

## FICHAS TÉCNICAS PLAN DE ACCION 2019– 2022 DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES – PIEG

Cada uno de los instrumentos denominados “fichas técnicas” contiene información básica y detallada de las acciones estratégicas que conforman el Primer Plan de Acción 2019-2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030. Se confeccionó esta Ficha Técnica para cada una de las acciones del Plan.

Se incluye en ella la siguiente información: a. Eje; b. Lineamiento; c. acción estratégica; d. institución (es) responsable (s); e. descripción; f. línea base o estado actual; g. meta período y metas intermedias, según período del Plan; h. indicador de producto o resultado; i. medios de verificación; j. ámbito de aplicación; k. inversión presupuestaria; l. observaciones.

Esta información es importante para el seguimiento de la PIEG y su Plan de Acción, a lo largo de su proceso de ejecución.

La Ficha se elabora por parte de la ST PIEG en articulación con las funcionarias enlaces de cada institución, con el fin de que la información sea consensuada y validada técnicamente.

### DEFINICIONES:

- a. Eje: se refiere a cada uno de los cuatro ejes que orientan la PIEG 2018-2030<sup>1</sup>.
- b. Lineamiento: conjunto de asuntos estratégicos de la PIEG que agrupa los resultados esperables al 2030 para cada uno de los cuatro ejes de la PIEG. Se definieron en función del eje y del período del Plan, y guarda secuencia según el marco de la cadena de resultados.
- c. Acción estratégica: consiste en aquellas intervenciones o compromisos a ejecutar por la institucionalidad pública, cuyo carácter estratégico guarda relación tanto con metas período o de efecto/producto, así como por su relevancia y viabilidad técnico-política para el cierre de brechas de género.
- d. Instancia (s) responsable (s): se enuncia la o las instituciones que asumen compromisos en cada acción.
- e. Descripción: se relata de forma sintética en qué consiste la acción, sus implicaciones y alcances.

---

<sup>1</sup> Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad; Eje 2: Distribución del tiempo; Eje 3: Distribución de la riqueza; Eje 4: Distribución del poder.

- f. Línea base o estado actual: datos o cifras relacionadas con el indicador, que dan cuenta del avance al momento, o bien, la situación de brecha relacionada. Posibilita establecer los valores a alcanzar mediante la programación y ejecución de la acción estratégica.
- g. Meta período y metas intermedias: la meta período se refiere a la cuantificación que se pretende alcanzar con la ejecución de las acciones estratégicas durante el período del Plan, considerando los ámbitos temporales y espaciales y los recursos necesarios. Describe la unidad de medida y el monto o cantidad por período Plan. En el caso de las metas intermedias, lo que se precisa es la cuantificación estimada o programada, por cada año para alcanzar la meta período.
- h. Indicador de producto o resultado: se precisa el indicador y su tipología, para cada una de las acciones. Refiere a la medida que brinda la información cuantitativa o cualitativa del grado de cumplimiento de una intervención pública que se utiliza para demostrar el cambio dado con respecto a una situación de partida<sup>2</sup>.
- i. Verificación de metas: el enlace institucional, según corresponda, anota y aporta la fuente donde se pueda constatar posteriormente la veracidad de los resultados de las metas anuales de las acciones estratégicas, incluidas en los informes de seguimiento y cumplimiento anual de metas del Plan de Acción.
- j. Ámbito de aplicación: se refiere al espacio geográfico de cobertura de la acción, sea nacional, territorial, regional y local.
- k. Inversión presupuestaria de género: conjunto de recursos de origen público destinados a mantener o incrementar la inversión por parte de cada institución, para ejecutar bienes y servicios con fundamento en el seguimiento del Plan de Acción. Corresponde a Disposición 4.8 de la CGR, según Informe de la Auditoría Operativa sobre la eficacia de la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con énfasis en género (ODS 5)<sup>3</sup>.
- l. Fuentes de información para elaboración de Fichas: se refiere a aquellas fuentes y medios para precisar la información contenida en cada una de las Fichas de Acciones del Plan, que pueden ser desde sesiones de trabajo con representantes institucionales, registros administrativos, POI's, lista de participación, minutas de actividades, contenidos temáticos de proyectos y programas; así como los informes anuales de cumplimiento del Plan.
- m. Observaciones: este apartado incluye aquellas consideraciones generales o apuntes

<sup>2</sup> Definición tomada de: MIDEPLAN. Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria y la evaluación estratégica en el sector público en Costa Rica. Mayo, 2014.

<sup>33</sup>DFOE-SOC-1326

relevantes de destacar, que tengan relación con alguno de estos ítems. Por ejemplo, si el contexto actual de la pandemia nacional por el COVID19 ha implicado un reajuste en la meta o inversión.

