la pandemia, algunas instituciones inscribieron metas a partir del año 2021. Durante este mismo año y como resultado de un esfuerzo por fortalecer este Eje, se incorporaron nuevas instituciones a la PIEG, como el Banco Nacional y FONAFIFO, institución que desarrolla el Programa de PSA Pago por Servicios Ambientales (PSA).

Como también fue indicado en el Informe 2020 el trabajo con el sector privado-empresarial sigue siendo importante y necesario en términos de mejorar el ingreso y la calidad del empleo de las mujeres al mercado laboral; durante el 2021 no se detuvo este proceso, pero fue mermado. Particularmente la capacitación con las empresas en hostigamiento sexual y corresponsabilidad social y la participación de empresas en el Sello de Igualdad que para este año no registra ningún avance. La razón según Departamento encargado del INAMU obedece a la reformulación de la Base de Datos que estará lista para el reporte 2022.

En términos del balance de acciones ejecutadas durante los años 2020 y 2021 pueden visualizarse en los cuadros siguientes el comportamiento para uno u otro año, según el semáforo utilizado en este informe:

Cumplimiento del Eje 3 por acciones ejecutadas

2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones 	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones
<ul style="list-style-type: none"> 3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo en todas las regiones 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo en todas las regiones
<ul style="list-style-type: none"> 3.3. Desarrollo de estrategia diferenciada de acceso y propiedad de la tierra, que amplía oportunidades de uso y beneficio de las mujeres rurales del recurso productivo tierra y contempla servicios de gestión agroempresarial y financiamiento de actividades productivas 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3. Desarrollo de estrategia diferenciada de acceso y propiedad de la tierra, que amplía oportunidades de uso y beneficio de las mujeres rurales del recurso productivo tierra y contempla servicios de gestión agroempresarial y financiamiento de actividades productivas
<ul style="list-style-type: none"> 3.4. Desarrollo de programa de formalización y acompañamiento en gestión empresarial de mujeres rurales productoras de pesca en pequeña escala y acuicultura 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4. Desarrollo de programa de formalización y acompañamiento en gestión empresarial de mujeres rurales productoras de pesca en pequeña escala y acuicultura
<ul style="list-style-type: none"> 3.5. Funcionamiento de plataformas u otros mecanismos de articulación interinstitucional, regional o territorial de servicios de apoyo a los emprendimientos y empresariedad de las mujeres de todas las regiones 	<ul style="list-style-type: none"> 3.5. Funcionamiento de plataformas u otros mecanismos de articulación interinstitucional, regional o territorial de servicios de apoyo a los emprendimientos y empresariedad de las mujeres de todas las regiones
<ul style="list-style-type: none"> 3.6. Fortalecimiento de Programa Nacional de Mujeres Empresarias, que contemple componente de financiamiento PYMES con fondos de Banca para el Desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> 3.6. Fortalecimiento de Programa Nacional de Mujeres Empresarias, que contemple componente de financiamiento PYMES con fondos de Banca para el Desarrollo
<ul style="list-style-type: none"> 3.7. Formulación y negociación de propuestas de nuevas modalidades de aseguramiento directo 	<ul style="list-style-type: none"> 3.7. Formulación y negociación de propuestas de nuevas modalidades de aseguramiento directo
<ul style="list-style-type: none"> 3.8. Ejecución de procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y en carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales 	<ul style="list-style-type: none"> 3.8. Ejecución de procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y en carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Cumplimiento del Eje 3 por acciones ejecutadas

2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> 3.9. Promoción de buenas prácticas en empresas y creación de mecanismos efectivos para cierre de brechas de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> 3.9. Promoción de buenas prácticas en empresas y creación de mecanismos efectivos para cierre de brechas de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres
<ul style="list-style-type: none"> 3.10. Funcionamiento de mecanismos efectivos de promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas y formulación/ validación /negociación de propuesta de igualdad salarial 	<ul style="list-style-type: none"> 3.10. Funcionamiento de mecanismos efectivos de promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas y formulación/ validación /negociación de propuesta de igualdad salarial
<ul style="list-style-type: none"> 3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria 	<ul style="list-style-type: none"> 3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria
<ul style="list-style-type: none"> 3.12. Generación de Información periódica que permita dar seguimiento al comportamiento de la brecha de género en el Sistema Financiero y trabajar conjuntamente con el INAMU en la identificación e implementación de buenas prácticas a nivel internacional que promuevan el cierre de la misma 	<ul style="list-style-type: none"> 3.12. Generación de Información periódica que permita dar seguimiento al comportamiento de la brecha de género en el Sistema Financiero y trabajar conjuntamente con el INAMU en la identificación e implementación de buenas prácticas a nivel internacional que promuevan el cierre de la misma
<ul style="list-style-type: none"> 3.13. Fortalecimiento de las mujeres empresarias con potencial exportador y sus negocios para su inserción en el mercado internacional, en el marco de Women Export 	<ul style="list-style-type: none"> 3.13. Fortalecimiento de las mujeres empresarias con potencial exportador y sus negocios para su inserción en el mercado internacional, en el marco de Women Export
<ul style="list-style-type: none"> 3.14. Aplicación de encuestas de línea base sobre buenas prácticas de igualdad de género y realización de esfuerzos de difusión con empresas de Inversión Extranjera Directa 	<ul style="list-style-type: none"> 3.14. Aplicación de encuestas de línea base sobre buenas prácticas de igualdad de género y realización de esfuerzos de difusión con empresas de Inversión Extranjera Directa
<ul style="list-style-type: none"> 3.15. Conformación y fortalecimiento de Red Intersectorial, que impulsa Estrategia de Género y Biodiversidad 	<ul style="list-style-type: none"> 3.15. Conformación y fortalecimiento de Red Intersectorial, que impulsa Estrategia de Género y Biodiversidad
<ul style="list-style-type: none"> 3.16. Incorporación de enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y proyectos de vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> 3.16. Incorporación de enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y proyectos de vivienda
<ul style="list-style-type: none"> 3.17. Identificación y divulgación del estado de situación del acceso al crédito de vivienda por parte de las mujeres en el Sistema Bancario Nacional y otras entidades de vivienda autorizadas 	<ul style="list-style-type: none"> 3.17. Identificación y divulgación del estado de situación del acceso al crédito de vivienda por parte de las mujeres en el Sistema Bancario Nacional y otras entidades de vivienda autorizadas
<ul style="list-style-type: none"> 3.18. Desarrollo experiencia piloto de incorporación de enfoque de igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial 	<ul style="list-style-type: none"> 3.18. Desarrollo experiencia piloto de incorporación de enfoque de igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Para el año 2020 y de un total de 14 acciones en ejecución, el 72% fueron totalmente cumplidas, 22% parcialmente cumplidas y 7% no fueron ejecutadas. En el año 2021 con un total de 17 acciones en ejecución, el cumplimiento total desciende al 47%, el incumplimiento alcanza un 29% y el cumplimiento parcial fue de un 24%. Claramente puede observarse el decrecimiento de cumplimiento del Eje. Como se indicó en párrafos anteriores es posible que este descenso se haya visto mermado por la inclusión de nuevas metas en ejecución durante el 2021.

Eje 4: Distribución del Poder

El avance de los derechos políticos de las mujeres ha sido un eje de atención desde la PIEG 2007-2017 que es ubicado también en la PIEG 2018-2030. A lo largo de los años, han sido identificados avances en la cantidad de mujeres en puestos de elección y designación, superándose la estrategia de cuotas para avanzar hacia la paridad, incluso en lo que respecta a la participación de las mujeres en las organizaciones sociales.

También se identifica en cada uno de los planes de acción los nudos pendientes que, en este momento, tienen que ver con el fortalecimiento de la representación y participación de las mujeres en los gobiernos locales, con especial atención en los puestos de alcaldesas, que incluye también la necesidad de seguir fortaleciendo la participación y el liderazgo de las mujeres en los espacios regionales y comunales. Este fortalecimiento implica entre otros elementos, el desarrollo de las mujeres de la sociedad civil para ejercer control ciudadano sobre el avance de las políticas públicas (con énfasis en las políticas para la igualdad de género), así como conocer la administración de los recursos públicos con los que se responde las diversas necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.

