



AUDITORÍA COORDINADA

SOBRE EL TEMA DE EQUIDAD DE GÉNERO REALIZADO
ENTRE LAS ENTIDADES DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR
DE PUERTO RICO, CHILE Y COSTA RICA

INDICE

PRESENTACIÓN	5
RESUMEN EJECUTIVO	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Antecedentes de la auditoría coordinada	10
1.2 Entidades de Fiscalización Superior participantes en la auditoría coordinada	11
1.3 Objetivos de la auditoría	12
1.3.1 Objetivo general	
1.3.2 Objetivos específicos	
1.4 Alcance de la auditoría	12
1.5 Metodología aplicada	13
CAPÍTULO II. RESULTADOS AUDITORÍAS NACIONALES	15
2.1 Auditoría EFS de Puerto Rico	16

2.2	Auditoría EFS de Chile	23	3.4	Índice de equidad de género por país	64
2.3	Auditoría EFS de Costa Rica	28	3.4.1	Puerto Rico	64
			3.4.2	Chile	65
			3.4.3	Costa Rica	65
CAPÍTULO III. Resultados Auditoría Coordinada		35	3.5	Conclusiones	66
3.1	Equidad de género en Educación	38	3.6	Desafíos	68
3.1.1	Índice Integrado de Educación Puerto Rico	38	REFLEXIONES FINALES		71
3.1.2	Índice Integrado de Educación Chile	41	ANEXOS		75
3.1.3	Índice Integrado de Educación Costa Rica	43	CRÉDITOS		82
3.2	Equidad de género en Salud	46			
3.2.1	Índice Integrado de Salud Puerto Rico	47			
3.2.2	Índice Integrado de Salud Chile	50			
3.2.3	Índice Integrado de Salud Costa Rica	52			
3.3	Equidad de género en Empleo	56			
3.3.1	Índice Integrado de Empleo Puerto Rico	56			
3.3.2	Índice Integrado de Empleo Chile	59			
3.3.3	Índice Integrado de Empleo Costa Rica	61			



PRESENTACIÓN

El presente informe resume los resultados de la primera “Auditoría coordinada en materia de igualdad y equidad de género” realizada en el ámbito de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), como parte de las líneas de acción incorporadas en el plan de trabajo de la Comisión Técnica de Participación Ciudadana (CTPC).

La inserción de la perspectiva de género en la fiscalización superior ha cobrado un papel relevante en los últimos años y ese compromiso se ha materializado en una serie de acciones que iniciaron en abril de 2012, cuando se celebró el Encuentro “Género y Transparencia en la Fiscalización Superior”, en Santo Domingo, República Dominicana, en el cual se aprobaron recomendaciones relacionadas con el tema, y se firmó la “Declaración de Santo Domingo”, que reafirma la necesidad de que las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) incorporen la dimensión relativa a la equidad de género, tanto al interior de las propias EFS, como en la ejecución de las auditorías gubernamentales, con el objetivo de vigilar el cumplimiento de las Constituciones Nacionales, la normativa sobre la equidad de género, así como las leyes de acción afirmativa que la mayoría de los gobiernos han adoptado, en el marco de compromisos adquiridos internacionalmente.

En correspondencia con lo anterior, luego del Taller para la Construcción del Plan de Corto y Mediano Plazo sobre Género y Transparencia en la Fiscalización Superior celebrado en julio de 2013 en Costa Rica, y en acatamiento al mandato asignado mediante la Resolución N° 19-2013-AG, aprobada en la XXIII Asamblea General Ordinaria de la OLACEFS, celebrada en Chile en diciembre de 2013, la CTPC incorporó como parte de sus planes de trabajo anuales, una serie de actividades tendientes a fomentar en la Organización la inserción de esta perspectiva, entre ellas la realización, en el 2014, de una auditoría coordinada sobre este particular, considerando el auge que esta temática ha cobrado a nivel internacional en los últimos años y, particularmente, en los países latinoamericanos; además de que, sin duda, las EFS tienen un ámbito de acción preponderante como garantes de las acciones de los gobiernos en contra de la pobreza y la desigualdad.

Esta Auditoría Coordinada se inició en el año 2014 con la participación de las EFS de Chile, Costa Rica y Puerto Rico, quienes en el mes de noviembre de ese año suscribieron un Memorando de Entendimiento, partiendo del marcado interés de las autoridades de cada una de las EFS para realizar una auditoría de esta naturaleza, específicamente en los temas de educación, salud y empleo, contribuyendo con ello

al cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos en cada uno de los países participantes de esta auditoría, así como al posicionamiento a nivel de la OLACEFS de esta temática. El esfuerzo iniciado en 2014 se compila en el presente informe, el cual integra los resultados del análisis de las acciones realizadas por cada una de las EFS (Informe Nacional), así como el Informe Conjunto que compara y analiza indicadores comunes (educación, salud y empleo) vinculados con esta temática.

Finalmente, es conveniente reiterar la importancia de que en la OLACEFS se realicen esfuerzos para posicionar este tema en la Agenda de la Organización, en procura de materializar -mediante diversas acciones, siendo una de ellas las auditorías coordinadas- la inserción de la perspectiva de género en la fiscalización superior, de tal forma que se implemente el primero de los compromisos asumidos por parte de los miembros plenos de la Organización en la denominada “Declaración del Cusco”, firmada en la XXIV Asamblea General Ordinaria celebrada en 2014 en la ciudad de Cusco, Perú, la cual aspira a que la perspectiva de género se incorpore de manera transversal en la fiscalización superior.

Yesmín M. Valdivieso

OFICINA DEL CONTRALOR DEL ESTADO LIBRE DE PUERTO RICO

Patricia Arriagada Villouta

CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE (S)

Marta Acosta Zúñiga

CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA



RESUMEN EJECUTIVO

La presente auditoría examinó los avances en materia de equidad e igualdad de género en Puerto Rico, Chile y Costa Rica. En primera instancia se ejecutó una auditoría de alcance nacional, por parte de cada EFS participante, en un asunto o programa específico vinculado con el tema de equidad e igualdad de género.

En ese sentido, la EFS de Puerto Rico analizó las funciones de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), donde se evidenciaron deficiencias en el proceso de planificación estratégica, en la recopilación de las estadísticas y en la verificación del cumplimiento en la elaboración de los planes de acción afirmativa.

Por su parte, la EFS de Chile analizó el Programa de Apoyo a la Retención Escolar (PARE) y el Programa de Apoyo a la Madre Adolescente (AMA). En dicho estudio, se señalaron debilidades en el control interno, al evidenciar la inexistencia de revisiones de la Unidad de Auditoría Interna, así como de procedimientos para monitorear el cumplimiento de los convenios, atrasos en la entrega de rendiciones de cuentas de los ejecutores al servicio y falta de supervisión en relación con la ejecución de los convenios.

A su vez, se encontraron debilidades en el funcionamiento de los programas citados, relacionados con la inclusión de beneficiarios al programa, deficiencias en las fichas de los beneficiarios, inconsistencias en la contratación de profesionales para la ejecución de los convenios, falta de revisión de los antecedentes de respaldo presentado por los ejecutores, así como del respaldo en la realización de actividades, temas que no garantizaron la permanencia de los adolescentes en el sistema escolar durante el 2013 y 2014; por último, en lo relativo a las cuentas de los programas, se encontró la existencia de gastos impropios.

Asimismo, la EFS de Costa Rica analizó el avance en el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PIEG), y se determinó que cinco de los seis objetivos estratégicos definidos en esa política, 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 ese país en el último año de esa política.

Además, se evidenciaron debilidades en el seguimiento y monitoreo de la PIEG y los planes de acción; problemas en el funcionamiento de la estructura organizativa

encargada de efectuar, apoyar y facilitar la labor de seguimiento de la PIEG; así como debilidades en la coordinación entre las diferentes instituciones públicas que ejecutan la citada política.

En la segunda sección de la presente auditoría coordinada, las EFS de Puerto Rico, Chile y Costa Rica, elaboraron un Índice de Equidad de Género, mediante el cual se brindó seguimiento a una serie de indicadores vinculados con los ejes de educación, salud y empleo, para evidenciar los avances en materia de equidad e igualdad de género en esos países¹ en el periodo 2009-2013. Ello dentro del marco de los convenios internacionales suscritos por los países participantes de la presente auditoría, tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En razón de la aplicación del Índice de Equidad de Género (IEG), se determinó que los países mostraron avances en materia de equidad e igualdad de género entre 2009 y 2013 (2012 para el caso de Puerto Rico).