## FICHAS PARA SER COMPLETADAS POR INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

### Eje 1: Cultura de los derechos para la Igualdad - Acción 1.1

<b>Eje 1</b>	Cultura de Derechos para la Igualdad	
<b>Lineamiento</b>	1: Fomento de capacidades para el cambio cultural hacia la igualdad de derechos de las mujeres (Eje 1, Objetivo 1, Resultados 1 – 2 – 3 – 4 – 5)	
<b>Acción</b>	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).	
<b>Institución responsable</b>	Instituto Mixto de Ayuda Social	
<b>Descripción</b>	Se incluye acciones formativas en materia de género y derechos humanos dirigidas al personal y a la ciudadanía. Se trata de cursos, procesos de formación, seminarios, foros, coloquios, cine foros, etc. Estas actividades pueden ser presenciales o virtuales, campañas sostenidas con contenido para la divulgación de conceptos y acciones en favor de la igualdad y los derechos humanos.	
<b>Línea base o estado actual de la situación</b>	Desde años atrás, y en el marco de la PIEG 2007-2017, el Instituto Mixto de Ayuda Social ha sido un actor clave en la ejecución de esta Política, procurando una serie de iniciativas estratégicas para la transversalización del enfoque de género en directrices y programas clave, así como en la generación de acciones afirmativas relevantes para el avance de los derechos de las mujeres. El año anterior, realizó un total de 56 acciones dirigidas a personas funcionarias, tratándose de capacitaciones a personas funcionarias de Oficinas Centrales, Empresas Comerciales y Áreas Regionales del IMAS, con respecto a temas relacionados a la igualdad de género y derechos humanos. En cuanto a acciones con personas usuarias, se ejecutaron cinco actividades, 3 desarrolladas por la Unidad de Género, el Programa de Formación Humana y Otros Procesos Formativos.	
<b>Meta 2019-2022</b>		
<b>Metas intermedias</b>		<b>Indicador</b>
<b>2019</b>	55	Número acciones ejecutadas en instituciones
<b>2020</b>	3	
<b>2021</b>	3	
<b>2022</b>	3	
		<b>Indicador institucional</b>

2021	900 personas funcionarias	Cantidad de personas capacitadas (cobertura por región)
2022	1000 personas funcionarias	
<b>Meta 2019-2022</b>		
<b>Metas intermedias</b>		<b>Indicador</b>
2019	3	Número acciones ejecutadas con la ciudadanía
2020	2	
2021	2	
2022	2	
		<b>Indicador institucional</b>
2021	12	Cantidad de actividades realizadas para cada uno de las acciones ejecutadas
2022	12	
<b>Medios de verificación</b>	Listas de asistencia, presentaciones, materiales de apoyo, fotografías, agendas de capacitación o de actividades. Cápsulas informativas.	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Nacional, regional y local.	
<b>Inversión presupuestaria 2020</b>	6.565.260 Debido a la situación de la emergencia generada por la pandemia del COVID-19, se hizo una modificación presupuestaria en donde se re direccionaron	
<b>Observaciones</b>	<p>Se hace un reajuste a las metas de los años 2020, 2021 y 2022, en la <b>acción dirigida personas funcionarias</b>, debido a que el objetivo es desarrollar y reportar <b>procesos articulados y sistemáticos</b>, no acciones aisladas, razón por la cual se reagrupan las mismas en <b>3 acciones estratégicas</b> que contienen todas actividades que se van a desarrollar para dar cumplimiento a esta meta. A partir de estas se pretende alcanzar una <b>mayor cobertura de personas funcionarias</b>.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Proceso de formación continua en igualdad y equidad de género:</b> Se procurará homologar los conocimientos básicos de todo el funcionariado, por medio de un proceso virtual de formación, el cual consistiría en 4 módulos virtuales sobre la materia e incluyen los compromisos de capacitación relacionados con los instrumentos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos y derechos humanos de las mujeres (ODS, CEDAW, BELEM DO PARÁ, PIEG y PLANOVI). Durante el año 2020, se van a diseñar los términos de referencia para la contratación del diseño de los módulos virtuales. Toda la población institucional deberá ir completando paulatinamente este proceso. En el año 2021, se realizará el diseño de los módulos y se llevará a cabo la prueba piloto de la aplicación y puesta en marcha de los módulos, con una muestra de la población institucional. A partir del 2022, paulatinamente se irá abarcando el funcionariado con el propósito de alcanzar la mayoría de la población institucional.</li> <li><b>Capacitación y sensibilización en igualdad y equidad de género:</b> De forma complementaria, se procederá a identificar otras necesidades de las personas funcionarias en materia de derechos humanos y género. Por lo tanto, paralelamente se</li> </ol>	