Con base en la ejecución de acciones del Plan 2019-2022 de la PIEG y tomando en cuenta el avance del 2021, se identifica como puntos de atención:

- La necesidad de fortalecer la integración interinstitucional para el cumplimiento de las acciones, salvo en el caso de la acción 4.5 cuyo avance fue posible por la participación de diferentes instancias.
- Se requiere la identificación de actividades específicas y direccionadas a diversos grupos de mujeres, tomando en cuenta brechas específicas en concordancia con el enfoque de interseccionalidad.

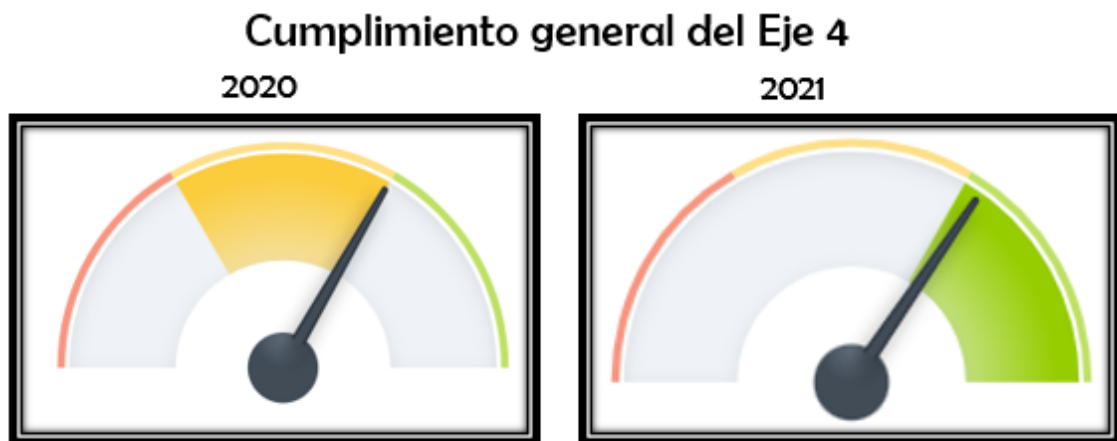
Como puntos novedosos y desafíos de seguimiento para un próximo plan:

- Se amplía el foco de atención sobre la participación política de las mujeres en puestos de designación y elección en el Poder Ejecutivo, Legislativo y en el ámbito municipal, tomando en cuenta la necesidad de fortalecer mecanismos de paridad en diferentes gremios. Para este punto ha sido vital la aprobación y publicación del Reglamento a la Ley N° 8901: Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, así como la publicación del Guía práctica para aplicar la Ley N°8901 y su Reglamento. Este punto requiere seguimiento para su implementación efectiva.
- Incorporación del tema de la violencia política y la necesidad de generar reflexión e instrumentos jurídicos. En este marco, se debe poner especial atención al seguimiento de la implementación de la Ley N° 10235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, en tanto los objetivos que persigue la misma

contienen elementos formativos vinculados con la violencia de género, protección de las víctimas y participación política de las mujeres, necesarios para el cambio en la cultura política del país.

- Se enfatiza en variado tipo de liderazgos, incluyendo los de organizaciones de mujeres y organizaciones mixtas, incluyendo también, mujeres representantes de ASADAS.

Otro de los focos importantes para este Plan de Acción es avanzar en el reconocimiento y acceso real de las mujeres a la salud sexual y reproductiva, especialmente en aquellas acciones estratégicas que muestran un salto cualitativo hacia la autonomía del cuerpo y a la salud integral que les permita el pleno goce de su sexualidad en condiciones seguras y con responsabilidad. Para ello se aprueba en el 2020 el protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121: interrupción terapéutica del embarazo y para el 2021 se tenía prevista la divulgación y capacitación en dicho protocolo, sin embargo, no fue posible alcanzar la meta propuesta debido a la atención prioritaria del Covid 19. Situación similar ocurre con el desarrollo de estrategias para el abordaje de la salud integral y estilos de vida saludables.



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Dado lo anterior, se identifica con respecto a las cinco primeras acciones del Eje 4 (vinculadas con liderazgo, organización y paridad) un avance según lo planificado, tal como se observa a continuación.

Cumplimiento del Eje 4 por acciones ejecutadas

2020

<input checked="" type="checkbox"/>	4.7 Seguimiento a la implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud
<input checked="" type="checkbox"/>	4.8 Aprobación, divulgación y evaluación de la aplicación de norma y protocolo de aborto terapéutico
<input type="checkbox"/>	4.9 Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva y vacuna virus Papiloma Humano
<input checked="" type="checkbox"/>	4.10 Desarrollo de acciones y estrategias de educación en salud, con énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y recreativa y condiciones de acceso y disfrute de las mujeres en las regiones
<input type="checkbox"/>	4.11 Promoción y ejecución de experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS)
<input checked="" type="checkbox"/>	4.12 Promoción de procesos y acciones de divulgación y capacitación en salud sexual y reproductiva, que tomen en cuenta demandas particulares de las mujeres con discapacidad y las mujeres lesbianas y trans
<input checked="" type="checkbox"/>	4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones

2021

<input checked="" type="checkbox"/>	4.7 Seguimiento a la implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud
<input checked="" type="checkbox"/>	4.8 Aprobación, divulgación y evaluación de la aplicación de norma y protocolo de aborto terapéutico
<input checked="" type="checkbox"/>	4.9 Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva y vacuna virus Papiloma Humano
<input checked="" type="checkbox"/>	4.10 Desarrollo de acciones y estrategias de educación en salud, con énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y recreativa y condiciones de acceso y disfrute de las mujeres en las regiones
<input checked="" type="checkbox"/>	4.11 Promoción y ejecución de experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS)
<input checked="" type="checkbox"/>	4.12 Promoción de procesos y acciones de divulgación y capacitación en salud sexual y reproductiva, que tomen en cuenta demandas particulares de las mujeres con discapacidad y las mujeres lesbianas y trans
<input checked="" type="checkbox"/>	4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU



Sin embargo, en lo que respecta a las acciones de la 4.9 en adelante (tal como lo muestra la figura siguiente) se mantiene un rezago en los procesos de fortalecimiento de capacidades del personal de salud en la promoción y generación de espacios para el bienestar y el goce pleno de los derechos en salud reproductiva. Mientras se dé prioridad a otros procesos y no en la sensibilización y capacitación del personal que debe aplicar las estrategias y programas en pro de la salud de las mujeres, no será posible avanzar en esta materia. Especialmente para aquellas mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad como lo son, las mujeres trans, lesbianas y con discapacidad.



Otra de las acciones que sigue pendiente es la relacionada con la promoción y ejecución de la experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS). La Metodología para el ASIS en donde se propondría la incorporación del enfoque de género en los indicadores que se construirían para tal efecto, no fue posible desarrollarla debido a la situación sanitaria generada por COVID19, la construcción de este documento se detuvo para priorizar la atención de la situación de emergencia nacional, al respecto no se ha reiniciado la nueva metodología para el ASIS nacional por lo que no se tiene avance con relación al año 2021.


CUADRO RESUMEN: CUMPLIMIENTO DE METAS 2021 POR ACCIÓN


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
1.1 Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía).	460 acciones en instituciones 333 acciones con la ciudadanía	880 acciones en instituciones 673 acciones con la ciudadanía	Instituciones que desarrollaron acciones: AyA, Asamblea Legislativa, BCCR, CCSS, CEN-CINAI, CNE, COMEX, CONAPAM, CONAPDIS, DGSC, ICE, ICT, IFAM, IMAS, INA, INS, ITCR, MEP, MICITT, MIDEPLAN, MCJ, MGyP; M. Hacienda; M. Seguridad, MIVAH, MTSS, PANI, Poder Judicial.	Las temáticas de las actividades de capacitación estuvieron vinculadas con: igualdad y equidad de género, prevención de hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres, masculinidades positivas, corresponsabilidad social de los cuidados, políticas para la igualdad de género, empleo de las mujeres.	<p>Cumplimiento Total</p> 



