

INFORME N. ° DFOE-SOC-IF-12-2015
30 de setiembre, 2015

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA

ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

**AUDITORÍA SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL PARA
LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**

2015

CONTENIDO

Página N.º

RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN	1
ORIGEN	1
OBJETIVO.....	1
NATURALEZA Y ALCANCE	1
METODOLOGÍA APLICADA	2
GENERALIDADES SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIEG)...	2
COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS	5
2. RESULTADOS	5
AUSENCIA DE METAS PARA LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DIFICULTAN ESTABLECER EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA PIEG	5
DEBILIDADES EN EL SEGUIMIENTO DE LA PIEG.....	8
☐ CARENCIA DE SEGUIMIENTO SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE INDICADORES DE RESULTADO RELACIONADOS CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA PIEG	8
☐ DEFICIENCIAS EN EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN 2012-2014 DE LA PIEG.....	10
CARENCIAS EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA CREADA PARA IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA PIEG	11
INSUFICIENCIAS EN LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DE LA PIEG.....	14
3. CONCLUSIONES	16
4. DISPOSICIONES.....	17
AL MÁSTER CARLOS ALVARADO QUESADA, EN SU CALIDAD DE RECTOR DEL SECTOR DE DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.....	17
A LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES	18
A LA LICENCIADA ALEJANDRA MORA MORA, EN SU CALIDAD DE PRESIDENTA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.	18
CONSIDERACIONES FINALES	20
ANEXO N.º 1	22
ANEXO N.º 2	27
ANEXO N.º 3	29

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

El objetivo de la presente auditoría fue analizar el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), formulada por el INAMU en coordinación con las instituciones públicas que desarrollan programas en beneficio de las mujeres y de las organizaciones sociales en que ellas participan.

¿Por qué es importante?

Se consideró importante analizar el cumplimiento de la PIEG, por cuanto la Contraloría General de la República, en el ejercicio de su función de vigilancia de la Hacienda Pública y ante la necesidad de que la acción institucional genere valor público, se interesa porque los recursos invertidos en las diferentes políticas públicas brinden los resultados esperados, en este caso llevar al país hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, acorde con los compromisos nacionales e internacionales adquiridos por el Estado costarricense.

¿Qué encontramos?

En la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), formulada para el período 2007-2017, se establecieron seis objetivos estratégicos que responden a los compromisos adquiridos por el Estado costarricense para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres; no obstante, cinco de esos objetivos no fueron complementados con la definición de metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales, necesarias para conocer y evaluar el grado de cumplimiento de esa política nacional.

A su vez, con el desarrollo de la presente auditoría, se evidenció que el INAMU no realiza un seguimiento o monitoreo periódico sobre los indicadores de resultado considerados en los objetivos estratégicos de la PIEG, a pesar de que cuenta con un Sistema de Indicadores de Resultado y de que dispone de estadísticas que le podrían servir de insumo para esa labor.

La ausencia de seguimiento señalada, impidió al INAMU detectar desmejoras experimentadas en el comportamiento de esos indicadores relacionados con temáticas de igualdad y equidad de género o desaceleraciones en sus avances, establecer las causas de esos comportamientos y generar eventuales acciones correctivas, lo cual potencia el riesgo de que los derechos de la mujer no avancen hacia la igualdad y equidad de género, como se pretendió con la emisión de esa Política Nacional.

Adicionalmente, se determinaron debilidades en la calidad y oportunidad del seguimiento realizado sobre el cumplimiento del II Plan de Acción de la PIEG (2012-2014), lo que igualmente incide negativamente en la consecución de los objetivos estratégicos definidos para alcanzar la igualdad y equidad de género pretendida con la emisión de esa Política.

En otro orden de cosas, se estableció que la estructura organizativa creada en el 2008 mediante el Decreto Ejecutivo N.º 34729, con el objetivo de brindar apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, conformada por una Comisión Política, una Comisión Técnica Interinstitucional y una Secretaría Técnica, no genera los resultados esperados y ello se origina, principalmente, en el hecho de que la Comisión Política no funciona, a lo cual se suma el que tanto la Comisión Técnica Interinstitucional, liderada por el INAMU, como la Secretaría Técnica, creada dentro de la estructura organizativa de ese mismo Instituto, presentan debilidades importantes en su funcionamiento.

Finalmente, se observó una coordinación interinstitucional insuficiente para la ejecución de la PIEG y de sus planes de acción, lo cual afecta el avance en el cumplimiento de esos instrumentos y genera esfuerzos aislados por parte de las diferentes instituciones y de los actores involucrados con esa Política. Si bien en este aspecto incide la falta de funcionamiento de la Comisión Política y las debilidades en la gestión de la Comisión Técnica Interinstitucional, tampoco el INAMU ha acudido a su Rectoría, dentro de la organización del Poder Ejecutivo, para impulsar la emisión de actos vinculantes que potencien el funcionamiento de esos órganos y que, ante todo, posibiliten la coordinación interinstitucional necesaria para el cumplimiento de la PIEG.

En suma, la auditoría reveló que las autoridades políticas e institucionales con funciones específicas para garantizar el cumplimiento de la PIEG y el consecuente cierre de brechas existentes en el tema de igualdad de género, no realizan una labor satisfactoria en esta materia, y ello podría estar actuando en detrimento del avance del país en esta materia.

¿Qué sigue?

Se cursaron disposiciones al Rector del Sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social, y a la Presidenta Ejecutiva de INAMU, para que, entre otras cosas, se definan e implementen los lineamientos para el seguimiento y evaluación del avance en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la PIEG y de los planes de acción de esa política, se definan y formalicen las metas asociadas a los objetivos estratégicos de dicha política, así como el protocolo de coordinación interinstitucional que deberá utilizarse para el fortalecimiento de esa función. También se dispuso a dicha Presidencia Ejecutiva, emitir e implementar lineamientos que normalicen y posibiliten el funcionamiento de la Comisión Técnica Interinstitucional, así como fortalecer el funcionamiento de la Secretaría Técnica dentro de la estructura organizativa del INAMU.

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA

ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

**AUDITORÍA SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL PARA
LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**

1. INTRODUCCIÓN

ORIGEN

- 1.1 La Contraloría General de la República, en el ejercicio de su función de vigilancia de la Hacienda Pública y ante la necesidad de que la acción institucional genere valor público, se interesa porque los recursos invertidos en las diferentes políticas públicas que ejecuta el Estado, brinden los resultados esperados.
- 1.2 Bajo ese enfoque, se consideró importante analizar el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), formulada por el INAMU en coordinación con las instituciones públicas que desarrollan programas en beneficio de las mujeres y de las organizaciones sociales en que ellas participan.

OBJETIVO

- 1.3 La auditoría tuvo como objetivo analizar el avance en el cumplimiento de la PIEG.

NATURALEZA Y ALCANCE

- 1.4 Este estudio constituye una Auditoría de Carácter Especial, un tipo de auditoría de regularidad con enfoque de cumplimiento, para verificar que las actividades de los sujetos fiscalizados se ejecuten de conformidad con las leyes, reglamentos u otras normativas que las regulan, tales como resoluciones, políticas, lineamientos, directrices, códigos, contratos, convenios, buenas prácticas y otros criterios considerados apropiados por el equipo fiscalizador.

- 1.5 Específicamente, el análisis sobre el avance de la PIEG se orientó a cinco de los seis objetivos estratégicos que conforman esa Política Nacional, relacionados con trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, educación y salud de calidad en favor de la igualdad, protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria y, finalmente, el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.
- 1.6 En relación con el periodo de estudio, la auditoría analizó el avance en el cumplimiento de la PIEG y las acciones realizadas por el INAMU, en el periodo 2007-2013, para impulsar el cumplimiento de esa política. El periodo se amplió al 2014, para el análisis del comportamiento de algunas temáticas de género consideradas en los objetivos estratégicos de la PIEG.

METODOLOGÍA APLICADA

- 1.7 Para la ejecución de esta auditoría se utilizaron las técnicas y procedimientos estipulados en el Manual General de Fiscalización Integral (MAGEFI) de la Contraloría General de la República. Asimismo, se observó, en lo atinente, el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y demás normativa aplicable.
- 1.8 Las indagaciones se realizaron por medio de entrevistas, encuestas y solicitudes de información planteadas a diversas instancias del INAMU, así como a Instituciones u órganos externos con responsabilidades en la gestión de la PIEG. Asimismo, se utilizaron los sistemas de consulta del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), se tomó como fuente de consulta el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica elaborado por el INAMU y los acuerdos internacionales que le imponen obligaciones al Estado Costarricense para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres.

GENERALIDADES SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIEG)

- 1.9 El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se creó en 1998, mediante Ley N.º 7801, con el fin de proteger los derechos de la mujer consagrados en declaraciones, convenciones y tratados internacionales, particularmente en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como para promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendentes a mejorar la situación de la mujer.