Desde una perspectiva individual, el IEG de Puerto Rico, al 2012 respecto del año base (2009), muestra una mejora que se puede atribuir principalmente a los resultados favorables en los ejes de salud y educación.

Por otra parte, el IEG de Chile, logró mejorar levemente en el 2013, con respecto a la línea base (2009), situación impulsada por los avances en los temas de empleo y salud, no obstante, hubo una desaceleración de los avances en materia de educación.

Finalmente, la tendencia del IEG de Costa Rica es positiva, y aunque es paulatina, evidencia que la situación de equidad e igualdad de género ha venido mejorando. Los mayores avances en el 2013, se dieron en temas de educación y salud, y en menor medida en empleo.

Producto de los resultados obtenidos en la auditoría coordinada, se determinaron áreas de mejora y se plantearon desafíos en los que se debe trabajar tanto en el ámbito nacional como regional.

La importancia de los temas examinados radica en el interés de incorporar en la OLACEFS, la perspectiva de género como un eje de la fiscalización superior. Así como de dar seguimiento y monitoreo a los avances en esa materia, en respuesta de los compromisos internacionales acogidos por los países participantes.

¹ Puerto Rico es parte de los Estados Unidos de América, por lo tanto, su relación y compromiso con los instrumentos nacionales e internacionales se limita a los acuerdos formalizados por ese país.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN



1.1. Antecedentes de la Auditoría Coordinada

En el encuentro sobre “Género y Transparencia en la Fiscalización Superior”, celebrado en Santo Domingo, República Dominicana, en abril de 2012, se aprobaron recomendaciones relacionadas con esta temática, y se firmó la “Declaración de Santo Domingo”, en la que se reafirmó la incorporación del tema de equidad de género por parte de las Entidades de Fiscalización Superior (EFS) tanto a lo interno de las EFS, como en los procesos de fiscalización. Lo anterior con el fin de vigilar el cumplimiento de la legislación sobre la Equidad de Género que los gobiernos hayan adoptado.

En la XXII Asamblea General de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades de Fiscalización Superior (OLACEFS), celebrada en Gramado, Brasil, en noviembre del 2012, se aprobó la Resolución N° 15-2012-AG para acoger las conclusiones y recomendaciones contenidas en el informe sobre el Encuentro de Género y en la Declaración de Santo Domingo. En el marco de la Comisión Técnica de Participación Ciudadana (CTPC) de la OLACEFS, se conformó el Equipo de Seguimiento de la Resolución sobre Género y Transparencia en la Fiscalización Superior.

La CTPC, conjuntamente con el Equipo de Seguimiento, organizó, en julio de 2013, una reunión en San José, Costa Rica. En la reunión participaron las EFS de República Dominicana, Brasil, Perú, Puerto Rico, Chile y Costa Rica, y representantes de la GIZ y de ONU MUJERES. Allí también se llevó a cabo el Taller para la Construcción del Plan de Corto y Mediano Plazo sobre Género y Transparencia en las Entidades de Fiscalización Superior, a ejecutar durante el periodo 2013-2016. Del Taller se derivó el diseño y ejecución de una auditoría coordinada en materia de género por parte de un grupo de EFS de la OLACEFS, que permitiera desarrollar un marco de referencia sobre la situación y contribuir con ello a fortalecer el cumplimiento de compromisos internacionales adquiridos sobre esa temática.

En ese Taller, se preparó y firmó un Memorando de Entendimiento entre la OLACEFS y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU MUJERES. Esto, con la finalidad de establecer un marco de cooperación y facilitar la colaboración entre las partes, en ámbitos de interés mutuo para que la perspectiva de género se incorpore como un eje de la fiscalización superior.

Estos esfuerzos también se fundamentaron en el compromiso asumido por los Estados Parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que se deben alcanzar antes del 2015², promovidos por Naciones Unidas para un desarrollo más humano, justo y equilibrado.

Bajo este contexto, en diciembre de 2013, en la XXIII Asamblea General de la OLACEFS celebrada en Chile, el Equipo de Seguimiento presentó un informe en el que se resumía el trabajo realizado hasta la fecha y los Estándares o Criterios Generales para las Auditorías con Enfoque de Género. Mediante la Resolución N° 19-2013-AG se aprobó dicho informe y se estableció realizar una auditoría coordinada en materia de género para el 2014. Los trabajos no sólo incluían la auditoría coordinada en materia de género sino también la evaluación a nivel nacional de alguna unidad relacionada con el cumplimiento de leyes sobre la igualdad y equidad de género.

Es así como la OLACEFS promovió el desarrollo de una auditoría coordinada en este sentido, que permitiera desarrollar un marco de referencia sobre la situación y contribuir con ello a fortalecer el cumplimiento de compromisos internacionales adquiridos sobre la temática de marras, así como posicionar el tema dentro de dicha organización.

² Puerto Rico es parte de los Estados Unidos de América, por lo tanto, su relación y compromisos con los instrumentos nacionales e internacionales se limita a los acuerdos formalizados por ese país.

De acuerdo con los citados Estándares o Criterios Generales, la auditoría de género es un proceso diseñado para evaluar la incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos, que implica la evaluación de las estructuras internas así como los resultados de los programas que afectan a los externos. Estas auditorías son cruciales para asegurar que las políticas y estrategias se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de la perspectiva de género. Como resultado de una auditoría de género, entre otras cosas, se:

- Evalúan las implicaciones para mujeres y hombres en cualquier acción incluida la legislación, los programas o las políticas públicas para eliminar la desigualdad.
- Detectan desigualdades y problemas graves.
- Toman en consideración la opinión del personal y de los usuarios de los servicios (ciudadanía) respecto del logro o al alcance de una igualdad de género.

Asimismo, esta auditoría coordinada es cónsona con la ISSAI 12 –El Valor y Beneficio de las Entidades Fiscalizadoras Superiores–, marcando la diferencia en la vida de los ciudadanos, ya que las EFS participantes actúan en interés del público al atender un asunto de suma importancia y se expresan sobre el tema de género enmarcado en las instituciones gubernamentales que vienen obligadas a rendir cuentas por ello.

1.2. Entidades de Fiscalización Superior participantes en la auditoría coordinada

Para el desarrollo de la presente auditoría coordinada sobre el tema de igualdad y equidad de género, se suscribió un Memorando de Entendimiento entre las EFS de Puerto Rico, Chile y Costa Rica.

Para facilitar la coordinación y el desarrollo de la auditoría de marras, se definió de común acuerdo entre los países participantes, que la coordinación técnica le correspondería a la EFS de Costa Rica. Además, los resultados incluidos dentro del presente informe, son producto de la coordinación y validación de las EFS participantes.

La auditoría realizada, contó con el apoyo financiero de la Cooperación Alemana (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH), mediante el programa OLACEFS-GIZ.

1.3. Objetivos de la auditoría coordinada sobre igualdad y equidad de género

1.3.1 Objetivo General

Analizar las acciones establecidas en los países participantes, para fortalecer la igualdad y equidad de género y analizar indicadores sobre ejes temáticos comunes (educación, salud y empleo).

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Verificar el avance en la implementación de un asunto o programa vinculado con la temática de igualdad y equidad de género, en cuyo caso cada EFS participante dentro de la presente auditoría, hará la selección correspondiente, acorde con su criterio experto.
- b) Identificar y presentar los resultados de indicadores comunes ligados a los ejes temáticos de educación, salud y empleo, relacionados con compromisos adquiridos en convenios internacionales.
- c) Determinar los criterios que permitan evaluar u opinar respecto de los resultados obtenidos de las mediciones realizadas por medio de los indicadores comunes aplicados, vinculados a los ejes de educación, salud y empleo.

1.4. Alcance de la Auditoría

La auditoría coordinada comprendió el análisis de un asunto o programa específico relacionado con el tema de igualdad y equidad de género en el ámbito nacional, correspondiente a cada EFS participante, a lo cual se le denominó auditoría nacional. Al respecto, el tema seleccionado por la EFS de Puerto Rico se orientó a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM); ente encargado de fiscalizar la implantación y el cumplimiento de la política pública, para garantizar los derechos humanos de las mujeres y promover la equidad de género.