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
1.2 Promoción de servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación (TIC), que incorpora contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres.	30 % servicios institucionales sensibles a la igualdad de género con uso de TICs	58.7% servicios institucionales sensibles a la igualdad de género con uso de TICs Acumulado al 2021: 146%	Instituciones con acciones: CNE, CPJ, DGSC, ICE, INA, ITCR, MEP, MICITT, MCJ, PANI, UCR, UNA, UNED, UTN	Esta meta se ha superado en tanto las instituciones reportan mayor cantidad de mensajes, campañas y servicios mediante uso de TICs con respecto a lo originalmente planteado a partir de 2020 para cada uno de los años 2020 y 2021	Cumplimiento Total 
1.3 Mejora de cobertura del Programa Escuelas para el Cambio (comunidad educativa transforma currículum oculto y brechas de género) y mejora de la calidad, producto de la evaluación de metodologías y resultados.	40% de ejecución de mejoras producto de la evaluación del Programa	40% de ejecución de mejoras producto de la evaluación del Programa.	Acción a cargo del Ministerio de Educación Pública.	El MEP reporta que el Programa Escuelas para el Cambio fue incorporado al Programa Convivir.	Cumplimiento Total 
1.4 Formación de capacidades de equipos formadores	25% de equipos formadores PASI utilizando enfoque	100% de equipos formadores utilizando enfoque	Acción a cargo del Ministerio de Educación Pública.	El MEP da por cumplida la meta con base en las acciones desarrolladas con	Cumplimiento Total



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
en sexualidad del Programa de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral (PASI), incluida estrategia para el abordaje de población estudiantil indígena.	de igualdad de género	de igualdad de género		estos equipos desde 2019. Se requiere valorar el seguimiento de estos equipos para 2022 y con miras al próximo plan de acción.	
1.5 Desarrollo de buenas prácticas y experiencias novedosas para la modificación de malla curricular de carreras y la incorporación de enfoque de igualdad de género y derechos humanos	25 % de buenas prácticas en malla curricular de las carreras universitarias	38% de buenas prácticas en malla curricular en carreras universitarias Acumulado al 2021: 71.42%	Instituciones que reportan buenas prácticas: UNA, UNED y UTN	Ejemplos de buenas prácticas: UNA, guía para la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de extensión; UNED, nueva Unidad Didáctica "Derechos Humanos y Género", para la Cátedra de Trabajo Social de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades; UTN, Vicerrectoría de Extensión y Acción Social avaló la estrategia de incorporación de la igualdad de género en todos los proyectos.	Cumplimiento Total 
1.6 Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización	6 investigaciones realizadas sobre matrícula, promoción y	6 investigaciones realizadas	Instituciones que realizaron investigaciones: UTN, UNA y UCR.	UCR: 4 proyectos de investigación sobre brechas de género, análisis de matrícula 2021; UNA: Incluye, encuesta a	



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias	profesionalización de las mujeres 30% de ejecución de los módulos de capacitación dirigidos a centros de educación superior (Diseño) Número de personas certificadas por un año en los módulos de capacitación	0% de ejecución de los módulos de capacitación 0 personas certificadas	Acción pendiente por parte de SINAES, reprogramada para 2022.	estudiantado de primer ingreso sobre discriminación vinculada con carrera de Informática. UTN: Diseño y construcción del sistema de indicadores y de información para el Observatorio sobre Equidad en Educación Superior	Cumplimiento parcial 
1.7 Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en particular	18 investigaciones con enfoque de interseccionalidad de género, que responden al ODS5 y la PIEG	21 investigaciones realizadas	Instituciones que realizaron investigaciones: UCR, UNA, UNED, UTN	Ver información sobre las investigaciones realizadas por las cuatro entidades en los avances del eje 1.	Cumplimiento total 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
investigaciones cualitativas y cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género.					
1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad	20 instituciones cumplen condiciones para la promoción y gestión en igualdad	17 instituciones cumplen condiciones para la promoción y gestión en igualdad	Las instituciones que cumplieron con las condiciones para la promoción y gestión en igualdad son: ARESEP, CNE, DGSC, ICE, ICODER/MIDEPOR, ICT, IFAM, IMAS, INS, MICITT, MIDEPLAN, MCJ, M.Gobernación, M. Hacienda, MIVAH, PROCOMER y UTN.	Las 17 instituciones cumplieron con un total de 34 condiciones institucionales.	Cumplimiento parcial 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación – presupuesto para el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y el ODS 5 y avances en la producción de registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad</p>	<p>65% de instituciones con metas e indicadores de las políticas de género vinculadas a la PIEG y ODS 5 (meta acumulada a 2021)</p> <p>Porcentaje de avance esperado en el año 2021: 25%</p>	<p>92 % de instituciones con metas e indicadores de género vinculadas a la PIEG y ODS 5</p>	<p>Las 12 instituciones con metas e indicadores son: Asamblea Legislativa, AyA, CCSS, CONAPDIS, IMAS, INA, Ministerio de Salud, Ministerio de Seguridad, PANI, Poder Judicial, TSE y UNA</p>	<p>13 instituciones inscribieron metas para el período del plan. En 2021 las 12 instituciones reportadas señalan la incorporación de 26 metas e indicadores</p>	<p>Cumplimiento total</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>1.10 Diseño y aplicación de estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de incidencia política y atención de las demandas de las mujeres en el ámbito local – territorial de las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM, Comisiones Municipales de las Mujeres y otras instancias, para el avance de los derechos de las mujeres y el cumplimiento del ODS 5</p>	<p>12 proyectos para el cumplimiento de los derechos de las mujeres ejecutados con OFIM y otras instancias de gobiernos locales</p>	<p>14 proyectos para el cumplimiento de los derechos de las mujeres ejecutados con OFIM y otras instancias de gobiernos locales.</p>	<p>Acción a cargo del INAMU, realizada por 5 de sus unidades regionales.</p>	<p>Pacífico Central: Red Regional de OFIM</p> <p>Chorotega, 2 proyectos: Hojancha y Santa Cruz</p> <p>Brunca, 3 proyectos. Buenos Aires, Osa y Pérez Zeledón.</p> <p>Huetar Norte, 4 proyectos. Guatuso, Los Chiles, San Carlos y Upala.</p> <p>Huetar Caribe, 4 proyectos. Guácimo, Limón, Matina y Siquirres.</p>	<p>Cumplimiento total</p> 
<p>1.11 Diseño y aplicación de lineamientos técnicos para el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género (PIEG, PLANOVI) y de su</p>	<p>7.5 % de avance en lineamientos técnicos para la igualdad formalizados y en aplicación.</p>	<p>7.5 % de avance en lineamientos técnicos para la igualdad formalizados y en aplicación.</p>	<p>Acción a cargo de MIDEPLAN.</p>	<p>En 2021 se cumplieron las Disposiciones de la CGR y se realizó un reporte extra disponible en los documentos adicionales de PNDIP en la página de MIDEPLAN.</p>	<p>Cumplimiento total</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
vinculación al seguimiento de los ODS/ODS 5.					
1.12 Desarrollo de capacidades del personal encargado de las operaciones estadísticas de las instituciones del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para la aplicación de los Lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género.	50 % de avance en el proceso de seguimiento a la implementación de la capacitación realizada al personal de las instituciones del SEN	66.66% de avance en el proceso de seguimiento a la implementación de la capacitación realizada al personal de las instituciones del SEN	Acción a cargo del INEC.	2 talleres realizados con instituciones SEN.	Cumplimiento total 
1.13 Diseño y aplicación de metodología para la medición de la inversión estatal en igualdad y derechos de las mujeres a partir de las intervenciones en el PNDIP 2019-2022, por Área Estratégica de	70% de avance en aplicación de metodología diseñada en 2019 40% de avance para el año 2021	70% de avance logrado en la aplicación de la metodología	Acción a cargo del INAMU, con apoyo de MIDEPLAN mediante el aporte de datos sobre el PNDIP	La Contraloría de la República, el 11 de octubre de 2021, mediante oficio DFOE-SEM-1009 y en respuesta a la certificación en la Presidenta Ejecutiva del INAMU dio por concluidas las acciones vinculadas a la disposición 4.8 y recordó a la Administración la responsabilidad de contar	Cumplimiento total 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Articulación Presidencial, aporte Sectorial y ODS/ ODS 5				con los datos anuales sobre inversión en igualdad de género.	
1.14 Diseño, formalización y puesta en marcha de Modelo de Gestión de la PIEG, que comprenda mecanismos de gestión interinstitucionales e interinstitucionales en el nivel nacional, nivel subnacional y nivel regional.	30% de modelo de gestión en funcionamiento. 80% acumulado para 2021	25% de modelo de gestión e funcionamiento Acumulado al 2021 un 75% de avance	Acción a cargo del INAMU, CTI PIEG y ST PIEG	Se avanzó en el modelo nacional intrainstitucional (articulación PIEG y PLANOSVI) y una propuesta interinstitucional. Pendiente consolidar lo regional en 2022 con base en producto de la consultoría. Fueron definidas mesas de trabajo en la CTI.	Cumplimiento parcial 
1.15 Definición de mecanismo de coordinación regional que INAMU, como ente rector y coordinador de la igualdad de derechos de las mujeres, pondrá en funcionamiento en las diferentes regiones para garantizar incidencia política y	40% de avance en la definición e implementación del mecanismo de coordinación regional INAMU	40 % de avance logrado en 2021	Acción a cargo del INAMU.	Fueron definidas las unidades regionales como mecanismos de seguimiento para la regionalización de las PIEG; pendiente la oficialización y armonización con el modelo de gestión en el ámbito regional. Pendiente oficialización del modelo. Se avanzó en Plan Regional Chorotega	Cumplimiento total 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
seguimiento de los compromisos PIEG con expresión regional.					
<p>2.1. Ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales y enfoque de corresponsabilidad social, que integre contribuciones de actores estratégicos (gobiernos locales y empresas) y posibilite incorporación laboral y educativa de las mujeres</p>	<p>o Niños, niñas y adolescentes atendidos en alternativas de cuidado y otras modalidades de atención que no han sido incorporadas a los registros de la ST REDCUDI, a nivel nacional y regional</p> <p>89% ampliación de cobertura de Ciclo Materno Infantil y Ciclo Transición</p> <p>29.810 personas menores de 13 años de la modalidad intramuros de CEN-CINAI que reciben estimulación del</p>	<p>Esta acción tiene meta o porque se prioriza para el 2021 la Definición de una estrategia de atención por parte de la ST REDCUDI en el tanto no sea posible incorporar en el registro de la ST-REDCUDI las atenciones brindadas en las alternativas de cuidado. Se realizó todos los esfuerzos posibles para avanzar en el registro de niñas y niños que utilizan los servicios de cuidado y desarrollo infantil en el país por otros medios distintos al subsidio que otorgan las</p>			<p>Cumplimiento</p> 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	crecimiento y desarrollo	Unidades Ejecutoras de la REDCUDI. Pese a los esfuerzos realizados, se presentaron limitaciones para avanzar de manera cuantitativa en la meta			