- 1.10 En el artículo 3 de esa Ley, se le estableció al INAMU la responsabilidad de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales, además de coordinar y vigilar que las instituciones establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de esa política nacional.
- 1.11 En atención a lo anterior, el INAMU emitió en el 2007, la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, para dar un nuevo impulso al avance nacional en aspectos estratégicos que permitan el cierre de brechas entre mujeres y hombres. Para tal efecto, en esa Política se definieron seis objetivos estratégicos relacionados con el cuidado como responsabilidad social, trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, educación y salud de calidad en favor de la igualdad, protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria, y el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. Dicha política incluye tres enfoques principales: Desarrollo Humano, Derechos Humanos e Igualdad de Género, comprendidos en esos seis objetivos estratégicos.
- 1.12 Con el propósito de impulsar el cumplimiento de la PIEG y fortalecer el rol del INAMU en esta materia, el Poder Ejecutivo emitió en el 2008, el Decreto Ejecutivo N.º 34729-PLAN-S-MEP-MTSS, en el cual se establecen los mecanismos de coordinación a utilizar en la institucionalidad pública, lo que vino a complementar lo establecido en el citado artículo 3 de la Ley N.º 7801.
- 1.13 En el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N.º 34729, se estableció que el Poder Ejecutivo y sus instituciones orientarían sus actuaciones en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, en función de una política de igualdad y equidad de género, que en lo sustantivo establecería objetivos, metas y lineamientos estratégicos de acción.
- 1.14 En su artículo 2º, ese Decreto señala que la política de igualdad y equidad entre mujeres y hombres buscará incidir en el cierre de brechas de género, expresadas en fuertes desigualdades para las mujeres en los ámbitos productivo, laboral, educativo, político, cultural y científico tecnológico, entre otros. Además, se indica que la política se plantea como de largo plazo y se sustenta en objetivos estratégicos, la cual se revisará y actualizará cada diez años.

- 1.15 El artículo 3° por su parte, expresa que la política se ejecutará mediante planes de acción quinquenales, donde se precisarán acciones, tiempos, instituciones responsables, indicadores, resultados esperados y presupuestos. Al respecto, se han emitido dos planes de acción para los periodos 2008-2012 y 2012-2014, y se encuentra en proceso de emisión el Plan de Acción 2015-2018.
- 1.16 En el artículo 5° del Decreto se establece que el Poder Ejecutivo y sus instituciones, según sus competencias, ejecutarán la Política y sus respectivos planes de acción, a lo cual deben otorgarle nivel de prioridad y asignarle los recursos necesarios para garantizar su puesta en marcha y el alcance de los resultados previstos. Con fundamento en esta norma, el Poder Ejecutivo y sus instituciones debían incluir en sus planes operativos anuales, las acciones contempladas en los planes de acción de la política, iniciando entonces con las acciones que se establecieron en el Primer Plan de Acción de la PIEG (2008-2012).
- 1.17 En el artículo 8° del Decreto en comentario, se dispuso que el INAMU ejercería la coordinación de la PIEG, lo cual incluye el seguimiento y monitoreo de los avances en el cumplimiento de sus objetivos y metas, mediante indicadores de proceso e impacto.
- 1.18 Finalmente, con los artículos 9°, 10 y 11 del Decreto se crearon las siguientes instancias:
- Una instancia permanente de alto nivel político, encargada del seguimiento, apoyo e incidencia para el avance en el cumplimiento de los objetivos de esa política pública (Comisión Política).
 - Una instancia de nivel técnico con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la PIEG (Comisión Técnica Interinstitucional), bajo la coordinación del INAMU, a la cual le correspondería en primera instancia apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional que demanda el proceso de ejecución de la PIEG, y además, fungir como enlace técnico entre las instituciones y el INAMU.
 - Se nombró al INAMU como Secretaría Técnica de la PIEG, con la misión de constituir un equipo de trabajo cuya función principal es la de generar y brindar insumos técnicos a las diferentes instancias de coordinación política y técnica, para facilitar el monitoreo y seguimiento de la PIEG.

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS

- 1.19 La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones producto de la auditoría a que alude el presente informe, se efectuó el 16 de setiembre de 2015 en el Despacho de la Sra. Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU. La convocatoria a esta actividad se realizó de manera formal por medio del oficio N.º 12995 (DFOE-SOC-0731) del 10 de setiembre de 2015.
- 1.20 El borrador del presente informe se entregó el 16 de setiembre del año en curso en versión digital, a la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU, Máster. Alejandra Mora Mora, mediante el oficio N.º 13169 (DFOE-SOC-0741) del 14 de setiembre de 2015, y al Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, MSc. Carlos Alvarado Quesada, mediante el oficio N.º 13171 (DFOE-SOC-0743) de la misma fecha, con el propósito de que en un plazo no mayor de cinco días hábiles, se formularan y remitieran a la Gerencia del Área de Fiscalización de Servicios Sociales, las observaciones que se consideraran pertinentes sobre su contenido.
- 1.21 Mediante oficio N.º PE-325-2015 del 23 de setiembre de 2015, la señora Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU, presentó algunas observaciones al borrador del informe, las cuales se analizaron con detalle en el Anexo N.º 1 de este documento, incorporándose los ajustes correspondientes en los párrafos pertinentes, tal como se indica en ese mismo Anexo.
- 1.22 Finalmente, mediante oficio N.º PE 1222-09-2015 del 22 de setiembre de 2015, el MSc. Carlos Alvarado Quesada, Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, presentó un análisis del borrador del presente informe, elaborado con el apoyo de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género del IMAS. El análisis remitido, circunscrito a los objetivos estratégicos de la PIEG en los cuales el IMAS participó de su ejecución, no señala observaciones que cambien la redacción de los hallazgos incluidos en el Informe de maras.

2. RESULTADOS

AUSENCIA DE METAS PARA LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DIFICULTAN ESTABLECER EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA PIEG

- 2.1 Según se indicó, en la PIEG se establecieron seis objetivos estratégicos en materia de equidad de género, donde se consideran los compromisos

adquiridos por el Estado costarricense en el período 2007-2017, para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

- 2.2 Sin embargo, cinco de esos objetivos no fueron complementados con la definición de metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales, necesarias para conocer y evaluar el grado de cumplimiento de esa política nacional, por lo que únicamente representan escenarios generales en materia de equidad de género a los cuales aspira llegar el país en el último año de la política.
- 2.3 En efecto, el objetivo estratégico 1, relacionado con cuidado como responsabilidad social, señala que para el 2017, toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, contará con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico. Sin embargo, sobre ese objetivo no se estableció una proyección del número de mujeres que al 2017 podrían requerir de los servicios de cuidado y, por consiguiente, tampoco se establecieron metas, intermedias o finales, sobre la cantidad de alternativas de cuidado que se requieren para cumplir con el objetivo estratégico planteado.
- 2.4 El objetivo estratégico 2, relativo con el trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, plantea que al 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres, desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país. Al respecto, no se definieron esos “principales factores” que provocan las brechas mencionadas, y mucho menos las metas a conseguir para el cumplimiento de este objetivo.
- 2.5 Con el objetivo estratégico 3, referente a educación y salud de calidad en favor de la igualdad, se pretende que al 2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes, desde edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y en la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, no existen metas intermedias o finales asociadas a este objetivo, que sean precisas en cuanto a establecer al menos una estimación de la cantidad de población beneficiaria proyectada, que además, definan o puntualicen los estereotipos de género a remover y que cuantifiquen, finalmente, el número y naturaleza de las “acciones formativas deliberadas” requeridas para beneficiar a esa población.

- 2.6 El objetivo estratégico 4, relacionado con la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, plantea que al 2017 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permita a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia. Al respecto, no existe una precisión sobre la naturaleza y número de acciones de fortalecimiento necesarias, ni la medida o magnitud de la ampliación de servicios de información y asesoría, públicos y privados requeridos para el logro del objetivo planteado.
- 2.7 El objetivo estratégico 6, referente al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género, pretende que al 2017, el país cuente con un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género y con un INAMU fortalecido en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional. En relación con este objetivo, no se definieron los mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género a desarrollar ni los aspectos puntuales en que se debe fortalecer al INAMU; en consecuencia, tampoco se definieron metas, intermedias o finales, para medir el cumplimiento de la política en este aspecto.
- 2.8 La ausencia de metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales, asociadas a cada uno de esos objetivos, impide establecer el grado de cumplimiento de la PIEG, respecto de los resultados esperados al 2017; además, impide la consecuente implementación de acciones correctivas, en forma oportuna, ante situaciones que puedan comprometer los logros esperados, y la rendición de cuentas sobre los resultados de la gestión pública que se realiza, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 11 de la Constitución Política.
- 2.9 En ese sentido, la Ley de Planificación Nacional N.º 5525, en su artículo 2, confirma la necesidad de evaluar en forma sistemática y permanente los resultados que se obtengan de la ejecución de políticas públicas; sin embargo, para el logro de ese propósito y como sana práctica administrativa en esta materia, resulta crucial la definición de metas que consideren la unidad de medida y el monto o cantidad que se espera lograr.
- 2.10 De igual forma, el Manual Gerencial para el Diseño y Ejecución de Evaluaciones Estratégicas de Gobierno, emitido por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en el 2012, señala que en la evaluación de políticas, planes, programas y proyectos, sin importar la metodología aplicada (modelos teóricos, modelos lógicos, marcos lógicos, modelos de resultados,

cadenas de resultados, etc.), los objetivos, los indicadores y las metas formuladas deben cubrir todos los niveles de la cadena de resultados.