La EFS de Chile analizó el Programa de Apoyo a la Madre Adolescente (AMA) a cargo del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), así como el Programa de Apoyo a la Retención Escolar (PARE), de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).

En el caso de la EFS de Costa Rica, la auditoría se realizó sobre el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG).

Además, como parte de los esfuerzos de fiscalización realizados por las tres EFS participantes dentro de la presente auditoría, se desarrollaron los ejes temáticos de educación, salud y empleo, para lo cual se seleccionaron indicadores comunes, priorizados y consensuados por las EFS, que permitieran verificar el avance en dichos ejes en los distintos países participantes.

El análisis de los indicadores abarcó el periodo comprendido entre los años calendario 2009 y 2013, y el periodo analizado en el ámbito nacional fue definido por cada EFS.

1.5. Metodología aplicada

En la Auditoría Coordinada, las EFS participantes armonizaron, en lo pertinente, sus enfoques de auditoría, considerando posibles diferencias entre países, asunto que fue incluido en el Memorando de Entendimiento, al cual se incluyó un cronograma de los trabajos necesarios para el desarrollo de la auditoría. Las EFS participantes también acordaron los roles que tendrían en las distintas etapas de elaboración del informe.



La coordinación entre las tres EFS se realizó principalmente mediante el uso de herramientas electrónicas (correo electrónico, videoconferencia y la vía telefónica), así como una reunión presencial realizada en San Juan, Puerto Rico, en octubre de 2014.

En lo que respecta al desarrollo de la auditoría vinculada con el ámbito nacional, se utilizó la normativa aplicable a cada país, de conformidad con las leyes, reglamentos u otras normativas que los regulan, de acuerdo con el tema seleccionado por cada EFS.

Adicionalmente, se realizó un análisis general sobre los principales convenios internacionales³, a partir de los cuales se definieron, los ejes temáticos de educación, salud y empleo. También se identificaron nueve indicadores considerados como representativos de dichos ejes, que permitieran evidenciar los avances de cada país, según se indica en el Anexo N° 1. Los nueve indicadores, tres por cada eje temático, fueron seleccionados bajo los criterios de la “Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género” e “Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing” de la CEPAL. Dichos criterios están relacionados con relevancia, perdurabilidad, fácil comprensión, viabilidad, fiabilidad y validez, oportunidad y, en la medida de lo posible, comparabilidad.

Además, para cada país se calculó un índice por cada eje temático usando el promedio simple del resultado de los índices de cada indicador. Se tomó como año base 2009⁴. (Ver Anexo N° 2)

También, se calculó un promedio simple del resultado de los tres índices por país, para conformar un Índice Integrado de Equidad de Género (IIEG).

Para el desarrollo de la presente auditoría coordinada con respecto a la auditoría internacional, se diseñaron formularios o plantillas para cada eje temático, como una herramienta que facilitara la medición de los indicadores e índices citados, la presentación de los resultados por medio de gráficos y el respectivo análisis. Para tal efecto, se aplicó la metodología de normalización de tasas de variación, con algunas modificaciones, sobre los indicadores, para convertirlos en un número índice. Lo anterior, con base en los lineamientos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), disponibles en el documento “Guía metodológica Diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenible”. Además, para la medición de los indicadores e índices comentados, cada EFS efectuó en su país la coordinación respectiva con las instituciones encargadas de las estadísticas nacionales.

En el Memorando de Entendimiento de la Auditoría Coordinada en Materia de Igualdad y Equidad Género, firmado por las EFS de Puerto Rico, Chile y Costa Rica, se determinó que cada país seleccionaría un asunto o programa específico, relacionado con el tema, el cual sería definido por cada EFS. Esto se identificó como la Auditoría Nacional. En una reunión presencial llevada a cabo el 20 y 21 de octubre de 2014 en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, cada EFS presentó el tema seleccionado.

Los resultados de la Auditoría Nacional llevada a cabo por las EFS se presentan de forma resumida, según se indica a continuación:

3 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979), los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000), promovidos por Naciones Unidas y la Declaración y Plataforma de Acción Beijing (1995).

4 A partir de base 100.



CAPÍTULO II

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA NACIONAL

2.1 Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

2.1.1 Tema analizado

La Contraloría de Puerto Rico analizó las funciones de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).

2.1.2 Importancia para la equidad de género

La OPM tiene la responsabilidad de fortalecer, fiscalizar y hacer cumplir la política pública que garantice los derechos humanos de las mujeres y promover la equidad de género. Además, debe asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva. También deben evaluar los programas ya existentes, a fin de lograr la eliminación del discrimen, la desigualdad y propiciar la participación de las mujeres.

2.1.3 Objetivos de auditoría

En esta auditoría se evaluó el sistema de desempeño de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa (División de Planificación) de la OPM, la ejecución de la misma en cumplimiento del Plan Estratégico, los planes de ejecución y los informes anuales, el sistema de recopilación de datos y estadísticas, la reglamentación interna para sus operaciones, y su función fiscalizadora de velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan con la Ley.

La División de Planificación es la que tiene asignada la función de promover en las agencias y en los municipios el cumplimiento de la política pública que garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo por género y colabora con los patronos públicos y privados en la implantación de un protocolo para la prevención y el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

2.1.4 Alcance

La OPM preparó el Plan Estratégico 2011-2016 (Plan Estratégico). También preparó el Plan de Ejecución Anual (Plan de Trabajo) para el 2012, 2013 y 2014-15 y el Informe de Resultados (Informe Anual) para el 2012-13 y 2013-14. Los auditores evaluaron el Plan Estratégico de la OPM, los planes de trabajo y los informes

anuales relativos a la División de Planificación. También se realizó una encuesta a funcionarios y empleados públicos.

Como criterio se utilizó la Ley N° 236-2010, Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales, según enmendada, que establece, como política pública en Puerto Rico, que las agencias, las corporaciones públicas y los municipios (agencias) implanten un programa dirigido a optimizar su funcionamiento y servicio. Además, la Carta Circular 97-12, Nuevas Guías para la Preparación y Presentación de los Planes Estratégicos, Planes de Ejecución Anuales e Informes de Resultados, conforme a la Ley N° 236-2010. Esta Carta Circular tiene como anexo el documento Definición de Términos para la Preparación de Planes Estratégicos y Planes Anuales de diciembre de 2011 (Definición de Términos). También se utilizó como criterio la Ley N° 20-2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, según enmendada.

2.1.5 Principales resultados

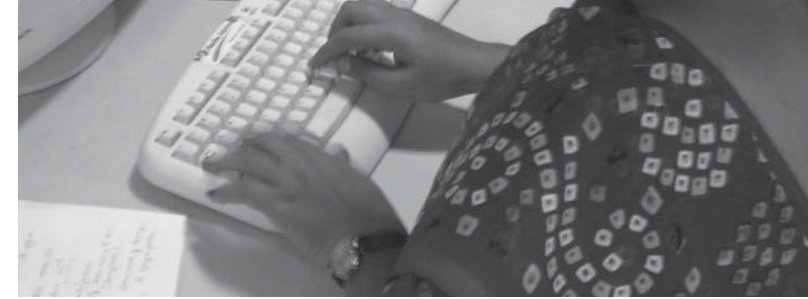
Los principales resultados de la auditoría fueron los siguientes:

a) Examen de las metas, objetivos y actividades de la División de Planificación

- Deficiencias en la elaboración de metas, objetivos y actividades

El examen sobre las metas, objetivos y actividades correspondientes a la División de Planificación en el Plan Estratégico, reveló que estos carecían de varios asuntos requeridos por la Ley N° 236-2010 y por la Carta Circular N° 97-11, según se indica:

- Una descripción de cómo se alcanzarán las metas y los objetivos propuestos, así como un detalle de los procesos operativos, el presupuesto, la información y otros recursos necesarios para cumplir esas metas y objetivos.
- Una identificación de los factores externos que están fuera del control de la agencia y los cuales podrían afectar la consecución de los objetivos generales.
- Una descripción de los criterios de evaluación de la División de Planificación utilizados para establecer y revisar las metas y los objetivos generales.