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
		<p>91% de cobertura del Ciclo Materno Infantil y Ciclo de Transición.</p> <p>15.492 personas menores de 13 años de la modalidad intramuros de CEN-CINAI que reciben estimulación del crecimiento y desarrollo</p>			
<p>2.2. Ampliación y diversificación de oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad, bajo enfoque de</p>	<p>7% de ampliación de los servicios de cuidado para personas en situación de dependencia</p>	<p>El porcentaje de cumplimiento para el 2021 fue de un 4.64%, ya que la línea base era de 16900 Personas adultas mayores atendidas en los diferentes programas del CONAPAM a nivel nacional y se logró</p>		<p>A pesar de que el CONAPDIS reporta un cumplimiento de meta o debido a lo indicado. Es importante señalar que los servicios de atención que ofrece nuestra institución actualmente es de: 5620 personas con discapacidad de los programas Pobreza y Discapacidad y Promoción de la Autonomía Personal.</p>	<p>Cumplimiento parcial</p> 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
corresponsabilidad social, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.		atender en total a 17685 EL CONAPDIS tiene un cumplimiento de 0 debido a que a la fecha ninguno de los programas aplica el baremo de dependencia, de acuerdo con lo que establece el Sistema Nacional de Cuidados.		Esto significa un 10% más de lo programado. En donde se tenía una línea base para el año 2020 de 4595 personas y se logró alcanzar 4726. Si se hace el ejercicio con los servicios que ofrecemos de este indicador, en el año 2020 el porcentaje de incremento logrado es de un 2,85% y si lo vemos con lo logrado en el año 2021, el porcentaje de incremento es un 18,91%, que son las metas logradas de los dos programas	
2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público – privadas y público – público, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y	25% de ejecución del Sistema Nacional de los Cuidados	25% de ejecución del Sistema Nacional de los Cuidados	Se ha logrado concretar la propuesta de la modalidad de copagos para la Red de Cuido y Desarrollo Infantil. En el caso de copagos para el Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia, se cuenta con una propuesta de		Cumplimiento total 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
desarrollo integral a las mujeres			<p>esquemas validada por las instituciones, pero sobre la cual está pendiente la realización de plan piloto.</p> <p>En relación con las prestaciones de servicios y otras tareas necesarias para la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados, se ha avanzado en la articulación de acciones y cumplimiento de algunos de los compromisos adquiridos para el periodo 2021-2023:</p> <p>Finalizado: Realizar un registro conjunto entre las instituciones que conforman el sistema, actualizado y completo de los</p>		



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			<p>servicios de atención residenciales, centros diurnos, residencias de larga estancia y servicios de apoyo al cuidado en domicilio, de modo que sea posible contar con un catálogo que permita remitir a las personas en función de la severidad de la dependencia</p> <p>En proceso: Ejecución y ampliación de los servicios y prestaciones de atención a la dependencia y cuidados establecidos en el modelo base del Sistema.</p> <p>En proceso: Construcción y aplicación del baremo común para</p>		



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			<p>la valoración de la dependencia de las personas que solicitan servicios de cuidados y apoyos.</p> <p>Finalizado: Creación de servicios de respiro para la atención de personas cuidadoras.</p> <p>En proceso: Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo mediante la creación de un mecanismo de priorización para colocar servicios de apoyo a los cuidados domiciliarios cuando se identifique potencial de empleabilidad.</p> <p>Finalizado: Habilitación de un mecanismo en el</p>		


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			<p>Sistema Nacional de Empleo (SNE) que apoya a la empleabilidad las mujeres con el perfil y potencial de incorporación para ser contratadas en este nicho de mercado de trabajo.</p> <p>En proceso: Establecimiento de una transferencia monetaria que reconozca el trabajo no remunerado de mujeres en situación de pobreza extrema cuidadoras de personas dependientes sin potencialidad para vincularse con el mercado de trabajo.</p> <p>En proceso: Promover el aseguramiento en la seguridad social de las personas que</p>		

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			<p>llevan a cabo cuidados y apoyos para personas dependientes.</p> <p>Finalizado: Elaboración de un programa de formación que establezca un currículum de Asistente en Cuidados y Apoyos para personas en situación de dependencia por competencias de acuerdo con los lineamientos establecidos por las instituciones involucradas.</p> <p>En proceso: Elaboración de Plan de aseguramiento de la calidad.</p> <p>En proceso: Catálogo de Servicios del SNC publicado</p>		

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			<p>En proceso: Modificación del Manual de Criterios para la Distribución de Recursos Ley 8718.</p> <p>En proceso: Inicio de construcción de módulo de interoperabilidad de datos en SINIRUBE</p>		
<p>2.4. Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles, tales como: licencias, subvenciones, alternativas de cuidado, salas de lactancia, flexibilidad horaria,</p>	<p>13 acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en ámbito laboral - institucional</p>	<p>13 acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en ámbito laboral - institucional</p>	<p>Instituciones como la Asamblea Legislativa, TSE, UNED, ITCR, UNA y MINAE realizaron una serie de acciones a lo interno de sus instituciones de cara a la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados tales como talleres dirigido a estudiantado sobre corresponsabilidad social de los cuidados, también sobre</p>		<p>Cumplimiento total</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
programas de formación - sensibilización y otras			masculinidades alternativas, dirigido a estudiantes; y, campañas sobre la corresponsabilidad de los cuidados		
2.5. Estudios y propuestas para reconocimiento de licencia de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y promoción de masculinidades alternativas	50% elaboración de propuestas de licencia de paternidad con enfoque de corresponsabilidad			Esta acción no se evalúa este año 2021 ya que la pandemia ha puesto en pausa su ejecución por motivos presupuestarios	Sin meta 
2.6. Desarrollo de procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados, con especial énfasis en empresas y gobiernos locales	4 procesos de generación de capacidades de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados	5 procesos de generación de capacidades de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados	Se continua con el curso Como Padres Cumplimos en alianza INAMU y otras instituciones como la UNA, CENCINAI, entre otras.		Cumplimiento Total 