	<p>llevarán a cabo espacios de capacitación y sensibilización a partir de foros, conversatorios, charlas y cualquier otra modalidad virtual que se pueda implementar en materia de género y derechos humanos.</p> <p>3. <b>Campaña divulgativa sobre igualdad y equidad de género:</b> En el transcurso de cada uno de estos años, se desarrollará una campaña continua para divulgar e informar los conceptos relacionados con la igualdad y los derechos humanos. Esto se hará por medio de cápsulas informativas, el semanario institucional y otras estrategias, que serán socializadas por medio del correo institucional y las redes sociales.</p> <p>Debido a la situación de la Pandemia, se recortó el presupuesto institucional para otros procesos formativos, razón por la cual ya no se puede considerar esta acción. Quedaría nada más Formación Humana y las acciones que se desarrollen desde la Unidad de Género. Por lo tanto, se deben tomar en cuenta solo 2 acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Humana</li> <li>• Capacitaciones desarrolladas por la UEIG.</li> </ul> <p><b>Nota:</b> Es importante evidenciar, que en cada acción se reportará la cantidad de personal y personas usuarias que se irán capacitando, sensibilizando e informando por año en cada una de estas acciones.</p>
--	--

### Eje 1: Cultura de los derechos para la Igualdad - Acción 1.8

<b>Eje 1</b>	Cultura de Derechos para la Igualdad
<b>Lineamiento</b>	2: Fortalecimiento de la institucionalidad para el cambio cultural hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Eje 1, Objetivo 2, Resultados 6 – 7 – 8)
<b>Acción</b>	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.
<b>Institución responsable</b>	Instituto Mixto de Ayuda Social
<b>Descripción</b>	Esta acción enfatiza en la generación de condiciones para la promoción de la igualdad de género en el ámbito institucional: Formalización o fortalecimiento del mecanismo de género, diagnósticos de brechas, políticas institucionales que tomen en cuenta condiciones de género, generación de información desagregada por sexo u otras condiciones asociadas a la interseccionalidad. Incluye la proyección de fortalecimiento de las instancias de género y el desarrollo de acciones al 2022 con su respectiva programación, con énfasis en instituciones que no cuentan de manera formal con mecanismo de género.
<b>Línea base o estado actual de la situación</b>	El IMAS cuenta con una Política Laboral para la Igualdad y la Equidad de Género, que está vigente hasta el 2023, sin embargo, su Plan de Acción venció en el 2018.

	<p>Se tomó la decisión de replantear dicha Política, con el propósito de actualizar la información y ampliar la existente e incluir la prestación de servicios. Se estableció para esta labor una coordinación con el PNUD, para la construcción de la PIEG IMAS y su respectivo plan de acción 2020-2030 y se está realizando el diagnóstico en la plataforma Indica Igualdad del PNUD.</p> <p>Esta decisión se fundamenta en cambios sustantivos tanto de normativa como en el contexto social, que requieren un replanteamiento para dar respuesta a las necesidades actuales de la institución.</p> <p>Aunado a esto, la Política tenía debilidades en los indicadores, en los medios de verificación y seguimiento.</p>	
<b>Meta 2019-2022</b>		
<b>Metas intermedias</b>		<b>Indicador</b>
<b>2019</b>	Política Laboral para la Igualdad y la Equidad 2014-2023 En revisión	Número instituciones que cumplen condiciones para la promoción y gestión en igualdad.
<b>2020</b>	Diagnóstico de brechas de género elaborado	
<b>2021</b>	PIEG IMAS y Plan de Acción 2021-2030 elaborados Ejes centrales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del Talento Humano</li> <li>• Prestación de Servicios</li> </ul>	
<b>2022</b>	0	
<b>Medios de verificación</b>	Informe del resultado del diagnóstico de brechas de género.	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Institucional - Nacional	
<b>Inversión presupuestaria 2020</b>	Se lleva a cabo en un marco de cooperación con el PNUD.	
<b>Observaciones</b>	Esta acción se adiciona a las de cumplimiento del IMAS.	