- Deficiencias en la elaboración de planes de trabajo

El Plan de Trabajo 2012, 2013 y 2014-15 de la División de Planificación contiene los objetivos y las correspondientes actividades para lograr el cumplimiento de estos. Se determinó que dichos planes de trabajo no se prepararon adecuadamente, conforme con los requisitos establecidos en la Ley N° 236-2010 y en la Carta Circular N° 97-12, según se indica:

- No contenían los indicadores de desempeño para la medición y la evaluación de los resultados, así como de los niveles de servicio de la División de Planificación. En el caso del Plan de Trabajo 2014-15, este contiene los indicadores de desempeño. No obstante, se observó que de las 29 actividades identificadas, en 15 de estas (52%), no se especifica la cantidad, en 9 (31%) no se establece la calidad, en ninguna (100%) se indicó el tiempo y en 19 (66%) no se estableció el lugar. Esta información es requisito principal de un indicador.
- No se incluyeron las descripciones de los procesos operacionales, las habilidades, la tecnología, los recursos humanos, el presupuesto, la información o cualquier otro recurso necesario para alcanzar el desempeño propuesto.
- Carecen de datos de referencia para comparar el desempeño actual de la División de Planificación con las metas de desempeño establecidas.

- No incluían un análisis de cómo las metas incluidas en dichos planes se relacionan con los objetivos generales del Plan Estratégico.
- En los planes de trabajo de 2012 y 2013 no se establecieron las métricas u otras herramientas de medición que se utilizarían para validar y verificar los datos recopilados. Hasta donde sea posible, se deben desarrollar medidas cuantificables (cifras, tasas, volúmenes). Las métricas cualitativas pueden ser percepciones, opiniones o evidencia física, entre otras. Por otro lado, el Plan de Trabajo 2014-15 contenía métricas, pero de las 29 métricas establecidas en dicho Plan, 18 (62%) son cualitativas.

- Deficiencias en los informes anuales

Los informes anuales que prepara la OPM tienen el propósito de informar sobre las actividades, los logros y la operación de la agencia, e incluyen recomendaciones. Los mismos contienen los datos segregados por las distintas oficinas, divisiones y programas de la entidad. Se evaluó el Informe Anual del 2012 y el 2013 en lo que corresponde a la División de Planificación y se determinó que no cumplieron con los requisitos establecidos en la Ley N° 236-2010 y en la Carta Circular N° 97-12, según se indica:

- Aunque los informes anuales evaluados presentan los logros alcanzados para la División de Planificación en términos narrativos

y cuantitativos, mediante el uso de gráficas y tablas, estos no contienen una descripción o explicación de las metas y los objetivos de desempeño que no se alcanzaron o para los cuales no se obtuvo el nivel de rendimiento deseado, según requerido en la Ley N° 236. Tampoco detallan las razones para no alcanzar las metas u objetivos, las medidas y fechas establecidas para lograr las mismas.

- Los informes anuales no contienen la descripción de la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos de desempeño. Esta información permite determinar si la agencia alcanzó las metas y los objetivos propuestos, y si para el logro de estos se utilizaron los recursos adecuadamente.
- Los informes no contienen un resumen de los hallazgos y las conclusiones durante la implantación de las medidas contenidas en el plan, para determinar el nivel de cumplimiento de los planes de trabajo.

b) Calidad de las estadísticas recopiladas en la OPM

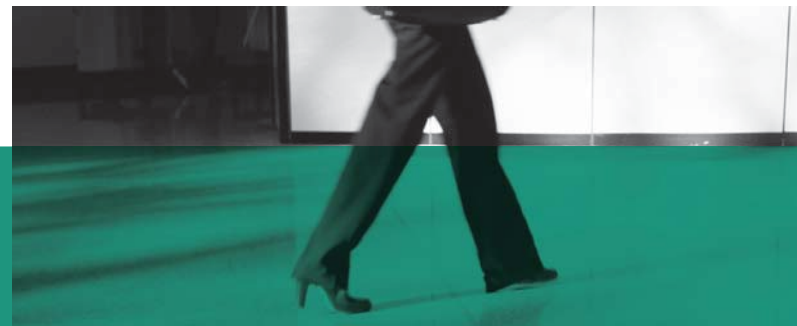
El 8 de agosto de 2008 el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico aprobó el Reglamento de los Criterios de Calidad de las Estadísticas, según enmendado (Reglamento de Criterios de Calidad), para establecer los criterios de calidad para los sistemas de recopilación de datos y estadísticas en las agencias gubernamentales de la Rama Ejecutiva, los índices de desempeño, y el grado de confiabilidad de la información, entre otros.


El examen reveló deficiencias en el proceso de recopilación y almacenamiento de datos de la División de Planificación, según se indica:

- La información que se recopila en la División de Planificación se obtiene directamente de los expedientes y de las tablas que se mantienen en los programas computarizados como Microsoft Word y Microsoft Excel. Se observó la existencia de hojas de trabajo en Excel que no tienen un formato definido que incluya claramente el título de la hoja, los títulos de las columnas y con datos cuantitativos en formato de texto, entre otros. También se observó inconsistencia en el uso del formato de las fechas. La División de Sistemas de Información certificó que, a esa fecha, la División de Planificación no contaba con una base de datos y que estaban en proceso de crear una en el programa Microsoft Access.
- En el transcurso de la auditoría surgieron dudas y diferencias relacionadas con los datos provistos en certificaciones, en los planes de trabajo e informes anuales. Para aclarar las mismas, los funcionarios tenían que ir a los expedientes y volver a contar para confirmar los datos. Se observó que según el Plan Anual 2013, el total de planes de acción afirmativa recibidos ascendió a 118, mientras que la División de Planificación informó que recibieron 123 planes. De estos, 80 correspondían a planes enviados por las agencias y 43 a los municipios. La OPM no pudo explicar la causa de las diferencias.

c) Cumplimiento con los planes de acción afirmativa

En la Ley N° 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género se instruye a las agencias, entidades públicas y municipios de Puerto Rico (agencias y municipios), a desarrollar e implantar





planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo, por razón de género. La División de Planificación es responsable, entre otras cosas, de recibir, verificar y fiscalizar los planes de acción afirmativa requeridos por esta Ley.

En dicha Ley se le otorga la responsabilidad a la OPM de realizar auditorías periódicas sobre el cumplimiento con la elaboración del plan de acción afirmativa. También establece que si como resultado de las auditorías realizadas se encuentran irregularidades o violaciones, la OPM está facultada para imponer multas administrativas por cada incumplimiento detectado.

El Reglamento N° 6900 para la Imposición de Sanciones a través de Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley N° 212, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género (Reglamento 6900) fue aprobado el 16 de noviembre de 2004. Esto, para establecer el procedimiento para la imposición de las multas según la Ley. La División de Planificación también utiliza las Guías para el Desarrollo e Implantación de Políticas Favorables a las Mujeres en el Empleo (Guías) para evaluar el cumplimiento de la Ley N° 212-1999.

El examen realizado reveló las siguientes deficiencias:

- **Falta de monitorías a la implantación del Plan de Acción Afirmativa**
Al 16 de abril de 2015, la División de Planificación no había realizado las monitorías o las auditorías requeridas por la reglamentación aplicable. La monitoría está definida en el Reglamento N° 6900 como la evaluación periódica de la Implantación del Plan de Acción, para determinar si se están llevando a cabo las actividades propuestas para el logro de las metas establecidas o si se requiere ajuste para asegurar el logro de las mismas. La auditoría está definida como una revisión para determinar si efectivamente se han corregido las irregularidades o incumplimientos con la Ley, detectados como resultado de la monitoría.

- **Deficiencias en la verificación del cumplimiento de las entidades con la elaboración del Plan de Acción Afirmativa**

En el Tomo 2 de las Guías se describen los pasos fundamentales que deben seguir las agencias y los municipios en la implantación de los planes de trabajo para garantizar la equidad de género en las prácticas laborales. Dicho Tomo 2 contiene 14 componentes que, a su vez, se desglosan en alrededor de 88 requisitos. La evaluación realizada por la División de Planificación consistía en verificar el contenido del Plan recibido con una hoja de cotejo titulada Estatus del Plan de Acción Afirmativa y Correcciones Requeridas, que sólo incluía los 14 componentes. Los requisitos no se detallaban en la hoja de cotejo. Tampoco se verificaba la exactitud y veracidad del contenido del Plan de Acción Afirmativa para cada uno de los 14 componentes.