DEBILIDADES EN EL SEGUIMIENTO DE LA PIEG

- 2.11 La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, N.º 7801, en su artículo 4º, establece como atribución de ese Instituto la elaboración de políticas públicas vinculadas con la equidad e igualdad de género, su promoción, coordinación y seguimiento, así como brindar el asesoramiento y la orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres. Además, el Decreto Ejecutivo N.º 34729-PLAN-S-MEP-MTSS¹, señala que el INAMU ejercerá la coordinación de la PIEG, labor que incluye el seguimiento y monitoreo de los avances en el cumplimiento de sus objetivos y metas, mediante indicadores de proceso e impacto.
- 2.12 Como se indicó en este informe, en ese Decreto se establecieron tres instancias, a saber, la Comisión Política, la Comisión Técnica y la Secretaría Técnica, a las que entre otras funciones, les corresponde efectuar, apoyar y facilitar la labor de seguimiento de la PIEG.
- 2.13 No obstante la existencia de ese mandato legal y de la estructura organizativa creada como apoyo institucional para fortalecer la gestión relacionada con el cumplimiento de los objetivos del país en esta materia, se determinaron situaciones que evidenciaron las debilidades en el seguimiento y monitoreo de esa Política y del Plan de Acción 2012-2014, que se comentan seguidamente:
- **Carencia de seguimiento sobre el comportamiento de indicadores de resultado relacionados con los objetivos estratégicos de la PIEG**
- 2.14 El INAMU no realiza un seguimiento o monitoreo periódico sobre el comportamiento de los indicadores de resultado relacionados con los objetivos estratégicos de la PIEG, a pesar de que ese Instituto cuenta con un Sistema de Indicadores de Resultado por objetivo estratégico de esa Política y de que dispone de estadísticas que sirven de insumo para la elaboración del informe sobre el Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres, elementos que podrían constituirse en material importante para realizar dicha labor, al menos para medir el comportamiento de los indicadores de resultado que se consideren más relevantes.

¹ Artículo 8º.

- 2.15 A la fecha, solamente se ha realizado un seguimiento de la PIEG, en 2011, por parte del Programa Estado de la Nación, denominado "Actualización de línea base e indicadores del Sistema de indicadores de la PIEG". En el respectivo informe se indicó que los avances de esa Política eran selectivos, lentos e insuficientes, además de evidenciar un avance desigual entre objetivos, debido a la alta variabilidad de logros y desafíos pendientes.
- 2.16 Lo anterior, evidencia que han transcurrido más de cuatro años desde esa valoración, sin que se demuestren esfuerzos concretos del INAMU para realizar una nueva medición. En ese sentido, en la misma PIEG se definió la necesidad de crear mecanismos de seguimiento y un sistema de información y evaluación de esa Política², para dar cuenta de la gestión y del cumplimiento sustantivo de sus objetivos estratégicos. Como parte de los mecanismos específicos de información y seguimiento, se estableció la necesidad de elaborar una memoria anual para reportar los avances y resultados sobre cada uno de los objetivos de la política, que debería ser elaborada con base en indicadores de proceso y resultado.
- 2.17 En relación con el avance de la PIEG, la Contraloría General efectuó un análisis del comportamiento de 20 indicadores (de 49 analizados en el 2011), correspondientes a cinco objetivos estratégicos de esa Política, considerados para efectos del presente estudio como representativos para la consecución de esos objetivos.
- 2.18 Sobre el particular, se observó que si bien es cierto, al 2013, en el 65% (13) de esos indicadores hubo mejoras en relación con la situación inicial (2007), en el 35% de los indicadores analizados (7 indicadores) se determinaron desmejoras, sin que el INAMU haya tenido información sobre este comportamiento ni sobre las situaciones que lo motivan, que permitieran promover e implementar en forma oportuna las acciones correctivas procedentes. En los Anexos 2 y 3 de este informe, se incluye un análisis del comportamiento de cada uno de los 20 indicadores de resultado seleccionados para efectos del presente estudio.
- 2.19 Como se observa en el Anexo 2, en esos casos analizados las desmejoras se observaron en temas relevantes para la equidad de género, como la tasa de alumnas embarazadas menores de edad en el sistema educativo, el porcentaje de mujeres electas en diputaciones, el porcentaje de viceministras nombradas, el porcentaje de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la

² Los mecanismos de seguimiento sugeridos en la PIEG estarían conformados por tres componentes: insumos, procesamiento y salida de la información. El componente de insumo requeriría de un sistema de información y evaluación a cargo del INAMU, como entidad coordinadora de esa Política.

Violencia Contra las Mujeres, y el porcentaje de ejecución presupuestaria y de superávit/déficit del INAMU.

- 2.20 En esa misma línea, al 2013, el 75% de los 20 indicadores analizados mostraron una desaceleración en su avance o empeoraron con respecto al avance registrado al 2010, situación que ante la falta de seguimiento comentada, tampoco ha sido advertida en forma oportuna para establecer sus causas y generar eventuales acciones correctivas.
- 2.21 Los resultados disímiles en los indicadores formulados para cada uno de esos objetivos estratégicos de la PIEG y la desaceleración en el avance en su cumplimiento al 2013, respecto de los avances presentados hasta 2010, potencian el riesgo de que los derechos de la mujer no avancen hacia la igualdad y equidad de género, como se pretendió con la emisión de esa Política Nacional.
- 2.22 El escaso o nulo seguimiento sobre el comportamiento de las temáticas de género consideradas en los objetivos estratégicos de la PIEG, aunado a la indefinición de metas específicas para esos objetivos, comentado anteriormente, imposibilitan el establecimiento e implementación de acciones correctivas eficaces para garantizar de manera razonable el cumplimiento de esa Política al 2017.

- **Deficiencias en el seguimiento del plan de acción 2012-2014 de la PIEG.**

- 2.23 Adicionalmente, se determinaron deficiencias en el seguimiento realizado sobre el cumplimiento del II Plan de Acción de la PIEG, diseñado e implementado para el período 2012-2014. A pesar de que anualmente el INAMU gestiona información para dar seguimiento al avance en el cumplimiento de las acciones definidas en ese Plan de Acción, la documentación obtenida de las instituciones responsables de la ejecución de esas acciones, correspondiente a los años 2012, 2013 y 2014, presentó deficiencias de contenido y oportunidad que afectaron el logro del objetivo comentado.
- 2.24 Al respecto, no todas las instituciones entregaron al INAMU, en forma completa, la información relacionada con el reporte de avance sobre el cumplimiento de acciones. De 101 reportes correspondientes al 2012, un 59% no incluía toda la información requerida, lo que no permitía comprobar el porcentaje de cumplimiento de la respectiva acción, condición que empeoró para el 2013, ya que de 101 reportes de ejecución de acciones, un 78% no incluyeron el grado de avance. Esa situación requirió que la Secretaría Técnica invirtiera esfuerzos adicionales con el fin de complementar la referida

información, y cumplir con la elaboración de los respectivos informes, aunque eso se lograra con una mayor inversión de tiempo.

- 2.25 Sobre esta situación, es importante mencionar que el Instrumental Metodológico, establecido en el 2009 para el seguimiento del primer Plan de Acción de la PIEG (2008-2012), no fue ajustado ni replicado para el II Plan de Acción 2012-2014, por lo que en este último período se careció de lineamientos formales para regular el seguimiento de los planes de acción, en los cuales se establezcan los requerimientos específicos y las fechas límite de solicitud y entrega de información.
- 2.26 La Secretaría Técnica señaló como limitaciones para el seguimiento de la PIEG y de las acciones del respectivo plan, así como para emitir los informes requeridos en forma oportuna, las relacionadas con poco recurso humano, debilidades en la coordinación, así como la necesidad de fortalecer el apoyo político hacia esa instancia, entre otras condiciones, aspectos sobre los que se amplía más adelante en este informe.
- 2.27 Aunado a las debilidades señaladas, el INAMU no dispone de un sistema informático u otra herramienta alternativa que facilite el seguimiento y monitoreo oportuno sobre el cumplimiento de los planes de acción y la medición de los indicadores de resultado definidos para las temáticas de género consideradas en los objetivos estratégicos de la PIEG, y coadyuve en la identificación de acciones correctivas, así como en la respectiva toma de decisiones políticas y técnicas.

CARENCIAS EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA CREADA PARA IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA PIEG

- 2.28 Según se ha reiterado en este informe, mediante el Decreto Ejecutivo N.º 34729-PLAN-S-MEP-MTSS emitido en el año 2008, se instauró una estructura organizativa conformada por una Comisión Política, una Comisión Técnica Interinstitucional y una Secretaría Técnica, con el objetivo de brindar apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional para el logro de dichos objetivos y, finalmente, generar y brindar insumos técnicos a las diferentes instancias de coordinación política y técnica, para facilitar el monitoreo y seguimiento de esa Política Nacional.
- 2.29 No obstante, a pesar del tiempo transcurrido desde su instauración, dicha estructura no genera los resultados esperados y ello se origina, principalmente, en el hecho de que la Comisión Política no funciona; en consecuencia, no asume las responsabilidades establecidas en ese Decreto.