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
2.7. Creación de Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR, incluye diseño de metodología, aplicación y divulgación de resultados de las mediciones	100% de ejecución y divulgación de Cuenta Satélite sobre el Trabajo Doméstico No Remunerado			La meta del 2021 es 0% dado que no es posible llevar a cabo la Cuenta Satélite de Trabajo doméstico no remunerado hasta que se cuente con el insumo principal que es la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.	Sin meta para 2021 
3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones, con particular énfasis en empleos no especializados, mujeres jóvenes, mujeres migrantes, mujeres con discapacidad y trabajadoras domésticas.	Tasa de cobertura a nivel nacional de personas trabajadoras asalariadas, tuteladas por la Inspección de Trabajo, a nivel nacional=22% (Cantidad de personas=362.000 personas)	Tasa de cobertura=29%	Esta acción tiene como propósito la vigilancia y mejora en la protección de derechos laborales desde la Inspección Laboral del MTSS.	La tasa de cobertura es nacional, aun no puede ser desagregada por sexo ni región porque el Software no lo permite.	Cumplimiento Total 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo en todas las regiones, que facilitan ingreso y la permanencia al mercado laboral de mujeres egresadas de procesos de capacitación y formación técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI), con especial atención en mujeres jóvenes y mujeres con discapacidad y en condición de pobreza.	2021: MTSS a) 500 mujeres egresadas de los procesos de formación del PRONAE y EMPLEATE, de los cuales b) 5% son mujeres con discapacidad, y c) 50% son mujeres jóvenes. d) 50% de personas egresadas (por sexo) registradas en la Plataforma Informática insertas en el Mercado Laboral. e) 50% de mujeres con discapacidad insertas en el Mercado Laboral mediante la Intermediación Laboral.	a) 2.602 mujeres egresadas. b) 0% mujeres con discapacidad. c) 88% mujeres jóvenes d) 33,85% = Porcentaje de personas registradas en Plataforma (del total de personas egresadas, siendo un 36,04% hombres y 63,96% mujeres.		a) Esta cantidad es el 63.90 % del total de personas egresadas de los procesos de formación y capacitación de la DNE. Las metas d), e) y f) fueron adicionadas en el marco de los ajustes y ampliaciones del Eje 3 realizados a finales del 2020 e inicio del 2021.	Cumplimiento parcial 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	<p>f)50% del total de personas egresadas (por sexo) de los procesos de capacitación y formación que lograron su inserción laboral.</p> <p>2021: INA</p> <p>2.250 personas egresadas de ABI</p> <p>2025 mujeres egresadas de ABI</p> <p>2025 mujeres jóvenes egresadas de ABI</p> <p>68 mujeres con discapacidad egresadas de ABI</p> <p>2287 mujeres aprueban Servicios</p>	<p>e)41% de mujeres incorporadas al Mercado Laboral.</p> <p>f)55,34% del total de personas egresadas, lograron insertarse laboralmente. De lo cual el 48,39% son hombres y 51.61 % son mujeres.</p> <p>INA:</p> <p>1651 personas egresadas</p> <p>1078 mujeres.</p> <p>986 mujeres jóvenes.</p>	<p>Entre las circunstancias o factores que afectaron drásticamente las acciones planificadas por el INA para el alcance de la meta prevista se menciona la emergencia nacional por COVID-19 la cual desestabiliza las</p>		

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	de Certificación del Idioma Ingles	<p>11 mujeres con discapacidad.</p> <p>949 mujeres aprobaron servicios de Certificación.</p>	<p>programaciones previstas de los programas. La posibilidad de ejecutar los servicios por medios alternativos no dio los resultados esperados, debido a que algunas personas no se sienten cómodas con esta metodología y les dificulta el poder aprobar o matricular el servicio. También, se determinó un alto porcentaje de reprobación en las pruebas de certificación (21,9%. Adicionalmente, los contratos con entes de derecho público y privado también se ven afectados por esta situación, ya que los carteles licitatorios que se tenían previstos</p>		


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			<p>debieron ser modificados para que consideraran los aspectos y requerimientos, tanto por el tema COVID 19, como por el nuevo modelo curricular, lo cual generó un atraso en el inicio de estos procesos.</p>		
<p>3.3. Desarrollo de estrategia diferenciada de acceso y propiedad de la tierra, que amplía oportunidades de uso y beneficio de las mujeres rurales del recurso productivo tierra y contempla servicios de gestión agro-</p>	<p>a) 1 Estudio con enfoque de género que permita conocer el estado del acceso a la tierra por parte de las mujeres rurales".</p> <p>b)1 Diseño de la estrategia de</p>	<p>A) 0%</p>		<p>En reunión bilateral realizada entre Sector Agro y Secretaría Técnica de la PIEG se informó por parte del Sector Agro que por razones especiales las metas fueron modificadas, no obstante, durante el 2021 no se oficializó este cambio. En este momento se realizan las coordinaciones para la</p>	<p>No cumplimiento</p> 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
empresarial y financiamiento de actividades productivas	acceso a la tierra con enfoque de igualdad de género y derechos humanos.	b)0%		definición y oficialización de la meta 2022.	
3.4. Desarrollo de programa de formalización y acompañamiento en gestión empresarial de mujeres rurales productoras de pesca en pequeña escala y acuicultura (pesca, extractoras de moluscos, acuicultoras, entre otras).	2 organizaciones de mujeres son acompañadas en Programa IDEA.	0 organizaciones.	Se refiere a gestión organizacional y empresarial en el marco del Programa IDEAS que incorpora varios niveles de acompañamiento según el estado del negocio. Es un programa mixto (de mujeres y hombres) pero también incluye organizaciones de mujeres.	Se indica por parte de INCOPECA que por limitaciones de personal y afectación por la pandemia por la COVID-19, no se logra la inclusión de las dos organizaciones proyectadas para el año 2021.	No cumplimiento 
3.5. Funcionamiento de plataformas u otros mecanismos de articulación interinstitucional, regional o territorial de servicios de apoyo a los emprendimientos y empresariedad de	337 mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género. <u>Desagregación de atención directa de</u>	361 mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género.		Se integran a esta acción FONAFIFO Y Banco Nacional con metas para 2021 y 2022 (año en que finaliza el Plan). Como puede observarse algunas metas de FONAFIFO no serán de atención directa a mujeres durante 2021 - 2022; tienen la característica de "crear	Cumplimiento Total 



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>las mujeres de todas las regiones (asistencia técnica, capital semilla, crédito, aseguramiento, formalización) con enfoque de igualdad de género</p>	<p><u>mujeres que reciben servicios:</u></p> <p>SECTOR AGRO: 300</p> <p>MICITT: 25</p> <p>INFOCOOP:12</p> <p>FONAFIFO:</p> <p>1) 1 Plan de Acción de Género de la Estrategia Nacional REDD+ actualizado y en implementación.</p> <p>2)1 Galardón de Igualdad de Género para Unidades Productivas en operación.</p> <p>3)0 unidades productivas de</p>	<p>SECTOR AGRO: 300</p> <p>MICITT: 61</p> <p>INFOCOOP:0</p> <p>1 Plan de Acción de Género de la Estrategia Nacional REDD+ actualizado y en implementación.</p> <p>1 Galardón de Igualdad de Género para Unidades Productivas en operación.</p>		<p>condiciones” para el objetivo final de dotar a las mujeres de recursos productivos (en este caso recursos ambientales) para contribuir a la autonomía económica de las mujeres.</p> <p>Sobre la meta 3): “Unidades Productivas” tiene metas para el 2022, se incluye la meta solamente con la finalidad de que se puedan visualizar la totalidad de metas a las cuales se comprometió la institución.</p> <p>Sobre la meta 4) Léase Fondo Inclusivo de Desarrollo Sostenible.</p> <p>Sobre la meta 5) FONAFIFO hacer la observación de que esta es una actividad incluida en la meta de creación del Fondo Inclusivo de Desarrollo Sostenible, la cual no contemplaba actividades para el año 2021.</p>	