- **Ausencia de la imposición de multas por el incumplimiento de las entidades con el Plan de Acción**

De no recibirse el Plan de Acción en la OPM, o si no cumplía con algunas de las partes o con los criterios establecidos en las Guías, se notificaba a la Procuradora para la imposición de sanciones a través de multas administrativas luego de un procedimiento investigativo. Funcionarios de la OPM certificaron que para el 2012 al 2014 no se recibieron referidos, que no han impuesto multas a las agencias y municipios por irregularidades y violaciones a la Ley N° 212-1999, y que no cuentan con una lista de las entidades que incumplen con dicha Ley. A diciembre de 2014, la División de Planificación certificó que no habían recibido los planes de acción afirmativa para 2 agencias gubernamentales y 7 municipios. Por otro lado, en dicha certificación se indicó que, a esa fecha, se habían recibido los informes de progreso correspondientes a 107 agencias y 71 municipios.



- **Reglamento con más de diez años sin revisar**

El Reglamento N° 6900 aprobado el 16 de noviembre de 2004 fue inscrito en el Departamento de Estado ese mismo día. Al 27 de abril de 2015, luego de transcurridos más de 10 años, dicho Reglamento no había sido revisado para evaluar si el mismo adelanta efectivamente la política pública de la agencia o de la legislación bajo la cual fue aprobado. Esto es contrario a lo establecido en la Sección 2.19 de la Ley N° 170 del 12 de agosto de 1988, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, según enmendada, en donde se indica que será deber de todas las agencias revisar cada cinco años sus reglamentos.

d) **Encuesta sobre la satisfacción con las funciones realizadas por la OPM**

Se realizó una encuesta a los directores de recursos humanos o coordinadores de acción afirmativa de las entidades gubernamentales y los municipios. El propósito era conocer la satisfacción de las entidades con la asistencia recibida por parte de la OPM y evaluar el cumplimiento de los objetivos incluidos en el Plan de Trabajo 2013.

Los temas incluidos en la encuesta fueron las orientaciones o adiestramientos impartidos por la OPM, la asistencia técnica, los planes de acción afirmativa, la distribución del material educativo y el concepto de equidad de género.

La encuesta se envió a 205 entidades gubernamentales (41 corporaciones públicas, 13 recintos de la Universidad de Puerto Rico, 64 agencias, 78 municipios y 9 agencias de la Rama Legislativa), las cuales tuvieron la oportunidad de responder durante el período del 17 de marzo al 1 de abril de 2015. Al 16 de abril de 2015, habían contestado 142 entidades (69 %) de los encuestados. A continuación se presentan los resultados:

- **Adiestramientos**

Se preguntó sobre el nivel de satisfacción de la capacitación al personal directivo de recursos humanos y a los coordinadores de acción afirmativa de las agencias y los municipios con respecto a la elaboración

e implantación de los planes de acción afirmativa y de los protocolos sobre el manejo de violencia doméstica en el empleo, en cumplimiento de las leyes Nos. 212-1999 y 217-2006.

De las 142 entidades gubernamentales que contestaron la encuesta, 125 (88%) indicaron haber recibido el adiestramiento. De estos, 123 (98%) calificaron los adiestramientos entre excelente y aceptable.

- **Asistencia técnica**

Uno de los objetivos de la División de Planificación es ofrecer asistencia técnica a las agencias gubernamentales, a los municipios y a las empresas privadas que soliciten apoyo para cumplir con la política pública favorable a la mujer en el empleo. Este se realiza principalmente mediante la atención de llamadas telefónicas y el recibo de funcionarios de las entidades que solicitan apoyo técnico.

De las 142 entidades gubernamentales que contestaron la encuesta, 77 (54%) de estas indicaron haber solicitado y recibido de la OPM asistencia técnica. De estas, 75 (97%) solicitaron asistencia técnica para la elaboración e implantación de los planes de acción afirmativa y el protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica, y 2 para otros temas. También se preguntó en la encuesta que si recibieron asistencia, cómo calificaban la misma. 73 entidades indicaron que la asistencia fue entre excelente y aceptable.

- **Planes de Acción Afirmativa**

La OPM tiene entre sus actividades, registrar y confirmar el recibo de los planes de acción afirmativa 2013-16 de las agencias y los municipios. De las 142 entidades gubernamentales que contestaron la encuesta, 126 (89%) indicaron que su personal directivo de recursos humanos o los coordinadores de acción afirmativa habían remitido el Plan de Acción Afirmativa a la OPM. De estas 126, se observó que 37 (29%) indicaron que recibieron comunicación de la OPM sobre la revisión realizada al Plan de Acción Afirmativa.

- **Material educativo**

La entrega de material educativo sobre la implantación de los planes y protocolos fue otra de las actividades establecidas por la OPM para cumplir el objetivo de ofrecer asistencia técnica. De las 142 entidades gubernamentales que contestaron la encuesta, 62 (44%) indicaron que han recibido de la OPM material educativo sobre los derechos de las mujeres en el trabajo, mientras que 80 (56%) indicaron que no han recibido material educativo. Por otro lado, se preguntó a los participantes si conocían de la página en Internet de la OPM. Ciento trece (80%) de los participantes indicaron haber visitado la página, de los cuales 84 (74%) indicaron que el propósito de su visita era buscar leyes, guías y manuales, 73 (65%) buscaban material educativo, 38 (34%) estaban interesados en acceder informes y datos estadísticos, y 27 (24%) tenían interés en solicitar charlas educativas. El 98% de los que visitaron la página califican la presentación y la organización de esta entre excelente y aceptable.

- **Equidad de género**

Se preguntó si el participante conoce lo que significa equidad de género y de ser afirmativo que indicara lo que entiende por dicho término. Ciento treinta y cinco participantes (94%) indicaron que conocen lo que es equidad de género e indicaron, entre otras cosas, que el término significa:

- Igualdad de condiciones y remuneración sin importar el género.
- La defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y los servicios de la sociedad.
- Es otorgar las mismas oportunidades a los seres humanos independientemente si es hombre o mujer.

También se preguntó cómo describiría la gestión del Gobierno en cuanto a la implantación de la política pública sobre la equidad de género. Ciento dieciocho participantes (83%) indicaron que la gestión era entre aceptable y excelente.

2.1.6 Conclusiones

La Auditoría Coordinada en Materia de Género en la Oficina de la Procuradoras de las Mujeres reveló varias deficiencias relativas al proceso de planificación estratégica, la recopilación de las estadísticas y la verificación del cumplimiento con la elaboración de los planes de acción afirmativa. Se considera que las situaciones determinadas no constituyen señalamientos graves y pudieran corregirse con las recomendaciones que fueron expresadas en una comunicación que se envió a la Procuradora.

Por otro lado, el 17 de diciembre de 2013, la Contraloría emitió el Informe de Auditoría DA-14-24⁵ que contiene el resultado del examen realizado sobre la evaluación de los controles administrativos, los contratos de servicios profesionales y los contratos con organizaciones no gubernamentales para el otorgamiento de fondos. En la Opinión del informe se expresa que las pruebas efectuadas y la evidencia obtenida demuestran que las operaciones de la OPM, objeto del Informe, se realizaron sustancialmente de acuerdo con la ley y la reglamentación aplicables y no se presentan hallazgos que haya que informar.

Los resultados de la encuesta realizada como parte de la auditoría Coordinada, reflejaron una percepción satisfactoria sobre el desempeño de la División de Planificación en cuanto a los adiestramientos y a las orientaciones impartidas, y se obtuvo una impresión general positiva de la gestión gubernamental sobre el tema de equidad de género.

En Puerto Rico existen varias procuradurías para atender diversos asuntos como los envejecientes, las personas con impedimentos, los pacientes, los veteranos y otros. Al momento de efectuar la auditoría, en el Gobierno se discutía la posibilidad de unir las procuradurías con otras agencias o consolidarlas bajo una misma entidad. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres ha sido objeto de una amplia cobertura al respecto. La Procuradora ha presentado su oposición sobre este asunto defendiendo los servicios que ofrece la OPM, dando énfasis en el tema de la violencia doméstica, la protección de la igualdad y la dignidad de vida de las mujeres en Puerto Rico.