- 2.30 Esa Comisión Política, según se informó, solamente funcionó en el periodo 2007–2008 con la participación directa de los jefes señalados en esa normativa; sin embargo, no se pudo determinar los temas abordados en ese lapso por los miembros de esa Comisión, debido a que el INAMU no dispone de los registros documentales que evidencien las labores que desempeñó esa instancia.
- 2.31 Posteriormente, durante el periodo 2009–2010, participaron en esa Comisión funcionarios de nivel técnico que los jefes enviaron como representantes y, a partir del 2011, las autoridades del INAMU, de ese momento, tomaron la decisión de que el seguimiento político se hiciera desde el Consejo de Bienestar Social, en el cual participaba la Presidenta Ejecutiva del INAMU, decisión que a la fecha se mantiene, con lo cual, en la práctica, se relevó de funciones a la indicada Comisión Política.
- 2.32 Por otra parte, la Comisión Técnica Interinstitucional, liderada por el INAMU, si bien sesiona periódicamente, la efectividad de la labor que le corresponde en cuanto al seguimiento y coordinación interinstitucional que demanda el proceso de ejecución de la PIEG, se ve mermada por la falta de funcionamiento de la citada Comisión Política, instancia a la que, en teoría, debería acudir para buscar un mayor compromiso de cumplimiento por parte de las instituciones ejecutoras. Ese compromiso debería materializarse mediante la afectación de los diferentes planes institucionales de corto, mediano y largo plazo.
- 2.33 En relación con lo anterior, el 55% de los miembros de la Comisión Técnica Interinstitucional, que participaron en una encuesta aplicada por la Contraloría General, coinciden que el no contar con la Comisión Política afecta el seguimiento sobre el avance en el cumplimiento de la PIEG, por cuanto debilita el respaldo de los jefes institucionales, dificulta la asignación de recursos y la apropiación del tema de género en las instituciones.
- 2.34 Además, en lo que respecta a las sesiones que realiza la Comisión Técnica Interinstitucional, se determinó que en el 41% de ellas no se tomaron acuerdos, y para los casos donde tales acuerdos constan en actas, el seguimiento correspondiente fue débil o no se evidencia esa acción de los documentos aportados por el INAMU. Asimismo, los acuerdos localizados en actas no establecen fechas de cumplimiento, elemento de calidad indispensable para generar oportunidad en la ejecución de las acciones solicitadas, principalmente de aquellas que se consideran prioritarias para el cumplimiento de la PIEG, y que en su mayoría versan sobre temas relacionados con los balances de cumplimiento, planes de acción,

coordinación interinstitucional, indicadores de la PIEG y aspectos administrativos a lo interno de la Comisión, temas de trascendencia en el rol que debe asumir esa instancia.

- 2.35 En relación con el funcionamiento de la Comisión Técnica Interinstitucional, no se dispone de lineamientos por escrito, comunicados formalmente, que faciliten su gestión y organización interna.
- 2.36 Por último, la Secretaría Técnica de la PIEG, instancia encargada, según el citado Decreto Ejecutivo, de generar y brindar insumos a las diferentes instancias de coordinación política y técnica, para facilitar el monitoreo y seguimiento de la PIEG, se enfrenta a limitaciones en su funcionamiento, que no le permiten atender oportunamente las responsabilidades conferidas en la normativa aplicable.
- 2.37 Durante el período de la auditoría, esa Secretaría Técnica funcionó como una dependencia del Área de Gestión de Políticas Públicas, lo que no le ha permitido asumir un rol protagónico en esta materia³. Además, la gestión de esa instancia se ve afectada por el escaso recurso humano disponible para atender con oportunidad los requerimientos relacionados con la PIEG; a la fecha del estudio, solo estaba conformada por una profesional a la cual le correspondía atender las funciones asignadas a esa unidad, así como por una coordinadora que además asumía esas labores en calidad de recargo.
- 2.38 Al respecto, algunos miembros de la Comisión Técnica Interinstitucional señalaron en una encuesta que se les aplicó por parte de esta Contraloría General, que la retroalimentación que brinda la Secretaría Técnica es general, por lo que propusieron un mayor involucramiento y seguimiento de esa instancia mediante reuniones y sesiones de trabajo, para comprender adecuadamente los objetivos y metas que se deben cumplir en los planes de acción y en la PIEG. Sin embargo, señalaron las limitaciones de recurso humano que enfrenta la Secretaría Técnica, para realizar esa labor de manera oportuna y precisa.
- 2.39 En suma, se tiene que los objetivos de apoyo político y posicionamiento de la PIEG en la institucionalidad pública, pretendidos con la estructura organizativa creada por el Decreto Ejecutivo N.º 34729, no se cumplen, situación que, más allá de incidir en forma negativa en el adecuado seguimiento sobre el

³ No fue sino hasta el 02 de julio de 2015, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutivo del INAMU N.º PE-052-2015, que se ordenó el traslado de la Secretaría Técnica a la Unidad de Planificación Institucional, bajo la coordinación política directa de esa Presidencia Ejecutiva, para lo cual se argumentó que se "...requiere de negociaciones y acuerdos al más alto nivel político, de manera que los compromisos anotados en el PIEG encuentren todo el respaldo necesario para su cumplimiento en el concierto de las acciones que lleva a cabo el Sector Público en Costa Rica".

cumplimiento de dicha Política y de sus Planes de Acción, pone en evidente riesgo la consecución del objetivo más importante, cual es lograr la equidad de género a que aspira llegar el país en el año 2017.

INSUFICIENCIAS EN LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DE LA PIEG.

- 2.40 La coordinación interinstitucional para la ejecución de la PIEG y de sus planes de acción, presenta deficiencias que afectan el avance en el cumplimiento de esos instrumentos, y genera esfuerzos aislados por parte de las diferentes instituciones y actores involucrados con esa Política.
- 2.41 Lo anterior, fue reconocido por el INAMU en la emisión del segundo Plan de Acción, correspondiente al periodo 2012-2014, al señalar que producto de la experiencia obtenida con el I Plan de Acción 2008-2012, el proceso de ejecución de acciones entre dos o más instituciones responsables era complejo, pues se tendía a diluir las responsabilidades, al no contarse con compromisos formalizados o instrumentos operativos para materializar y acreditar el aporte de cada una de las instituciones.
- 2.42 En el análisis realizado por la Secretaría Técnica sobre el avance en el cumplimiento del II Plan de Acción 2012-2014, también se consigna que la escasa coordinación interinstitucional en la ejecución de las acciones de ese Plan, persistió, aun cuando la cantidad de acciones compartidas entre instituciones se redujo en este segundo plan.
- 2.43 Además, indica la Secretaría Técnica que existió una diferencia respecto del I Plan de Acción, en el sentido de que las instituciones, al no lograr la coordinación interinstitucional, optaron por avanzar y ejecutar individualmente las acciones, lo que aun cuando permitió obtener algún nivel de avance en el cumplimiento, originó que se perdiera la posibilidad de potenciar la acción mediante el trabajo articulado, por lo que no se alcanzó el resultado que se esperaba.
- 2.44 En ese sentido, los resultados de la revisión realizada por la Secretaría Técnica sobre el cumplimiento de las acciones del Plan de Acción 2012-2014, muestra que de las 36 acciones del II Plan de Acción, ejecutadas por más de una institución, 13 presentaron un porcentaje de avance menor al 70% de su cumplimiento total.
- 2.45 Por otra parte y a manera de referencia, se tiene que en una encuesta aplicada a la Comisión Técnica Interinstitucional, 13 de los 20 miembros señalaron que las instituciones a las cuales representan, tenían asignadas acciones

correspondientes al II Plan de Acción 2012-2014 de la PIEG, que requerían ser ejecutadas conjuntamente con otras instituciones y 5 de 12 miembros opinaron que la coordinación para la ejecución conjunta de acciones de ese Plan, fue mala o muy mala.

- 2.46 Según la Secretaría Técnica de la PIEG, la coordinación entre los diferentes actores vinculados con la ejecución de esa política se ve afectada por varias razones, a saber, la falta de compromiso en las instituciones para ejecutar las acciones definidas; la ausencia de condiciones idóneas para realizar las acciones, a pesar de que exista compromiso por parte del jerarca; la desvinculación entre la planificación de las instituciones con los recursos presupuestados; y finalmente, la cultura institucional y nacional, debido a que cada institución quiere cumplir su mandato legal y no se reúnen esfuerzos para optimizar la gestión. No obstante lo señalado por la Secretaría Técnica, lo cierto es que ni esta instancia, ni el INAMU desde su competencia institucional, han establecido y divulgado mecanismos formales y eficaces para facilitar o posibilitar la coordinación de la ejecución y el seguimiento de la PIEG y del respectivo plan de acción con todos los actores vinculados con esa política.
- 2.47 Como se expuso en este informe, la Comisión Política y la Comisión Técnica Interinstitucional, instancias creadas mediante el Decreto Ejecutivo N.º 34729 como espacios de convergencia y coordinación interinstitucional para impulsar el cumplimiento de la PIEG, cada una desde el ámbito de sus competencias, no cumplen con sus objetivos y ello impide una articulación adecuada del aparato estatal en procura de los objetivos de esa Política; sin embargo, más allá de la realidad que presentan esas comisiones, lo cierto es que el INAMU no ha planteado a su Rectoría, dentro de la organización del Poder Ejecutivo, una iniciativa tendiente a impulsar la emisión de acciones vinculantes para todos los actores involucrados en la PIEG, que no sólo reactiven y potencien la labor de esos órganos colegiados, sino que además establezcan las pautas y lineamientos a seguir en materia de coordinación interinstitucional.
- 2.48 Al respecto, no se debe perder de vista que la normativa vigente depositó en el INAMU no sólo la especialidad del tema de la mujer, sino que le ordenó, además de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, la coordinación en la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, le encomendó la obligación de coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten, las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