<b>Eje 1</b>	Cultura de Derechos para la Igualdad	
<b>Lineamiento</b>	2: Fortalecimiento de la institucionalidad para el cambio cultural hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Eje 1, Objetivo 2, Resultados 6 – 7 – 8)	
<b>Acción</b>	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.	
<b>Institución responsable</b>	IMAS	
<b>Descripción</b>	Se apunta a la inclusión -por parte de las instituciones- de metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación-presupuesto para el cumplimiento de la PIEG y ODS 5 y avances en la producción de registros de información desagregada por sexo o cualquier otra condición asociada a la interseccionalidad. Se debe tomar en cuenta la proyección de la programación de inclusión de metas para los años 2021 y 2022.	
<b>Línea base o estado actual de la situación</b>	<p>El IMAS cuenta con una Política Laboral para la Igualdad y la Equidad de Género, que está vigente hasta el 2023, sin embargo, su Plan de Acción venció en el 2018.</p> <p>Se tomó la decisión de replantear dicha Política, con el propósito de actualizar la información y ampliar la existente e incluir la prestación de servicios. Se estableció para esta labor una coordinación con el PNUD, para la construcción de la PIEG IMAS y su respectivo plan de acción, el cual será de un quinquenio. El Primer Plan de Acción de esta PIEG IMAS tendrá una proyección del 2021-2025.</p> <p>Esta decisión se fundamenta en cambios sustantivos tanto de normativa como en el contexto social, que requieren un replanteamiento para dar respuesta a las necesidades actuales de la institución.</p> <p>Aunado a esto, la Política tenía debilidades en los indicadores, en los medios de verificación y seguimiento.</p>	
<b>Meta 2019-2022</b>		
<b>Metas intermedias</b>		<b>Indicador</b>
<b>2019</b>	0%	Porcentaje de instituciones con metas e indicadores de las Políticas de Género vinculadas a la PIEG y ODS 5.
<b>2020</b>	0%	
<b>2021</b>	Formulación del Plan de Acción 2021-2025 y definición de metas.	
<b>2022</b>	5 acciones del PA inscritas en la Planificación Institucional.	
<b>Medios de verificación</b>	Oficios de criterios técnicos para la inclusión de metas de la PIEG IMAS en los POGES (Planes operativos de gestión) de las instancias pertinentes.	

	Reportes de avance de la ejecución de las metas del Plan de Acción, con su correspondiente asignación de recursos.
<b>Ámbito de aplicación</b>	Nacional
<b>Inversión presupuestaria 2020</b>	No corresponde.
<b>Observaciones</b>	No hay metas para este año. La Política se está realizando con la cooperación del PNUD, razón por la cual no hay inversión presupuestaria de parte de la institución.

<b>Eje 2</b>	Distribución del Tiempo	
<b>Lineamiento</b>	3: 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.	
<b>Acción</b>	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.	
<b>Institución responsable</b>	IMAS Viceministro Desarrollo Humano e Inclusión Social	
<b>Descripción</b>	El espíritu de esta acción se relaciona con los avances y concreción de una Política del Sistema Nacional de los cuidados que integre a las diversas poblaciones en situación de dependencia, y bajo la participación y responsabilidad activa de diversos actores sociales.	
<b>Línea base o estado actual de la situación</b>	La comisión que se creó desde el Despacho del Viceministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social se mantiene activa. Para el año 2019, dicha Comisión Técnica Interinstitucional de Cuido y Desarrollo Infantil, ha venido desarrollado gestiones para avanzar hacia una Política Nacional de los cuidados, partiendo de los análisis de diversos estudios por parte del BID relacionados con la integración de otras poblaciones, análisis de costos, oferta, marco conceptual del tema de cuidados en Costa Rica, entre otras variables. De ello, se ha derivado ya una propuesta de matriz de acciones estratégicas interinstitucionales para identificar las fases y acciones hacia la implementación progresiva de un Sistema Nacional de Cuidados, incorporando a otras poblaciones además de la menor de edad, esto es, población adulta mayor y con discapacidad.	
<b>Meta 2019-2022</b>	100%	
<b>Metas intermedias</b>		<b>Indicador</b>
<b>2019</b>	10% <i>formulación</i>	Formulación y ejecución de Sistema Nacional de los Cuidados
<b>2020</b>	100% <i>formulación</i>	
<b>2021</b>	25% <i>ejecución</i>	
<b>2022</b>	25% <i>ejecucion</i>	

<b>Medios de verificación</b>	Reporte de cumplimiento meta 2020, POI 2020 - 2022, sesión de seguimiento y minuta; reportes internos de FODESAF.		
<b>Ámbito de aplicación</b>	Nacional, regional y local		
<b>Inversión presupuestaria 2020</b>	???		
<b>Observaciones</b>	Con la finalidad de fortalecer la ejecución de la Política Nacional de cuidados de larga duración y atención de la dependencia en CR, se incluye la siguiente acción complementaria:		
	ACCION	METAS	INDICADOR
	Acción Operativa: Habilitación del sistema co pago como modalidad para el financiamiento de servicios residenciales, centros de día, apoyo al cuidado en domicilio, tele asistencia y otros similares, para favorecer fuentes sostenibles que avancen hacia la universalización de los cuidados y con recursos fijos.	2020: Propuesta formulada  2021: 15% Ejecución  2022: 15% ejecución	Porcentaje de servicios de atención con sistema de co pago habilitados según modalidades y financiamiento ejecutadas  <b><i>Premisas:</i></b>  -Definición del vehículo administrativo para la implementación del Co pago (sostenibilidad económica)  -Establecer los mecanismos de selección de la población beneficiaria  -Mecanismo de implementación para cada uno de estas alternativas.