⁵ Informe disponible en nuestra página en Internet www.ocpr.gov.pr.



2.2 Contraloría General de la República de Chile

2.2.1 Tema analizado

La Contraloría General de la República de Chile analizó dos temas: el Programa de Apoyo a la Retención Escolar (PARE) y el Programa de Apoyo a la Madre Adolescente (AMA).

El Programa PARE ofrece apoyo pedagógico y psicológico a estudiantes vulnerables que están en riesgo de desertar del sistema escolar, entre otras causas, por su condición de embarazo, madre o padre adolescente. Este Programa está a cargo de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).

El Programa AMA apoya a las madres en situaciones complejas ligadas a su maternidad, para que reconozcan sus capacidades personales y las alternativas de apoyo de la red social. El mismo está a cargo del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.

2.2.2 Importancia para la equidad de género

La importancia del PARE en la equidad de género radica en contribuir a la permanencia y mantención en el sistema educacional de estudiantes en condición de

embarazo, maternidad o paternidad, mediante un apoyo psicosocial que desarrolle habilidades socioeducativas y parentales, promueva prácticas protectoras en los establecimientos y active redes territoriales.

Por su parte el AMA promueve cambios positivos en las vidas de las madres adolescentes, a fin de que las desigualdades sociales, culturales y económicas que existen entre hombres y mujeres producto de la maternidad, no sean obstáculos para que estas puedan desarrollarse y, a su vez, puedan canalizar adecuadamente los problemas o dificultades que les surjan producto de su maternidad y puedan efectivamente ejercer sus derechos.

2.2.3 Objetivos de auditoría

La auditoría de PARE incluyó un examen de cuentas, respecto de su enfoque en el embarazo, maternidad y paternidad adolescente, con el fin de verificar el cumplimiento de los convenios suscritos entre la JUNAEB y las entidades ejecutoras del programa. También incluyó la verificación de que los padres, madres y embarazadas adolescentes, beneficiarias del programa, se hayan mantenido en el sistema educacional durante los años 2013 y 2014, cuya vigencia comprendió operaciones de los referidos años.

La fiscalización del Programa AMA incluyó un examen de cuentas, al citado programa, verificando el cumplimiento de los convenios suscritos entre SERNAM y los entes ejecutores durante el año 2013.

La finalidad de ambas auditorías fue determinar si las transacciones cumplen con las disposiciones legales y reglamentarias, si se encuentran debidamente documentadas, si sus cálculos son exactos y si están adecuadamente registradas. Todo lo anterior, en concordancia con la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, y lo establecido en la Resolución N° 759, de 2003, de este Organismo Contralor, que fija Normas de Procedimiento sobre Rendición de Cuentas.

Ambos programas pretenden igualmente aportar a la inserción escolar de sus beneficiarios y, por consiguiente, aumentar la capacidad generadora de ingresos, lo que finalmente incrementa las expectativas de situarse fuera de la línea de pobreza.

2.2.4 Alcance

La revisión se efectuó en las Direcciones Regionales de las entidades aludidas en los párrafos precedentes, en las que se ejecutan ambos programas, a saber, las regiones de Valparaíso (V), del Maule (VII), del Bío-Bío (VIII), de La Araucanía (IX) y Metropolitana (XIII).

El período fiscalizado abarcó los convenios celebrados durante el año 2013 y la ejecución de los mismos, validándose, además, en el caso del PARE, transacciones realizadas durante el año 2014. El universo y la muestra en el Programa PARE fue la siguiente:

Materia Específica	Universo		Muestra No Estadística		Total Examinado	
	(Clp \$)	Cantidad	(Clp \$)	Cantidad	(Clp \$)	Cantidad
Convenios	832.599.676	21	342.376.476	8	342.376.476	8
Beneficiarios	0	580	0	107	0	107
Profesionales	0	38	0	38	0	38

Fuente: Elaboración propia en base a antecedentes proporcionadas por JUNAEB.

El universo y la muestra en el Programa AMA fue la siguiente:

Materia Específica	Universo		Muestra No Estadística		Total Examinado	
	(Clp \$)	Cantidad	(Clp \$)	Cantidad	(Clp \$)	Cantidad
Convenios	510.000.000	6	510.000.000	6	510.000.000	6
Beneficiarios	0	2224	0	96	0	96
Profesionales	0	76	0	76	0	76

Fuente: Elaboración propia en base a antecedentes proporcionadas por SERNAM.



2.2.5 Principales resultados

Los principales resultados se identifican en las siguientes tres áreas:

a) Aspectos de control interno

- **Inexistencia de revisiones de la Unidad de Auditoría Interna**
En las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Maule, la JUNAEB no efectuó auditorías al Programa PARE, aduciendo motivos de planificación en Santiago, y de carencia de personal para efectuar tales fiscalizaciones en las otras regiones.
- **Inexistencia de procedimientos para monitorear el cumplimiento de los convenios**
A nivel nacional, se constató que el SERNAM carece de procedimientos que permitan ejercer controles efectivos sobre el desarrollo del programa. Se evidenciaron faltas en las supervisiones técnicas, incumplimiento de requisitos de las beneficiarias, deficiencias sobre fichas de ingreso, egreso y monitoreo, omisión de informes trimestrales de actividades, talleres no realizados en la forma y en las fechas establecidas, falta de constancia de las visitas domiciliarias a las beneficiarias y participación en la contratación del personal de las entidades ejecutoras. Ello significa que no se condujo con lo previsto en los respectivos convenios y en las Orientaciones Técnicas del programa AMA, para el año 2013.
- **Falta de supervisión en relación a la ejecución de los convenios**
Se observó la falta de supervisión a la ejecución de los convenios y de evaluación a los requerimientos específicos de cada proyecto, por parte de la JUNAEB. Asimismo, particularmente, en la Región de La Araucanía, no se aplicó la encuesta para identificar y caracterizar a los estudiantes en condición de beneficiarios del programa.

- **Atrasos en la entrega de rendiciones de cuenta de los ejecutores al Servicio.**

Se detectaron atrasos en la entrega de las rendiciones de cuenta en las Direcciones Regionales del SERNAM de las regiones Metropolitana, Valparaíso, Bío-Bío y La Araucanía.

b) Examen de la materia auditada

- **Falta de inclusión de beneficiarios al programa**
En cuanto a los beneficiarios del PARE, se determinó que en la Región de La Araucanía, el ente ejecutor no incluyó algunos estudiantes que presentaban condición de embarazo, maternidad y paternidad. Esto, debido a que la municipalidad de Villarrica no contempló en el correspondiente listado a tales beneficiarios.
- **Deficiencias en las fichas de los beneficiarios**
Se estableció que en la Región Metropolitana, los especialistas del equipo de profesionales del ente ejecutor del PARE, no realizaron su trabajo a cabalidad, debido a que las fichas de caracterización de los beneficiarios se encontraron con omisiones y errores en sus direcciones particulares.
En la Dirección Regional de Santiago de JUNAEB, no se contempló en los convenios suscritos con el ente ejecutor un tiempo mínimo de atención por alumno. Esto dificultó el trabajo personalizado y la profundización de los temas respecto de los beneficiarios del programa.
- **Contratación de profesionales para la ejecución de los convenios**
En las Direcciones Regionales del SERNAM Metropolitana, de Valparaíso, del Maule y de Bío-Bío, se constató que el Servicio no participa en la contratación de los profesionales que ejecutan los convenios, en circunstancias que se debió contar con el acuerdo de ambas partes, conforme a lo establecido, lo que en algunos casos significa la contratación de profesionales que no cumplían con el perfil descrito. Este aspecto resulta relevante dado que aproximadamente el 80% del finan-



ciamiento corresponde a este ítem y de ellos depende el cumplimiento de los objetivos del programa.

A su vez, se comprobó, en las Direcciones Regionales del SERNAM tanto de Valparaíso como Metropolitana, una alta rotación de los profesionales de área psicosocial y orientación que se han contratado para el desarrollo del programa, aspecto que incide en la continuidad y logro de los objetivos de los proyectos.

Además, en el mencionado Servicio, se verificó en la Región del Maule y la Región de La Araucanía que determinados profesionales del equipo ejecutor no acreditaron poseer la experiencia mínima requerida, infringiendo los términos de referencia.