3. CONCLUSIONES

- 3.1 El estudio realizado sobre la implementación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, permitió determinar que las autoridades políticas e institucionales con funciones específicas para garantizar el cumplimiento de esa herramienta y el consecuente cierre de brechas existentes en el tema de igualdad de género, no realizan una labor satisfactoria en esta materia, y ello podría estar actuando en detrimento del avance del país en esta materia.
- 3.2 Al respecto, la ausencia de metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales para el logro de los objetivos estratégicos de la PIEG, impide la evaluación del avance en su cumplimiento. Además, las debilidades observadas en materia de seguimiento y monitoreo del cumplimiento de esa Política, no han posibilitado el análisis periódico sobre los indicadores de resultado considerados en cada uno de los objetivos estratégicos de la PIEG, e impiden determinar la presencia de riesgos que atenten contra ese cumplimiento y la oportuna implementación de las acciones correctivas que procedan; sin dejar de reconocer méritos sobre el esfuerzo que realiza ese Instituto en el seguimiento que le brinda a los planes de acción.
- 3.3 En relación con este tema, la situación de desmejora o desaceleración en el comportamiento de una cantidad importante de indicadores de resultados correspondientes a 5 de los 6 objetivos estratégicos de la PIEG, observada en el 2013 en relación con la situación que persistía en el 2007 y 2010, implican el riesgo de que los derechos de la mujer no avancen hacia la igualdad y equidad de género, como se pretendió con la emisión de esa Política Nacional.
- 3.4 Por su parte, la estructura organizativa creada para impulsar y dar seguimiento y monitoreo a la PIEG, conformada por una Comisión Política, una Comisión Técnica Interinstitucional y por una Secretaría Técnica, presenta debilidades en su funcionamiento. Aun cuando la normativa que la estableció sigue vigente, la Comisión Política a la cual le corresponde una labor de seguimiento, apoyo e incidencia política para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, no está funcionando ni asumiendo las responsabilidades que le competen, lo cual afecta en forma negativa la necesaria apropiación del tema de género en las instituciones ejecutoras de esa política.
- 3.5 En suma, el INAMU debe fortalecer su gestión en cuanto al cumplimiento de las obligaciones que le establece su Ley de creación, para efectos de lograr un mayor posicionamiento del tema de equidad e igualdad de género en las instituciones ejecutoras de la PIEG y potenciar la coordinación interinstitucional necesaria para promover un mayor avance de esa política y

de sus planes de acción. Esta situación evidencia la necesidad de que las autoridades de ese Instituto establezcan una mayor coordinación con el Poder Ejecutivo, por medio de la Rectoría del Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social, con el fin de obtener el apoyo necesario para impulsar el cumplimiento de los citados instrumentos.

- 3.6 Si bien es cierto, en Costa Rica se dispone de una Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, con la cual se han logrado avances, aún se requiere fortalecer el apoyo político e institucional, y realizar esfuerzos adicionales que permitan establecer su grado de cumplimiento y la oportuna definición de acciones correctivas, que impulsen el logro de la visión propuesta al 2017, condición que necesariamente debe considerarse en la próxima política que se emita sobre esa temática, para posibilitar la medición periódica sobre sus avances.

4. DISPOSICIONES

- 4.1 De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo (o en el término) conferido para ello, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.
- 4.2 Este Órgano Contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar el establecimiento de las responsabilidades que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

AL MÁSTER CARLOS ALVARADO QUESADA, EN SU CALIDAD DE RECTOR DEL SECTOR DE DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.

- 4.3 Analizar y resolver, en línea con la disposición 4.8 de este informe, respecto a la propuesta de lineamientos para el seguimiento y evaluación del avance en el cumplimiento de las metas definidas para cada uno de los objetivos estratégicos de la PIEG, remitida por la Presidencia Ejecutiva del INAMU. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 30 de junio de 2016, una certificación de esa Rectoría, donde se haga constar que los citados lineamientos, dirigidos a

las instituciones involucradas con el cumplimiento de la PIEG, han sido definidos e implementados. Véase lo señalado en los párrafos 2.1 al 2.22 del presente informe.

- 4.4 Analizar y resolver, en línea con la disposición 4.9 de este informe, respecto a la propuesta de lineamientos para el seguimiento y evaluación del avance en el cumplimiento de los planes de acción de la PIEG, remitida por la Presidencia Ejecutiva del INAMU. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 30 de junio de 2016, una certificación de esa Rectoría, donde se haga constar que los mencionados lineamientos, dirigidos a las instituciones involucradas con el cumplimiento de la PIEG, han sido definidos e implementados. Véase lo señalado en los párrafos 2.23 al 2.27 del presente informe.
- 4.5 Analizar y resolver, en línea con la disposición 4.13 de este informe, respecto a la propuesta de protocolo de coordinación interinstitucional que deberá utilizarse para el fortalecimiento de esa función, remitida por la Presidencia Ejecutiva del INAMU. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se deberá enviar a este Órgano Contralor, a más tardar el 31 de mayo de 2016, una certificación por parte de esa Rectoría, donde se haga constar que dicho protocolo de coordinación, dirigido a las instituciones involucradas con el cumplimiento de la PIEG, ha sido debidamente definido e implementado. Véase lo comentado en los párrafos 2.28 al 2.31 y 2.40 al 2.48 de este informe.

A LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

- 4.6 Analizar, discutir y resolver, en relación con los resultados del estudio remitido por la Presidencia Ejecutiva del INAMU en cumplimiento de la disposición incluida en el párrafo 4.10 de este informe. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 31 de mayo de 2016, copia del acuerdo donde se haga constar las acciones específicas tomadas por esta Junta Directiva y vinculadas con el estudio referido. Véase lo señalado en los párrafos 2.11 al 2.27 de este informe.

A LA LICENCIADA ALEJANDRA MORA MORA, EN SU CALIDAD DE PRESIDENTA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.

- 4.7 Definir y formalizar, en coordinación con las instituciones públicas y otras instancias involucradas en el cumplimiento de la política nacional para la igualdad y equidad de género y como complemento a esa política, metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales, asociadas a los objetivos

estratégicos de la PIEG, que permitan medir, conocer y evaluar periódicamente el grado de avance en el cumplimiento de esa política nacional. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a este Órgano Contralor, a más tardar el 30 de junio de 2016, una certificación donde se haga constar que dichas metas han sido debidamente definidas, formalizadas y comunicadas a las instituciones que mantienen responsabilidades en el cumplimiento de esa política nacional. Al respecto, véase lo señalado en los párrafos 2.1 al 2.10 del presente informe.

- 4.8 Elaborar y remitir a la Rectoría del Sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social, para su análisis, una propuesta de lineamientos para el seguimiento y evaluación del avance en el cumplimiento de las metas que se definan para cada uno de los objetivos estratégicos de la PIEG, que contemple, al menos, los responsables de su aplicación, la periodicidad con la que se realizarán esas labores, procedimientos o metodología aplicable, fuentes de información, coordinación interna y externa requerida. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 31 de marzo de 2016, una certificación donde se haga constar que dichos lineamientos fueron debidamente remitidos a la referida Rectoría. Véase lo señalado en los párrafos 2.1 al 2.22 del presente informe.
- 4.9 Elaborar y remitir a la Rectoría del Sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social, para su análisis, una propuesta de lineamientos para el seguimiento y evaluación del avance en el cumplimiento de los planes de acción de la PIEG, que considere al menos, las fechas de solicitud y presentación de información por parte de las instituciones públicas involucradas en su cumplimiento, el tipo de información que deben presentar, los formularios o instrumentos a utilizar, los responsables de su elaboración, la periodicidad en la que se realizará, procedimientos o metodología aplicable, y los mecanismos de coordinación interna y externa, entre otros requerimientos, en estricto apego a lo que establece la PIEG en el aparte relacionado con mecanismos de seguimiento. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 31 de marzo de 2016, una certificación donde se haga constar que los citados lineamientos fueron debidamente remitidos a la referida Rectoría. Véase lo señalado en los párrafos 2.23 al 2.27 del presente informe.
- 4.10 Elaborar y remitir a la Junta Directiva del INAMU para su análisis y discusión, un estudio sobre la posibilidad técnica y económica de diseñar, elaborar e implementar una herramienta o solución informática que coadyuve en el seguimiento y evaluación de los planes de acción y la medición de los indicadores de resultado definidos para las temáticas de género consideradas en los objetivos estratégicos de la PIEG. Para acreditar el cumplimiento de esta

disposición, se deberá enviar a la Contraloría General, a más tardar el 31 de marzo de 2016, una certificación donde se haga constar que dicho estudio fue debidamente remitido a la citada Junta Directiva para su conocimiento. Sobre el particular, véase lo señalado en los párrafos 2.11 al 2.27 de este informe.

- 4.11 Emitir e implementar, en su calidad de coordinadora de la Comisión Técnica Interinstitucional, los lineamientos que normalicen y posibiliten el funcionamiento de esa Comisión. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General a más tardar el 31 de marzo de 2016, una certificación donde se haga constar que dichos lineamientos han sido debidamente emitidos e implementados. Véase lo señalado en los párrafos 2.32 al 2.35 de este informe.
- 4.12 Definir e implementar acciones concretas para fortalecer interna (INAMU) y externamente (instituciones involucradas con el desarrollo de la PIEG) el quehacer de la Secretaría Técnica de la PIEG. Para acreditar esta disposición, se deberán informar a la Contraloría General, a más tardar el 31 de marzo de 2016, las acciones concretas definidas e implementadas en cumplimiento de esta disposición. Véase lo señalado en los párrafos 2.36 al 2.38 del presente informe.
- 4.13 Elaborar y remitir a la Rectoría del Sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social para su análisis, una propuesta de protocolo de coordinación interinstitucional, tendente a fortalecer dicha coordinación en el cumplimiento de la PIEG. Como parte de la citada propuesta, se deberá plantear al menos el esquema de funciones y responsabilidades que deben asumir los representantes de las instituciones que conforman la Comisión Política, a efecto de que ese órgano colegiado asuma el rol para el que fue creado. Para acreditar esta disposición, se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 31 de marzo de 2016, una certificación donde se haga constar que dicha propuesta fue debidamente remitida a la Rectoría señalada. Véase lo señalado en los párrafos 2.28 al 2.31 y del 2.40 al 2.48 del presente informe.