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	<p>todo el país participando del Galardón</p> <p>4)1 Fondo de Distribución de Beneficios oficializado.</p> <p>5) Normas técnicas de regulación y legales para operación del fondo establecidas</p> <p>6) 50 Contratos de propietarias o copropietarias de PSA * conservación de bosques en manos de mujeres.</p> <p>7) Cantidad de Inversión en créditos.</p> <p>8) 9 créditos otorgados a mujeres</p>	<p>3)0 unidades productivas de todo el país participando del Galardón.</p> <p>4) Fondo consultado por todas las partes interesadas e identificado el capital semilla; pendiente de firma que lo oficialice.</p> <p>5) No contempla metas para 2021.</p> <p>6) 51 Contratos de propietarias o copropietarias de PSA * conservación de bosques en manos de mujeres.</p> <p>7) \$ 69.114</p>		<p>6)PSA* Pago por Servicios Ambientales (ejecutado por el Fondo de Financiamiento Forestal -FONAFIFO- del MINAE.</p> <p>FIDEIMAS: contribuye a este indicador a través del otorgamiento de garantías a favor de personas beneficiarias IMAS. Para el 2021 se otorgaron garantías a 729 personas. Del total el 66.53% (485) corresponde a la participación de las mujeres beneficiarias con el fin de potenciar el empoderamiento económico, de las cuales el 70.10% pertenece a Zona Urbana y el 29.90 % a zona rural. Del total de mujeres beneficiadas un 40.21% se ubican en pobreza extrema, Un 57.73% se ubica en pobreza no extrema y un 2.06 % se ubica en línea de pobreza no pobre. De las actividades productivas financiadas que desarrollan las mujeres se evidencia</p>	


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	<p>BANCO NACIONAL:</p> <p>a) 1B ₡ colocados para actividades productivas.</p> <p>b) 1B₡ créditos colocados actividades productivas sector mujer.</p> <p>c) 3.500 mujeres que recibieron créditos y participaron en proceso de capacitación</p>	<p>8) 15 créditos otorgados a mujeres.</p> <p>BANCO NACIONAL:</p> <p>a) 39.4B ₡ de la suma de créditos colocados para actividades productivas.</p> <p>b) 39.3B₡ de créditos colocados actividades productivas sector mujer.</p> <p>c) 3.763 recibieron créditos y participaron en proceso de capacitación.</p>		<p>que el 31.13% es en comercio, el 26.39% industria, el 24.33% pertenece al sector agropecuario (Ganadería, Agricultura y Pesca) y el 18.14% a servicios. Del total de mujeres el 7.42% presentan alguna situación de discapacidad y el 1.03% son indígenas.</p> <p>En esta misma línea, se brinda capacitación y asistencia técnica a las personas beneficiarias, para un total de 843 personas. Del total el 71.89% (606) de las personas beneficiarias son mujeres, de las cuales el 70.46% pertenece a Zona Urbana y el 29.54 % a zona rural. Del total de mujeres el 41.91% se ubica en pobreza extrema, el 52.97% se ubica en pobreza no extrema y el 5.12% en no pobre. Del total de mujeres el 9.90% presentan alguna situación de discapacidad y el 2.31% indígenas.</p>	



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
				<p>Total, de personas beneficiadas en la plataforma de comercio electrónico (Hecho por mujeres) en el año 2021: 57 Mujeres beneficiarias de los programas de FIDEIMAS, IMAS y el INAMU y 4 Cooperativas las cuales pertenecen a las 10 ARDS del IMAS, en las categorías de ropa y accesorios, mascotas, salud y belleza, alimentos, hogar y entretenimiento, jardinería, artesanía.</p>	
<p>3.6. Fortalecimiento de Programa Nacional de Mujeres Empresarias, que contemple componente de financiamiento PYMES con fondos de Banca para el</p>	<p>MEIC: 45% avance en la oficialización y seguimiento del Programa Nacional de Mujeres Empresarias. INA:200 mujeres atendidas en servicios de apoyo</p>	<p>45% de avance</p>		<p>Las metas MEIC se establecen en función de su calidad de ente rector que le da seguimiento al Programa; las metas INA como ente ejecutor del mismo, a quien le corresponde dotar los recursos presupuestarios que se requieran para las</p>	<p>Cumplimiento parcial</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Desarrollo y modelo de mejora en la administración empresarial.	empresarial con enfoque de igualdad de género	184 mujeres atendidas.		<p>contrataciones de los productos. En este sentido, el INA presupuestó para dicho programa 70 millones de colones para el 2021.</p> <p>Según fórmula de cálculo establecida en la ficha del indicador el 45% corresponde especialmente a la "Aplicación de encuesta de satisfacción a las participantes involucradas en el proceso del Programa", esto con el fin de determinar si los objetivos fueron cumplidos y las expectativas de las participantes satisfechas. No se logra la meta de graduar las 200 mujeres empresarias que indica la meta porque 9 de ellas reprobaron el nivel mínimo establecido en el sistema evaluativo el cual especificaba que se requería alcanzar el 85% y 7 de ellas desertan del programa.</p>	
3.7. Formulación y negociación de	CCSS: Porcentaje de formulación y	N/A -	N/A	En el reporte de cumplimiento de metas	Sin meta


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
propuestas de nuevas modalidades de aseguramiento directo, que reduzcan las brechas de género de las mujeres en salud y pensiones, con especial atención en mujeres cuenta propia	negociación de las propuestas			<p>2019, la CCSS refiere que esta acción está cumplida debido a que se elaboraron, negociaron y aprobaron las modalidades de microempresas y personas recolectoras de café. Actualmente, ambas modalidades se encuentran en implementación, según el oficio GF-0388-2021 y Reglamento aprobado.</p> <p>En el ajuste del Plan de Acción que se realizó en el II semestre del 2020, la CCSS no comprometió nuevas metas para los años posteriores.</p>	
3.8. Ejecución de procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y en carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales	INA:24%	13% de mujeres matriculadas en los sectores más dinámicos de la economía y que presentaron asimetría de género	Con la meta del INA, la principal limitación está relacionada con los efectos provocados por la emergencia nacional del COVID-19, la cual conllevó a un cierre total de la modalidad presencial de Servicios de Capacitación y	Esta acción tiene un buen desempeño porque participan 3 instituciones (INA, ITC, MICITT).	<p>Cumplimiento total</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	<p>MICITT: 4 acciones dirigidas a impulsar el ingreso de mujeres.</p>	<p>3 encuentros en modalidad virtual con estudiantes de diferentes regiones del país con participación de 225 estudiantes entre 15 a 18 años (desagregación por sexo ¿?).</p> <p>2 Webinar: mujeres en la ciencia y divulgación.</p>	<p>Formación Profesional (SCFP) del INA, lo anterior, desencadenó una afectación total en la oferta de los Centros Ejecutores, y por ende, una menor ejecución de SCFP y menor cantidad de personas matriculadas y egresadas en las áreas más dinámicas de la economía y que presentan mayor asimetría de género. Adicionalmente, dichos programas priorizados en estas áreas no se pueden impartir en la modalidad virtual ya que requieren necesariamente la presencialidad en talleres.</p>		


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.9. Promoción de buenas prácticas en empresas y creación de mecanismos efectivos para cierre de brechas de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres	<p>a) 0 empresas con reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de género</p> <p>b) 0 empresas con acciones formativas sobre cuidado, corresponsabilidad social y hostigamiento sexual.</p> <p>c) 0 micro y pequeñas empresas participan en el Programa de Buenas Prácticas</p> <p>d) 28 empresas de distintos sectores participan en el Sello de Igualdad</p>	<p>N/A (ver observaciones)</p> <p>27 empresas con acciones formativas sobre cuidado, corresponsabilidad social y hostigamiento sexual.</p> <p>c) N/A (ver observaciones)</p> <p>d) 0 empresas de distintos sectores participan en el Sello de Igualdad</p>		<p>N/A: Como se ha indicado para el año 2021 no se incluyeron metas de Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales por lo cual "N/a: no aplica" la medición de las metas a) y c). Lo anterior porque en el año 2020 no se abrió la convocatoria debido a la pandemia por COVID19. Cabe indicar que los Reconocimientos otorgados en el 2020 correspondieron a la convocatoria del año 2019.</p>	<p>Cumplimiento parcial</p> 
3.10. Funcionamiento de mecanismos efectivos de	1 propuesta de igualdad salarial formulada, con validada con	Meta cumplida en 2019	A partir de 2020 se le da seguimiento; especialmente verificando la	Elaborada y aprobada en 2019.	Cumplimiento Total