De igual forma, se constató que en la Dirección Regional del Maule del SERNAM, los profesionales contratados con cargo al programa, no cumplen la jornada laboral, presentando omisiones en el registro de asistencia y carencia de firmas, lo que denota una falta de acreditación en el cumplimiento de las horas pactadas.

- **Falta de revisión de los antecedentes de respaldo presentado por los ejecutores**

En la Dirección Regional del SERNAM Valparaíso, se determinó que los instrumentos de gestión, tales como la ficha de atención domiciliaria e individual; la lista de asistencia; el registro de encuentros semanales; y también la ficha de los talleres psicoeducativos, teniendo habilitado un

lugar para describir las acciones, carecen de la información relativa a la actividad impartida, fecha, hora de inicio y/o de término, y firma de las monitoras. Esta situación no permitió comprobar con exactitud la periodicidad, duración y temáticas abordadas en las respectivas actividades. Además, tales documentos fueron evaluados por el SERNAM de Valparaíso, a través de sus visitas de supervisión, sin presentar observaciones sobre la materia.

- **Falta de respaldo en la realización de actividades**

En la etapa de ejecución del programa por parte de las respectivas entidades, se pudo determinar que no siempre se cumplió con las actividades que contempla el convenio. Con respecto del PARE, ejemplo de ello es que en la comuna de San Miguel, se determinó que un establecimiento educacional no llevó a cabo un taller socioeducativo y en las regiones de Valparaíso y La Araucanía no consta la realización de los talleres psicosociales en temáticas de modulación emocional, manejo de conflictos y resiliencia, de crianza y de competencias parentales, como tampoco las dos actividades recreativas a efectuar.

Por su parte, en la Dirección Regional del SERNAM de La Araucanía, no hay constancia de que las profesionales a cargo del programa hayan realizado capacitaciones a las monitoras en torno a la temática del mes, las que debieron efectuarse antes de cada taller psicoeducativo.

- Permanencia de los adolescentes en el sistema escolar durante el 2013 y 2014

Respecto a los potenciales beneficiarios del programa de la Región Metropolitana, es dable señalar en primer término, que de acuerdo con la información facilitada por la Unidad de Planificación y Estudios de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – Dirección Nacional, se determinó que de un total de 4.574 encuestas aplicadas a los estudiantes durante el 2013, que declararon voluntariamente su condición de paternidad, maternidad y embarazo, el 47% corresponde a alumnos que se retiraron del establecimiento (por cuanto no se matricularon para el año escolar 2013, no obstante haber sido promovidos en el año anterior), un 41% fue promovido durante el 2013, y el 12% restante concierne a escolares que se retiraron, reprobaron o abandonaron el sistema educativo al año siguiente.

c) Examen de cuentas

- Existencia de gastos improcedentes

En la Dirección Regional Metropolitana del SERNAM, se efectuaron desembolsos por \$372.737 que no se ajustan a los gastos contemplados en el respectivo convenio. Otros referidos a gastos de movilización y telefonía, que ascienden a \$1.318.000. Además, se evidenciaron desembolsos por un monto de \$8.080.382 por remuneraciones a una persona que no estaba incluida en la nómina de monitoras entregada por el Arzobispado de Santiago Vicaria de la Pastoral Social, que además, no satisfacía el perfil establecido para las monitoras. Todos los gastos improcedentes fueron objetados en la auditoría, conforme a los artículos 95 y siguientes de la Ley N° 10.336.

2.2.6 Conclusiones

Atendidas las consideraciones expuestas las entidades fiscalizadas iniciaron acciones que han permitido salvar parte de las situaciones planteadas.

Sin embargo, respecto de aquellas observaciones que se mantienen, se instruyó a los servicios adoptar medidas con el objeto de dar estricto cumplimiento a las normas legales y reglamentarias que las rigen, en los plazos señalados en los informes individuales remitidos a las entidades fiscalizadas.

Cabe hacer presente que, no obstante los limitados recursos financieros asignados al Programa de Apoyo a la Retención Escolar, con respecto a los potenciales beneficiarios de dicho programa, esta iniciativa gubernamental constituye un aporte a la mitigación del riesgo de deserción de escolares en condición de paternidad, maternidad y embarazo.

En cuanto al Programa de Apoyo a la Maternidad, es preciso indicar que la cobertura aproximada del beneficio para el año 2013, ascendió a un 11% respecto de las madres adolescentes con hijos nacidos vivos, durante el año 2012.

Por último, es de interés señalar que en febrero de 2015 el SERNAM, luego de realizar un análisis al respecto, comunicó el fin del Programa AMA, que pretendía el acompañamiento en el embarazo adolescente y, en su reemplazo, anunció el Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción, con un enfoque más preventivo del embarazo adolescente.

2.3 Contraloría General de la República de Costa Rica

2.3.1 Tema analizado

La auditoría se orientó al análisis del tema relacionado con el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género.

2.3.2 Importancia para la equidad de género

Con el fin de proteger los derechos de la mujer consagrados en declaraciones, convenciones, tratados internacionales y en el ordenamiento jurídico costarricense, así como para promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer, se creó en 1998, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Como parte de los fines de esa institución, también se le estableció 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.

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.

2.3.3 Objetivos de auditoría

Para el desarrollo de la auditoría sobre el análisis del avance en el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- a) Analizar las acciones de monitoreo y seguimiento realizadas por el INAMU para la verificación del cumplimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género y de sus respectivos planes de acción.
- b) Analizar el avance en el cumplimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género, a cargo del INAMU y de otras entidades involucradas.

2.3.4 Alcance

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.

2.3.5 Principales resultados

- a) Ausencia de metas para los objetivos estratégicos dificultan establecer el grado de cumplimiento de la PIEG

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 periodo 2007-2017, para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

En la auditoría se determinó que en 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.

La identificación de metas, que consideren la unidad de medida y la cuantificación del logro esperado, resulta crucial en toda herramienta de planificación, y constituye una sana práctica para posibilitar la evaluación del avance en el cumplimiento de una política pública.

b) **Carencia de seguimiento sobre el comportamiento de indicadores de resultado relacionados con los objetivos estratégicos de la PIEG**

El INAMU no realiza un seguimiento periódico o monitoreo 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 para esa Política y de que se dispone de estadísticas que sirven de insumo para la elaboración del informe sobre el Estado de los Derechos 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 consideran más relevantes.

A la fecha solamente se ha realizado un seguimiento de la PIEG, en 2011⁶, por parte del Programa Estado de la Nación, denominado "Actualización de línea base e indicadores del Sistema de indicadores de la PIEG"; sin embargo, han transcurrido más de cuatro años desde esa valoración, sin que se evidencien esfuerzos concretos del INAMU, para realizar una nueva medición.

⁶ La información que utilizó el Programa Estado de la Nación, para realizar la medición de indicadores en el 2011, se concentró en el periodo 2007 - 2010.

Cabe señalar que en esa oportunidad el Programa Estado de la Nación indicó que los avances de esa política eran selectivos, lentos e insuficientes. El análisis también evidenció un avance desigual entre objetivos, debido a la alta variabilidad de logros y desafíos pendientes.

Al respecto, la Contraloría General efectuó un análisis sobre el comportamiento de 20 indicadores (de 49 analizados en el 2011), correspondientes a cinco objetivos estratégicos de la PIEG, considerados para efectos del estudio, como representativos para la consecución de los objetivos de esa Política. Sobre el particular, se determinó 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 la Administración haya tenido información sobre este comportamiento ni control de las situaciones que lo motivan a efecto de implementar en forma oportuna las acciones correctivas procedentes.

En esa misma línea, el 75% de los 20 indicadores analizados al 2013, mostraron una desaceleración en su avance o un empeoramiento con respecto a lo 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.

En relación con lo anterior, en los citados 20 indicadores se determinó lo siguiente:

- **Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos**

Del análisis de cuatro indicadores relacionados con este objetivo estratégico, se observaron mejoras al 2013, respecto del 2007, debido a la disminución en las brechas medidas por la relación de tasas de desempleo, en un 25,1%; la relación de ingresos, en un 15,1%; la relación de tasas de aseguramiento directo, en un 11,4% y la relación de tasas de participación económica entre mujeres y hombres, en un 5,1%.