CONSIDERACIONES FINALES

- 4.14 La información que se solicita en este informe para acreditar el cumplimiento de las disposiciones anteriores, deberá remitirse, en los plazos y términos antes fijados, al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General de la República. La Administración debe designar y comunicar al Área de Seguimiento de Disposiciones, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, el nombre, número de teléfono y correo electrónico de la persona que fungirá como el contacto oficial con esa Área, con autoridad para informar sobre el avance y cumplimiento de las disposiciones correspondientes. El plazo de

cinco días correrá a partir de la fecha de entrega del informe. El incumplimiento en forma injustificada del tiempo otorgado, podrá considerarse como falta grave y dar lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 69 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, con garantía del debido proceso. Ahora bien, con respecto a la información ligada a las recomendaciones del presente informe, ésta deberá ser remitida en los plazos y términos antes indicados, al Área de Fiscalización de Servicios Sociales de este Órgano Contralor.

- 4.15 De conformidad con lo establecido por los artículos 343, 346 y 347 de la Ley General de la Administración Pública, contra el presente informe caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, que deberán interponerse, dentro del tercer día a partir de la fecha de recibo de esta comunicación, correspondiéndole a esta Área de Fiscalización la resolución de la revocatoria y al Despacho Contralor, la apelación.
- 4.16 De presentarse conjuntamente los recursos de revocatoria y apelación, esta Área de Fiscalización, en caso de rechazo del recurso de revocatoria, remitirá el recurso de apelación al Despacho Contralor para su resolución.

ANEXO N.º 1

**VALORACIÓN DE OBSERVACIONES AL BORRADOR DEL
INFORME DE LA AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA
POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**

Nro. Párrafos	Observaciones relacionadas con el hallazgo “Ausencia de metas para los objetivos estratégicos dificultan establecer el grado de cumplimiento de la PIEG”, descrito en los puntos 2.1 al 2.10 y la disposición 4.7 del borrador del presente informe.		
Observaciones Administración	<p>Se indicó por parte del INAMU, que los objetivos estratégicos formulados en la PIEG, tienen una naturaleza aspiracional, por lo tanto, no cabe, no es apropiado ni recomendable solicitar que una Declaratoria de políticas posea un contenido técnico propio de un plan, de un programa, de un proyecto o acción estratégica, en el cual el llamado al establecimiento de metas para el caso de la PIEG, resulta reduccionista al espíritu que le dio origen a la política durante su fase de formulación.</p> <p>Sobre este tema, el INAMU agregó que existen metas asociadas a los planes de acción de la PIEG, por lo que solicitan reconsiderar lo indicado en el borrador del informe sobre la referida ausencia de metas.</p> <p>Además señaló, que en el informe, son reiterativas las afirmaciones de que no se precisa en la misma PIEG, a qué se refiere o cuáles son: “mecanismos para la igualdad”, “acciones deliberadas”, “estereotipos de género”, “brechas de género”, etc. Se solicita a la CGR, reconsiderar y mejor ponderar el análisis que se hace de cada objetivo PIEG y sus debilidades, considerando el diagnóstico inicial que forma parte integral de la PIEG.</p> <p>Por último, se solicitó a la CGR precisar y considerar que el INAMU no está facultado para “implementar” las metas de la PIEG como se sugiere en la disposición 4.7, en el entendido que la Ley N.º 7801, en el artículo 3 inciso a), establece dentro de los fines del INAMU la responsabilidad de “formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas (...)” sin darle la atribución de implementarla, pues esta es una tarea de todo el Estado costarricense.</p>		
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Parcial <input checked="" type="checkbox"/>
Argumentos CGR	<p>Sobre este particular, nos permitimos señalar que, en relación con la interpretación que realiza el INAMU, sobre el establecimiento de metas, cabe aclarar que esta Contraloría General, en el desarrollo del borrador de informe, no critica la naturaleza aspiracional con la que se formuló esa política pública, más bien, hace un llamado para que los objetivos formulados que impactan directamente sobre el cumplimiento de derechos de las mujeres y la pretendida igualdad y equidad de género, se complementen con metas claras, precisas, intermedias y finales que permitan a ese Instituto y a la ciudadanía, conocer y verificar el cumplimiento de esa política nacional.</p> <p>Al respecto, la definición de metas asociadas a los objetivos de una política pública no puede considerarse una decisión discrecional o de conveniencia, sino que, como se señaló en el punto 2.9 del borrador del informe, la Ley de Planificación Nacional N.º 5525, en su artículo 2, confirma la necesidad y la obligación de evaluar en forma sistemática y permanente los resultados que se obtengan de la ejecución de políticas públicas, y para cumplir con este mandato, resulta indispensable la definición de metas que consideren la unidad de medida y el monto o cantidad que se desea lograr.</p>		

En este sentido, la necesidad y obligación legal de definir metas para la evaluación de las políticas nacionales, fue ratificada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en el Manual Gerencial para el Diseño y Ejecución de Evaluaciones Estratégicas de Gobierno, emitido en el 2012, según se establece en el párrafo 2.10 del borrador de informe de marras.

Sobre este tema, resulta importante agregar que, dentro de la presentación verbal del borrador del Informe por parte de funcionarios de este Órgano Contralero, se realizó un llamado al INAMU, para que realice un esfuerzo con la participación de las instituciones públicas, para complementar ese trabajo aspiracional, con metas, cuantitativas e intermedias, con el fin de obtener un horizonte al 2017 para comparar y revisar los resultados que se obtendrán al finalizar ese periodo; y además que los logros y pendientes que se obtengan, sirvan como insumo, para proponer nuevas metas en la siguiente política pública a formular en lo que respecta a esta temática.

En esa línea, el INAMU, por mandato de su Ley de Creación N.º 7801, tiene como una de sus funciones la formulación e impulso de la política nacional para la igualdad y equidad de género, pero ese impulso ordenado por la Ley, conlleva la necesidad de medir y monitorear el avance que logran las instituciones públicas en el cumplimiento de los objetivos planteados en esa política, para generar los cambios que el desempeño vaya exigiendo, de ahí que no es de recibo argumentar que esa política o sus objetivos estratégicos tienen sólo una naturaleza aspiracional.

Así las cosas, se reitera que para el seguimiento y evaluación de una política pública, resulta crucial la definición de metas que consideren la unidad de medida y el monto o cantidad que se espera lograr.

Al respecto, si bien es cierto, se han confeccionado planes de acción para ejecutar la PIEG, y se han formulado indicadores y metas asociadas a cada una de las acciones contenidas en esos planes, lo cierto es que el seguimiento y monitoreo de esos instrumentos, no resultan óptimos para conocer y rendir cuentas sobre el cumplimiento de la política nacional como tal, ya que la realización de esas acciones, responden a escenarios operativos y sobre todo desagregados en relación con la visión que se requiere de la realidad nacional, plasmada en los objetivos estratégicos definidos.

A mayor abundamiento en el tema, André-Noël Roth Deubel, ha señalado que el proceso de formulación de soluciones a un problema inscrito en la agenda pública permite seleccionar cuál de las distintas alternativas existentes para disminuir la tensión entre el ser (la situación presente) y el deber ser (la situación deseada) es la más apropiada o factible.

Según este autor, se disponen de técnicas metodológicas que facilitan el diseño de esa solución. En esa misma línea, Cetel (2000) citado en Roth (2009), explica que en primera instancia es fundamental clarificar cuáles son los fines o metas de la política a diseñar, para luego precisar sus objetivos concretos. Con ello, se intenta responder al *por qué* y al *cómo* de la política.

Asimismo, señala que la meta indica una tarea o una dirección permanente (el por qué), mientras que el objetivo representa la medida operacional apropiada con la cual se espera acercarse a la meta; y que, luego de haber jerarquizado y ponderado los objetivos, se determinan los *efectos esperados* e *indicadores* que permitan dar cuenta del grado de realización de la meta.

Por otra parte, sobre la indicada existencia de información en el diagnóstico que da origen a la PIEG y que precisa sus objetivos estratégicos, se aclara que tal documento fue efectivamente considerado en el estudio realizado y en él se consigna información referente a la realidad que se tenía en ese momento.

Lo expuesto en los párrafos 2.3 al 2.10 del Informe, debe valorarse de manera integral dentro del hallazgo; es decir, en el contexto de la ausencia de metas directamente relacionadas con los objetivos estratégicos de la PIEG, y se le plantean al INAMU, ejemplos de donde existen oportunidades de mejora para precisar de manera adecuada la definición de esas metas.

Por todo lo expuesto, es criterio de esta Contraloría General, que lo indicado en los párrafos 2.3 al 2.10 incluidos, en la versión borrador del presente informe, se mantienen en los mismos términos dentro de la versión final de esta auditoría.