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas y formulación/validación/negociación de propuesta de igualdad salarial.</p>	<p>actores involucrados y negociada</p> <p>25% de ejecución estrategias de promoción de derechos laborales de trabajadoras domésticas (3 regiones)</p>	25% ejecución	<p>aplicación del aumento salarial establecido mediante RESOLUCIÓN CNS-RG-2-2019 CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS. SAN JOSÉ, A LAS DIECISEIS HORAS CINCUENTA MINUTOS DEL VEINTICUATRO DE JUNIO DEL DOS MIL DIECINUEVE</p>		
<p>3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria, en el marco de la Estrategia de</p>	30 % de ejecución de proyectos.	25% de ejecución de proyectos.		<p>Esta acción es ejecutada entre el MTSS y el INAMU para mejorar la condición de formalidad del trabajo de mujeres. El primero tiene a cargo el Proyecto de Trabajadoras de Comedores Escolares y el segundo de mujeres pescadoras de camarón en Región Huetar Caribe.</p>	<p>Cumplimiento Parcial</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Tránsito de la Economía Informal a la Formal					
3.12. Generación de Información periódica que permita dar seguimiento al comportamiento de la brecha de género en el Sistema Financiero y trabajar conjuntamente con el INAMU en la identificación e implementación de mejores prácticas a nivel internacional que promuevan el cierre de la misma	20% Segundo Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de los Servicios Financieros en Costa Rica-	20% Segundo Informe de Brechas.			Cumplimiento total 
3.13. Fortalecimiento de las mujeres empresarias con potencial exportador y sus negocios para su inserción en el mercado internacional, en el	PROCOMER: 10 mujeres empresarias apoyadas a través del Proyecto Women Export.	14 mujeres empresarias apoyadas a través del Proyecto Women Export.		Además de la meta estipulada para el 2021, PROCOMER indica que se dio continuidad a 15 exportadoras creadas en 2020.	Cumplimiento Total 



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
marco de Women Export					
3.14. Aplicación de encuestas de línea base sobre buenas prácticas de igualdad de género y realización de esfuerzos de difusión con empresas de Inversión Extranjera Directa	1 encuesta aplicada a las empresas de IED del sector 4 eventos de difusión	1 Encuesta a empresas de IED. 9 eventos de difusión	Durante 2021 se celebraron 9 eventos de difusión (el doble de los planteados como meta para el período). Consistieron en participación en charlas y webinarios. En ellos, se sensibilizó a las audiencias participantes sobre la importancia, en general, de que las empresas contribuyan positivamente al progreso económico, ambiental y social de los países en que	Se desconoce la cantidad, tipo y sectores a los que pertenecen las empresas, así como las buenas practicas que implementan, debido a que la encuesta es de uso confidencial.	Cumplimiento Total 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			operan, y sobre la temática de género en específico. Estos esfuerzos son parte de las líneas directrices de la OCDE sobre la Conducta Empresarial responsable de las Empresas Multinacionales (PNC)		
3.15. Definición del marco político de actuación en materia de Cambio Climático y Género (conceptualización, formación de capacidades y herramientas).	1. Plan de Acción sobre Igualdad de Género en el Cambio Climático elaborado (incluye caja de herramientas, hoja de ruta para fortalecer la perspectiva de género en el ciclo de ambición de la NDC y capacitación a sectores ejecutores.	o Plan de Acción sobre Igualdad de Género en el Cambio Climático elaborado (incluye caja de herramientas, hoja de ruta para fortalecer la perspectiva de género en el ciclo de ambición de la NDC y capacitación a sectores ejecutores.		Se indica por parte de la Dirección de Cambio Climático de MINAE: "Por el contexto actual de la pandemia nacional por el COVID19 se ha retrasado el proceso de elaboración de los documentos".	<p>No cumplimiento</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>3.16. Incorporación de enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y proyectos de vivienda, prestando especial atención a las demandas de grupos en vulnerabilidad social y económica (mujeres jefas, mujeres en condiciones de pobreza y mujeres con discapacidad) y alternativas de apoyo financiero para el acceso de mujeres de clase media a la vivienda</p>	<p>1) 1 Elaboración de la Política del Hábitat y su Plan de Acción que contiene una estrategia para incorporar criterios de igualdad de género en programas y proyectos de vivienda.</p> <p>2) 52% de colocación de crédito para mujeres de clase media.</p> <p>17 mujeres de clase media con créditos otorgados</p>	<p>1 política del Hábitat elaborada y oficializada.</p> <p>0</p> <p>0</p>		<p>Responsabilidad de la Secretaría del Sector Ordenamiento Territorial (a cargo del Despacho del Sector).</p> <p>Responsabilidad del INVU.</p> <p>El cumplimiento de esta meta no fue reportado durante los años 2020 y 2021.</p>	<p>Cumplimiento Parcial</p> 



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.17 Identificación y divulgación del estado de situación del acceso al crédito de vivienda por parte de las mujeres en el Sistema Bancario Nacional y otras entidades de vivienda autorizadas	100% elaborado el estado de situación (estudio).	100% elaborado el estado de situación (estudio).		Responsabilidad del Sector y el INAMU.	Cumplimiento Total 
3.18. Desarrollo experiencia piloto de incorporación de enfoque de igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial	2 proyectos piloto de movilidad segura y sostenible en Pérez Zeledón y Puntarenas que integren el enfoque de igualdad de género	2 proyectos piloto de movilidad segura y sostenible en Pérez Zeledón y Puntarenas que integren el enfoque de igualdad de género		Cada proyecto incluía metas específicas indicadas en la ficha del indicador; centradas en la producción de estudios que son la base del Proyecto de Movilidad Segura y Sostenible que iniciaron especialmente en 2021. El Proyecto Puntarenas contaba con 2 metas para este año: Meta 1: el estudio de perfil de peatones, ciclistas y motociclistas, Meta 2: estudio de encuestas de origen y destino; se informa que este último estudio no ha sido concluido.	Cumplimiento Parcial 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>4.1 Desarrollo de procesos de capacitación y formación de las mujeres, para el fortalecimiento de liderazgo y capacidades de incidencia política, que incorporen metodologías con enfoque de diversidad e interseccionalidad para atender necesidades estratégicas y específicas de grupos de mujeres</p>	<p>INAMU: 15 procesos con 563 mujeres.</p> <p>AyA: 2 procesos con 120 mujeres</p> <p>MEP: 2 procesos con 40 mujeres</p> <p>Asamblea Legislativa: 4 procesos con 40 mujeres</p> <p>TSE: 2 procesos con 315 mujeres</p>	<p>INAMU: 30 procesos con 713 mujeres.</p> <p>AyA: 8 procesos con 129 mujeres</p> <p>MEP: 2 procesos con 166 mujeres</p> <p>Asamblea Legislativa: 13 procesos con 575 mujeres</p> <p>TSE: 3 procesos con 404 mujeres</p>	<p>Instituciones con acciones: INAMU, AyA, MEP, Asamblea Legislativa, TSE</p>	<p>En estos se incluye: lideresas regionales, mujeres en estrategia STEAM, ASADAS, gobiernos estudiantiles, equipos interdisciplinarios MEP, mujeres en procesos políticos</p>	<p>Cumplimiento Total</p> 
<p>4.2 Fortalecimiento de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres para la defensa y cumplimiento de</p>	<p>60% de ejecución de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres</p>	<p>80% de ejecución de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres</p>	<p>Acción a cargo del INAMU</p>	<p>No fue posible en 2021 la realización de las actividades de validación sobre la estrategia. Esta actividad fue programada para 2022. Actividades de apoyo a mujeres de grupos organizados fueron</p>	<p>Cumplimiento Parcial</p>