Por último, en relación con la observación expuesta por el INAMU, sobre precisar y considerar lo sugerido en la disposición 4.7 del borrador del informe, se debe aclarar a ese Instituto, que el término “implementar” utilizado por parte de esta Contraloría General, se circunscribe a las competencias otorgadas a ese Instituto, como ente formulador e impulsador de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

Sin embargo, valorado el planteamiento de esa Administración, se ajusta la redacción dentro de la versión final de la presente auditoría, para facilitar la comprensión de la citada disposición, en los siguientes términos:

“4.7 Definir y formalizar, en coordinación con las instituciones públicas y otras instancias involucradas en el cumplimiento de la política nacional para la igualdad y equidad de género y como complemento a esa política, metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales, asociadas a los objetivos estratégicos de la PIEG, que permitan medir, conocer y evaluar periódicamente el grado de avance en el cumplimiento de esa política nacional. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá remitir a este Órgano Contralor, a más tardar el 30 de junio de 2016, una certificación donde se haga constar que dichas metas han sido debidamente definidas, formalizadas y comunicadas a las instituciones que mantienen responsabilidades en el cumplimiento de esa política nacional. Al respecto, véase lo señalado en los párrafos 2.1 al 2.10 del presente informe”.

Nro. Párrafos	Observaciones relacionados con el hallazgo “Carencia de seguimiento sobre el comportamiento de las temáticas de género consideradas en los objetivos estratégicos de la PIEG”, descrito en los puntos 2.14 al 2.22 del borrador del presente informe.
Observaciones Administración	<p>El INAMU expone, que siempre se ha tenido en cuenta la necesidad explícita y clara de la medición, el seguimiento y la evaluación de las acciones públicas que se derivan de la PIEG, y en ese mismo sentido se aclara que en forma casi paralela a la formulación de la PIEG, se construyó y aprobó, en estricto apego técnico y consultivo, un sistema de indicadores, queriendo ligar de manera directa o indirecta los indicadores ahí propuestos con un seguimiento nacional y que el sistema de indicadores de la PIEG como línea base y posterior medición (2011) han servido como instrumento principal de seguimiento y medición precisa, cuantificable y de resultado de la misma PIEG.</p> <p>Ese Instituto señaló además, que el estudio de esta Contraloría General, no solo no reconoce que la evaluabilidad que tiene la PIEG es un importante avance e innovación en materia de políticas, sino que señala que no existe (que hay ausencia), lo cual lo consideran erróneo.</p> <p>Adicionalmente, se señala por parte del INAMU que los planes de acción han integrado en su formulación, una batería de indicadores y metas, en su mayoría de gestión. Aclaran, que estos instrumentos acotan y definen el quehacer de la política, además solicitan a la Contraloría General, reconsiderar su interpretación sobre la ausencia de indicadores PIEG, en el sentido que los indicadores intermedios y finales existen y se expresan en dos instrumentos a saber, el Sistema de Indicadores de la PIEG y los Planes de Acción.</p>

¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos CGR	<p>En relación con lo anterior, se aclara que de ninguna forma se puede interpretar de lo expuesto en el borrador del informe de este Órgano Contralor, que la PIEG presenta ausencia de indicadores; por el contrario, en el punto 2.14 del borrador de informe se hace hincapié a que el INAMU posee un sistema de indicadores por objetivo estratégico de esa Política, y que ello, sumado a la información que brinda el informe sobre el Estado de los Derechos de las Mujeres, son elementos que podrían constituirse en material importante para realizar la labor de seguimiento y monitoreo de la citada política; al menos para medir el comportamiento de los indicadores de resultado que se consideren más relevantes.</p> <p>Sobre el mismo tema, se aclara que la debilidad desarrollada en el informe, es en torno al débil seguimiento que se le ha brindado a los indicadores de resultado considerados en el Sistema de Indicadores de la PIEG, máxime si se parte del criterio que en esa Política, se plasmó el compromiso del INAMU de elaborar una Memoria Anual, sobre el avance y resultados de cada uno de los seis objetivos estratégicos de la reiterada cita.</p> <p>Se indicó además en la Política, que la elaboración de esa Memoria requeriría de insumos procedentes de las instituciones ejecutoras de la PIEG, y que debía ser un informe sintético elaborado con base en indicadores de proceso y de <u>resultado</u> del sistema de información, que <u>ofrezca a las personas lectoras un balance de dónde se encuentra el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.</u></p> <p>A la mayoría de los indicadores de resultado existentes, se les da seguimiento anual por parte de otras instituciones públicas; sin embargo, el INAMU no los ha recopilado y hecho de conocimiento de la ciudadanía como parte del seguimiento específico sobre la PIEG, como se pretendió en un inicio.</p> <p>Así las cosas, esta Contraloría General, mantiene dentro de la versión final del presente informe, los párrafos del 2.14 al 2.22 en los términos planteados en el borrador de esta auditoría.</p>		

Nro. Párrafos	Observación sobre la afirmación expuesta en el párrafo 3.2 de las conclusiones del borrador del informe.		
Observaciones Administración	<p>Sobre el tema de seguimiento de la PIEG, en el apartado de “Conclusiones” del Informe, se menciona que “el INAMU no realiza un seguimiento o monitoreo periódico sobre el comportamiento de las temáticas de género consideradas en los objetivos estratégicos de la PIEG”, sobre lo cual indica el INAMU que es pertinente aclarar que la Secretaría Técnica de la PIEG, se ha venido apoyando en el decretado Sistema de Información de la PIEG, en síntesis considerado por ese Instituto como el sistema de seguimiento actual de la PIEG.</p>		
¿Se acoge?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos CGR	<p>Una vez analizado el argumento planteado en relación con este particular, este Órgano Contralor considera que si lleva razón el INAMU al señalar que la afirmación realizada en el informe generaliza y que el Instituto se ha venido apoyando en el Sistema de Información de la PIEG, para realizar el seguimiento de esa política.</p> <p>Al respecto, se aclara que el párrafo bajo examen se refiere a que el INAMU no ha realizado un seguimiento periódico de los indicadores de resultado incluidos en el Sistema de Indicadores de la</p>		

	<p>PIEG, sin dejar de reconocer méritos sobre el esfuerzo que realiza ese Instituto en el seguimiento que le brinda a los planes de acción.</p> <p>Así las cosas, con el fin de que se logre comprender claramente dicho párrafo, se sustituye su redacción, en la versión final de la presente auditoría, para que se lea de la siguiente manera:</p> <p><i>“3.2 Al respecto, la ausencia de metas precisas, cuantitativas, intermedias y finales para el logro de los objetivos estratégicos de la PIEG, impide la evaluación del avance en su cumplimiento. Además, las debilidades observadas en materia de seguimiento y monitoreo del cumplimiento de esa Política, no han posibilitado el análisis periódico sobre los indicadores de resultado considerados en cada uno de los objetivos estratégicos de la PIEG, e impiden determinar la presencia de riesgos que atenten contra ese cumplimiento y la oportuna implementación de las acciones correctivas que procedan; sin dejar de reconocer méritos sobre el esfuerzo que realiza ese Instituto en el seguimiento que le brinda a los planes de acción”.</i></p> <p>Sobre este tema, además de la modificación realizada en el apartado conclusiones, se realizan los cambios en el subtítulo posterior al párrafo 2.13 y el párrafo 2.14, donde se menciona esa afirmación.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nro. Párrafos	Observación sobre las disposiciones 4.8 y 4.9 del borrador del presente informe.		
Observaciones Administración	El INAMU solicita a la Contraloría General, moderar o replantear las disposiciones 4.8 y 4.9, pues se considera que durante el periodo en estudio ha existido información oportuna sobre el avance o no de las metas PIEG y sobre la temática relativa a género y mujeres, pero no siempre ha existido voluntad política para la toma de decisiones en las distintas instituciones.		
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos CGR	<p>En relación con las disposiciones 4.8 y 4.9, el objetivo de este Órgano Contralor es que el INAMU elabore y finalmente se dicten como actos vinculantes lineamientos para el seguimiento y evaluación del avance en el cumplimiento de las metas que se definan en los objetivos estratégicos de la PIEG y de los planes de acción, con el fin de facilitar y elaborar de manera oportuna el seguimiento, monitoreo y evaluación de esos instrumentos.</p> <p>Lo anterior, como un medio para que las instituciones públicas posean y tengan claridad sobre sus obligaciones formales y comunicadas por escrito relacionadas con el seguimiento y monitoreo periódico de esa Política, de ahí que se mantiene la redacción de las disposiciones contenidas en los párrafos 4.8 y 4.9 del Informe.</p>		

ANEXO N.º 2

Resumen indicadores de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género por objetivo estratégico INAMU 2007-2013				
Objetivo estratégico	Indicador	Resumen de la Situación 2007-2013	Resumen de la Situación 2007-2010	Resumen de la Situación 2010-2013
Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos	Relación del ingreso laboral mujeres entre hombres	Mejóro	Mejóro	Se mantiene, pero se desaceleró el avance
	Relación de tasas de desempleo (M/H)	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Relación de la tasa neta de participación (M/H)	Mejóro	Mejóro	Mejóro
	Relación de tasas de asegurados directos (M/H)	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
Educación y salud de calidad	Porcentaje de nacimientos madres adolescentes (15-19)	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Tasa de fecundidad adolescente (15-19)	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Tasa de Alumnas embarazadas menores de edad en el sistema educativo (por cada mil matriculadas)	Empeoró	Empeoró	Mejóro, pero fue insuficiente para volver a la línea base
Participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria	Índice de Participación Electoral Femenino	Mejóro	Mejóro	Empeoró
	Porcentaje de mujeres electas en diputaciones	Empeoró	Se mantuvo	Empeoró
	Porcentaje de Ministras nombradas	Mejóro	Mejóro	Empeoró
	Porcentaje de Viceministras nombradas	Empeoró	Mejóro	Empeoró

Resumen indicadores de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género por objetivo estratégico INAMU 2007-2013				
Objetivo estratégico	Indicador	Resumen de la Situación 2007-2013	Resumen de la Situación 2007-2010	Resumen de la Situación 2010-2013
	Porcentaje de Magistradas en propiedad y suplencia en el Poder Judicial	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a las formas de violencia	Tasa de femicidio por cada 100.000 mujeres	Empeoró	Empeoró	Mejóro, pero fue insuficiente para volver a la línea base
	Tasa de femicidio ampliado por cada 100.000 mujeres	Mejóro	Empeoró	Mejóro
	Tasa de casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica) por cada 100 hogares	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Porcentaje de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia Contra la Mujer	Empeoró	Empeoró	Empeoró
Fortalecimiento Institucional	Ingreso real (millones de colones constantes de 1991)	Mejóro	Mejóro	Mejóro
	Gasto Ejecutado real (millones de colones constantes de 1991)	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Porcentaje de Ejecución	Empeoró	Mejóro	Empeoró
	Superávit/Déficit	Empeoró	Empeoró	Empeoró

ANEXO N.º 3

Cuadro N.º 1										
Indicadores PIEG relativos al objetivo de trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos Costa Rica 2007-2013										
Indicador	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Resumen de la situación al 2013 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2010 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2013 respecto del 2010
Relación de la tasa neta de participación (M/H)	0,568	0,575	0,589	0,573	0,595	0,595	0,597	Mejóro en un 5,1%	Mejóro en un 0,8%	Mejóro en un 4,2%
Relación de tasas de desempleo (M/H)	2,06	1,48	1,5	1,58	1,72	1,65	1,54	Mejóro en un 25,1%	Mejóro en un 23,2%	Mejóro un 2,6%
Relación del ingreso laboral (M/H)	0,74	0,74	0,8	0,85	0,86	0,87	0,85	Mejóro en un 15,1%	Mejóro en un 15,1%	Se mantiene
Relación de tasas de asegurados directos (M/H)	0,5	0,5	0,53	0,54	0,54	0,56	0,56	Mejóro en un 11,4%	Mejóro en un 7,9%	Mejóro en un 3,2%

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Indicadores de Metas del Milenio y del Área de Servicios de Información y Divulgación Estadística. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Cuadro N.º 2										
Indicadores PIEG relacionados con el objetivo relativo a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad Costa Rica 2007-2013										
Indicador	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Resumen de la situación al 2013, respecto del 2007	Resumen de la situación al 2010, respecto al 2007	Resumen de la situación al 2013, respecto del 2010
Porcentaje de nacimientos madres adolescentes (15-19)	19,10%	19,50%	18,80%	18,10%	18,20%	18,60%	17,60%	Mejóro en un 7,7%	Mejóro en un 5,4%	Mejóro en un 2,4%
Tasa fecundidad adolescente (15-19) (por cada 10.000 adolescentes)	68	70,9	68,7	62,8	65,4	67,1	61,6	Mejóro en un 9,4%	Mejóro en un 7,7%	Mejóro en un 1,9%
Tasa Alumnas embarazadas menores de edad en el sistema educativo (por cada mil matriculadas)	2,73	3,22	3,6	3,54	3,38	3,55	3,25	Desmejoró en un 19%	Desmejoró en un 29,8%	Mejóro en un 8,3%

Fuente: Área de Servicios de Información y Divulgación Estadística, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Departamento de Análisis Estadístico, Ministerio de Educación Pública.

Cuadro N.º 3													
Indicadores PIEG relacionados con el objetivo relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria													
Costa Rica 2007-2013													
Indicador	2006-2010			2010-2014			2014-2018			Resumen de la situación al 2014 respecto del 2006	Resumen de la situación al 2010 respecto del 2006	Resumen de la situación al 2014 respecto del 2010	
	Índice de Participación Electoral Femenino*	68,5%			72,4%			71,2%			Mejóro en un 3,9%	Mejóro en un 5,7%	Desmejoró en un 1,7%
Porcentaje de mujeres electas en diputaciones	38,6%			38,6%			33,3%			Desmejoró en un 13,7%	Se mantuvo	Desmejoró en un 13,7%	
Mujeres en el Poder Ejecutivo													
Porcentaje de Ministras nombradas	33,0%			45,0%			38,0%			Mejóro en un 15,2%	Mejóro en un 36,4%	Desmejoró en un 15,6%	
Porcentaje de Viceministras nombradas	47,0%			59,0%			44,0%			Desmejoró en un 6,4%	Mejóro en un 25,5%	Desmejoró en un 25,4%	
Mujeres en la Corte Suprema de Suprema de Justicia	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013				Resumen de la situación al 2013 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2010 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2013 respecto del 2010
Porcentaje de Magistradas en propiedad y suplencia en el Poder Judicial **	38,1%	39,3%	39,7%	43,1%	42,2%	42,9%	44,2%				Mejóro en un 16,1%	Mejóro en un 13,1%	Mejóro en un 2,7%

*Datos del Tribunal Supremo de Elecciones, primera ronda.

**Despacho de la Corte Suprema de Justicia.

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU, con base en datos del Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, registros administrativos de las instituciones públicas y decretos oficiales publicados en La Gaceta.

Cuadro N.º 4											
Indicadores PIEG relacionados con el objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a las formas de violencia											
Costa Rica 2007-2013											
Indicador	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Resumen de la situación al 2013 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2010 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2013 respecto del 2010	
Tasa de femicidio por cada 100.000 mujeres**	0,28	0,83	0,68	0,45	0,53	0,22	0,30	Desmejoró en un 7,3%	Desmejoró en un 59,5%	Mejoró en un 32,7%	
Tasa de femicidio ampliado* por cada 100.000 mujeres**	0,7	0,69	1,09	0,94	1,32	0,91	0,47	Mejoró en un 32,6%	Desmejoró en un 33,9%	Mejoró en un 49,6%	
Tasa de casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica) por cada 100 hogares **	4,03	4,16	4,35	3,86	3,60	3,54	3,77	Mejoró en un 6,4%	Mejoró en un 4,3%	Mejoró en un 2,2%	
Porcentaje de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia Contra la Mujer***	3,5%	8,4%	4,5%	5,3%	7,9%	14,3%	12,6%	Desmejoró en un 260%	Desmejoró en un 51,4%	Desmejoró en un 138%	

* Incluye los homicidios dolosos contra mujeres, perpetrados por hombres, cuyo móvil o causa del evento es de naturaleza pasional o sentimental; las relaciones de ex concubinato y ex esposo; los atacantes sexuales, pretendientes, novios, ex novios, cliente sexual y acosadores. También se consideran dentro de esta categoría, aquellas mujeres que fallecen en un ataque llevado a cabo contra otra mujer y en el cual ella se encuentra defendiendo a esta o colateralmente es herida de muerte, además de todas las formas de violencia ejercida por un familiar varón en contra de una mujer. No se incluyen eventos en los cuales una mujer asesina a otra por rivalidad amorosa.

** Se usaron los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Proyecciones y estimaciones de la población por años calendario, y los totales de hogares provienen de las Encuestas de Hogares y Encuestas de Propósitos Múltiples.

*** El indicador se interpretó que entre más denuncias se contabilicen anualmente relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia contra la mujer, existe mayor vulnerabilidad de violencia en contra de las mujeres, además de que dichas denuncias se relacionan con incumplimiento de medidas de protección, maltrato y amenazas contra la mujer, lo que inevitablemente aumenta el riesgo de las mujeres víctimas y sus familias.

Fuente: Unidad de Investigación del INAMU, con base en datos del Poder Judicial; Unidad de Planificación del Poder Judicial, Cuadros de Homicidios dolosos anuales y compendios de indicadores.

Cuadro N.º 5											
Indicadores PIEG relativos al objetivo estratégico de fortalecimiento de la institucionalidad											
Ingreso real, gasto ejecutado y superávit											
INAMU 2007-2013											
en millones de colones constantes de 1991											
Indicador	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Resumen de la situación al 2014 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2010 respecto del 2007	Resumen de la situación al 2014 respecto del 2010
Ingreso Real	484,5	679,7	601,4	845,3	861,9	1.113,3	1.794,1	1.880,6	Mejoró en un 288%	Mejoró en un 74%	Mejoró en un 122%
Gasto Ejecutado	323,6	482,8	474,3	588,0	567,9	747,2	792,8	935,3	Mejoró en un 189%	Mejoró en un 82%	Mejoró en un 59%
Porcentaje de Ejecución	67%	71%	79%	70%	66%	67%	44%	50%	Desmejoró en un 25,5%	Mejoró en un 4,2%	Desmejoró en un 28,5%
Superávit/Déficit	161,0	196,9	127,1	257,3	294,1	366,2	1.001,3	945,3	Desmejoró en un 487%	Desmejoró en un 60%	Desmejoró en un 267%

Nota: Los datos fueron transformados de corrientes a reales mediante el deflactor del PIB.

Fuente: Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos. Contraloría General de la República.