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
derechos, prestando especial atención a lo regional – territorial y a las mujeres rurales, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, mujeres con discapacidad y mujeres de los colectivos LBT.	47 organizaciones cubiertas en las regiones región (apoyo a la organización y asociatividad)	18 organizaciones cubiertas en las regiones región (apoyo a la organización y asociatividad)		realizadas en las 6 regiones del país, a cargo de las unidades regionales.	
4.3 Promoción de trato igualitario y respetuoso en la prestación de servicio de rectificación de nombre de personas trans en documento de identidad (cédula).	25% de ejecución de estrategia institucional de trato igualitario y respetuoso Meta acumulada al 2021: 70%	50% de ejecución de estrategia institucional de trato igualitario y respetuoso Meta alcanzada al 2021: 95%	Acción a cargo del TSE	El proyecto incluye actividades regionales de la institución, preparación de observadoras/es y réplica de experiencia. Se actualizó curso virtual, actividades sincrónicas, 283 personas funcionarias capacitadas. Incluye acciones de comunicación institucional.	Cumplimiento Total 
4.4 Desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres y	INAMU: 22 procesos con 281 personas.	INAMU: 19 procesos con 348 personas.	Instituciones con acciones: INAMU, AyA, IFAM, Asamblea Legislativa, TSE	En esta acción se incluye integrantes de comisiones municipales de la condición de la mujer, ASADAS y otras personas vinculadas con procesos políticos.	Cumplimiento Total


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>paridad, que incorporen la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres, dirigidos a tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales, organizaciones sociales.</p>	<p>IFAM: 1 proceso con 18 personas</p> <p>AyA: 1 proceso con 60 personas</p> <p>MEP: 2 procesos con 200 personas</p> <p>Asamblea Legislativa: 4 proceso con 40 personas</p> <p>TSE: 5 procesos con 1000 personas.</p> <p>Número de organizaciones sensibilizadas y capacitadas (80:50 INAMU, 30 AyA)</p>	<p>IFAM: 1 proceso con 50 personas</p> <p>AyA: 1 proceso con 42 personas</p> <p>MEP: 0 procesos</p> <p>Asamblea Legislativa: 4 proceso con 550 personas</p> <p>TSE: 6 procesos con 1500 personas.</p> <p>Número de organizaciones sensibilizadas y capacitadas (102:60 INAMU, 42 AyA)</p>			



ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>4.5 Formulación y puesta en marcha de instrumento para orientar la aplicación de la paridad en las organizaciones sociales, incluido acompañamiento y capacitación para el cumplimiento de la Ley 8901: Integración Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas</p>	<p>INAMU: 30 % de formulación y puesta en marcha de instrumento.</p> <p>25 organizaciones acompañadas y capacitadas</p> <p>DINADECO: 270 personas de organizaciones capacitadas (DINADECO)</p>	<p>INAMU: 40 % de formulación y puesta en marcha de instrumento. (90% de avance al 2021)</p> <p>61 organizaciones acompañadas y capacitadas</p> <p>DINADECO: 50 personas de organizaciones capacitadas (DINADECO)</p>	<p>Acción a cargo del INAMU y DINADECO</p>	<p>Dadas las condiciones de la emergencia sanitaria y la limitación en el desarrollo de actividades presenciales con organizaciones, a DINADECO únicamente le fue posible brindar capacitación sobre el Reglamento a la Ley N° 8901.</p>	<p>Cumplimiento</p> 


ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
4.6 Incorporación de enfoque de igualdad de género en la atención de la salud, en especial en procesos de atención de la salud mental y consumo de sustancias psicoactivas.	40% de procesos de atención en salud mental y consumo de sustancias psicoactivas con enfoque de igualdad de género 50% de regiones del Ministerio de Salud con metodologías basadas en habilidades para la vida	100% de los procesos de atención en salud mental cuentan con enfoque de igualdad de género. 100% de regiones del Ministerio de Salud cuentan con metodologías basadas en habilidades para la vida	Desde el Programa Mujer y Adicciones, se aprueba el lineamiento de detección y referencia de mujeres en condición de embarazo con consumo de sustancias psicoactivas. Se llevó a cabo una capacitación de dicho lineamiento durante el 2021.		Cumplimiento Total 
4.7 Seguimiento a la implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud.	25% establecimientos monitoreados en de la implementación del modelo de parto humanizado en los establecimientos de salud de la CCSS.	76% establecimientos monitoreados en de la implementación del modelo de parto humanizado en los establecimientos de salud de la CCSS.	Se realizó seguimiento de monitoreo bajo modalidad virtual debido a la situación pandémica por COVID-19 y se obtuvo respuesta de 19 de las 25 maternidades. En cuanto a las maternidades con		Cumplimiento Total 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			parto humanizado, actualmente las Región Pacífico Central, la Región Brunca, la Central Sur y Central Norte (4 de 7 regiones), han implementado estrategias divulgadas a nivel nacional.		
4.8 Aprobación, divulgación y evaluación de la aplicación de norma y protocolo de aborto terapéutico	50% de avance en la Elaboración y capacitación en el Protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121: interrupción terapéutica del embarazo, elaborados.	Se da avance en elaboración de la ficha de seguimiento para el reporte trimestral de casos al Ministerio de Salud. Y por parte de la CCSS se realiza 2 procesos de capacitación abierta a todas las personas funcionarias			Cumplimiento Total 
4.9 Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud	18 procesos de capacitación	Se ejecutaron solamente 6 procesos por parte de la CCSS. A saber: 2 procesos de capacitación virtuales acerca del			

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva (implante, condón femenino) y vacuna virus Papiloma Humano</p>		<p>Protocolo de interrupción terapéutica del embarazo. 2 procesos de capacitación virtuales acerca del lineamiento de anticoncepción de emergencia. 1 proceso de capacitación virtual acerca del lineamiento de mujeres en embarazo y consumo de sustancias. 1 proceso de capacitación sobre la Ampliación de la Oferta anticonceptiva y de protección, que aborda Normativa Internacional, Nacional e institucional; Derechos humanos, sexuales y reproductivos; Consejería en Salud</p>			<p>No cumplimiento</p> 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
		Sexual y Reproductiva; Condones femeninos y masculinos, Implante subdérmico y DIU, entre otros temas.			
4.10 Desarrollo de acciones y estrategias de educación en salud, con énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y recreativa y condiciones de acceso y disfrute de las mujeres en las regiones	14 acciones y estrategias de educación en salud y estilos de vida saludables por región	No se cumple con la meta establecida, sin embargo si se realizan varias actividades para el fomento de estilos de vida saludable tanto en la CCSS (de manera virtual) como en el ICODER con actividades presenciales de manera permanente con programas de sensibilización y promoción de la igualdad en el deporte y la recreación.			No cumplimiento 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
4.11 Promoción y ejecución de experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS)	Indicadores de género en el Análisis de Situación en Salud (ASIS) definidos y divulgados	Sin avance.			No cumplimiento 
4.12 Promoción de procesos y acciones de divulgación y capacitación en salud sexual y reproductiva, que tomen en cuenta demandas particulares de las mujeres con discapacidad y las mujeres lesbianas y trans	3 procesos y acciones de divulgación y capacitación	se llevaron a cabo dos procesos de capacitación sobre el Protocolo Pre concepcional y uno sobre derechos sexuales y reproductivos, se abarcó el tema de la oferta anticonceptiva institucional y la salud sexual y reproductiva de forma inclusiva para las mujeres con discapacidad			Cumplimiento Total 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones	10% de incremento de cobertura del programa	<p>Cumplimiento del 100% por parte de la CCSS</p> <p>Por su parte el Programa institucional de Adolescente Madre del Patronato Nacional de la Infancia contribuye con brindar becas a madres adolescentes para la permanencia en el sistema educativo, en cualquier oferta educativa del MEP.</p>	<p>La Iniciativa Salud Mesoamérica (ISM) finalizó y la C.C.S.S. decide el seguimiento de sus estrategias a través del Programa de Atención Integral a la Adolescencia (PAIA), que realiza sus funciones en todo el país de acuerdo con la Política Institucional de Atención Integral a la Adolescencia aprobada por Junta Directiva. las estrategias de ampliación de la oferta de anticonceptivos modernos para adolescentes se ampliaron a todos los servicios de salud de la institución y se avaló la capacitación en las estrategias de adscripción,</p>		<p>Cumplimiento Total</p> 

ACCIÓN	META 2021	META EJECUTADA 2021	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
			aseguramiento y derechos de acceso de personas adolescentes a servicios de salud con aplicación en toda la institución		

Bibliografía:

Instituto Nacional de las Mujeres (2021) Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica/ – 1 ed. – San José, Costa R.

Información recolectada de los reportes realizados por las instituciones con compromisos en el Plan de Acción en el Sistema de Información y Seguimiento de las políticas de Igualdad (SISPI), que el INAMU ha puesto a disposición de las instituciones desde el año 2021 (conocido como Quickscore)