Sin embargo, al 2013 respecto de 2010, los avances en la disminución de la brecha de desempleo, en 2,6%; en la brecha de ingresos, en 0%; y en la brecha de aseguramiento directo, en 3,2%, se desaceleraron en relación con los avances mostrados en el periodo 2007-2010, en el cual esas brechas disminuyeron en un 23,2%, 15,1% y 7,9%, respectivamente, mientras que se presentó un mayor avance en la disminución de la brecha de participación económica, al pasar la reducción de un 0,8% a un 4,2%, entre los periodos 2007-2010 y 2010-2013.

- **Educación y salud de calidad a favor de la igualdad**

Los resultados de la medición de los indicadores seleccionados del objetivo estratégico referente a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad, evidencian que entre el periodo 2007-2013, la tasa de fecundidad adolescente y el porcentaje de madres adolescentes presentaron mejoras en un 9,4% y un 7,7%, respectivamente, mientras que la tasa de alumnas embarazadas menores de edad en el sistema educativo⁷, empeoró en un 19,0%.

Además, existe una desaceleración en los avances presentados al 2013 respecto de 2010, específicamente en los indicadores de tasa de fecundidad adolescente (de 7,7% a 1,9%) y porcentaje de nacimientos en madres adolescentes (de 5,4% a 2,4%), mientras que se evidenció un avance en el indicador de alumnas embarazadas en el sistema educa-

tivo, el cual pasó de empeorar un 29,8% entre 2007-2010, a mejorar un 8,3% entre 2010-2013.

- **Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria**

En cuanto al objetivo estratégico relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria, los indicadores priorizados muestran variabilidad en sus resultados entre el 2006 y el 2014⁸, ya que se presentaron mejoras en el índice de participación electoral, en un 3,9%; en el porcentaje de ministras, en un 15,1% y en el porcentaje de magistradas⁹, en un 16,1%. En tanto que se presentaron retrocesos, en el porcentaje de diputaciones y en el porcentaje de viceministras, en un 13,7% y 6,4%, respectivamente, en el citado periodo.

Al comparar los avances de estos indicadores, en el periodo de los gobiernos electos en el 2006 y 2010¹⁰, contra los correspondientes al periodo de los gobiernos electos en 2010 y 2014¹¹, se denota una desmejora en el segundo periodo, en los indicadores de participación electoral femenina, en un 1,7%; en el porcentaje de diputadas, en un 13,7%; en el porcentaje de ministras, en un 15,6%; y en el porcentaje de viceministras nombradas, en un 25,4%. Asimismo, aun cuando mejoró el porcentaje de magistradas en el Poder Judicial, se presentó una desaceleración en los resultados mostrados entre 2010-2013, en

7 Por cada mil estudiantes matriculadas. Este indicador mejora si hay una reducción en las estudiantes menores de edad embarazadas y empeora cuando aumenta la cantidad.

8 Por la característica de los indicadores en este objetivo, estos se presentan por periodos de gobierno (cada cuatro años), a excepción del porcentaje de magistradas el cual tiene periodicidad anual.

9 Para este indicador se analizó el periodo 2007-2013.

10 Se refiere al periodo comprendido entre los gobiernos 2006-2010 y 2010-2014.

11 Corresponde al periodo comprendido entre los gobiernos 2010-2014 y 2014-2018.

relación con los presentados entre 2007-2010, pasando de mejorar un 13,1% a 2,7%.

- **Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a las formas de violencia**

En lo relativo a este objetivo estratégico, se determinó que dos de los cuatro indicadores seleccionados, a saber, tasa de femicidio¹² y porcentaje de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (LPVM)¹³, evidenciaron, entre el periodo 2007 y 2013, un deterioro de un 7,3% y 260%, respectivamente. Los otros dos indicadores, tasa de femicidio ampliado¹⁴ y la tasa de casos entrados por violencia intrafamiliar¹⁵, mostraron mejoras en dicho periodo, en ese orden, en un 32,6% y 6,4%.

Al analizar los resultados obtenidos al 2013, respecto de 2010, se observó una mejoría de un 32,7% en la tasa de femicidio y en un 49,6% en la de femicidio ampliado. Además, el avance en la tasa de casos entrados por violencia intrafamiliar se desaceleró al pasar de un 4,3% en el 2010, respecto del 2007, a 2,2% al 2013 en relación con el 2010, y el porcentaje de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, empeoró al 2013, aún más que el comportamiento presentado en el primer periodo, al pasar de 51,4% a 138% de aumento en las denuncias.

- **Fortalecimiento institucional a favor de la igualdad y la equidad de género**

Por último, sobre el objetivo estratégico relacionado con el fortalecimiento institucional a favor de la igualdad y la equidad de género, se determinó que entre 2007 y 2014 se presentaron mejoras en el ingreso real y en el gasto ejecutado real del INAMU¹⁶, por cuanto crecieron un

288% y un 189%, respectivamente. La disparidad en el crecimiento de esos indicadores, se refleja en el deterioro del porcentaje de gasto ejecutado, el cual se redujo en un 25,5%, y en el aumento del superávit¹⁷ en un 487%.

Al comparar los avances en los resultados de esos mismos indicadores, entre 2010 y 2014, contra los avances de 2007 al 2010, se denota un deterioro significativo en la ejecución del gasto. En primer lugar, los ingresos reales del INAMU se incrementaron en el 2014 en un 122%, en relación con el aumento del 74,5% presentado al 2010 respecto del 2007, mientras que los gastos reales ejecutados desaceleraron su mejora en el 2014, al pasar a un 59% respecto del avance que se presentó en el periodo anterior (2007-2010), correspondiente a un 82%. En segundo lugar, el indicador de superávit pasó de aumentar de un 60% a un 267%, y el porcentaje de gasto ejecutado pasó de mejorar un 4% a reducirse en un 29%, lo que refleja un retroceso en esos temas y consecuentemente la necesidad de que el INAMU defina acciones correctivas en ese sentido.

c) **Deficiencias en el Seguimiento del plan de acción 2012-2014 de la PIEG.**

Se determinaron deficiencias en el seguimiento que realiza el INAMU sobre el cumplimiento del II Plan de Acción de la PIEG para el periodo 2012-2014. En efecto, 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.

Sobre esta labor, se observó que no todas las instituciones entregaron al INAMU, en forma completa, la información relacionada con el reporte de

12 Las tasas de femicidio son por cada 100.000 mujeres.


13 Este indicador empeora si aumentan las denuncias relacionadas con la LPVM y mejora si disminuyen. Se asume, que a pesar de que es bueno que las mujeres presenten denuncias, los cambios reales en la perspectiva de género desemboca en la disminución de la violencia contra la mujer en todas sus formas, por lo que las denuncias deberían tender a disminuir.

14 En este se agrupan los homicidios dolosos contra mujeres, perpetrados por hombres, cuyo móvil o causa del evento es de naturaleza pasional o sentimental, además incluye las relaciones de ex concubinato y ex esposo, así como atacantes sexuales, pretendientes, novios, ex novios, cliente sexual y acosadores. Se incluyen 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 ésta 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.

15 Por cada 100 hogares.

16 En colones constantes de 1991. Deflactados por Índice Implícito del PIB.

17 En el 2013, la Contraloría General no avaló las limitaciones señaladas por el INAMU para la ejecución de los recursos asignados a esa institución.



avance sobre el cumplimiento de acciones. De 101 reportes correspondientes al 2012, un 59% no incluía toda la información requerida, por 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.

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.

Aunado a las debilidades señaladas, en el INAMU no se 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 coadyuve en la identificación de acciones correctivas, así como en la respectiva toma de decisiones políticas y técnicas.

Lo expuesto 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 social, con el fin de obtener el apoyo político necesario para impulsar un mayor avance en el cumplimiento de esa política y del respectivo plan de acción.

d) Carencias en el funcionamiento de la estructura organizativa creada para impulsar el cumplimiento y seguimiento de la PIEG

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.

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, 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.

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 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.

e) Insuficiencias en la coordinación interinstitucional para la ejecución de la PIEG

Asimismo, se evidenció que 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.

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 esa instancia, lo cierto es que el INAMU desde su competencia institucional, no 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.

2.3.6 Conclusión

La variabilidad en los resultados de los 20 indicadores correspondientes a los cinco objetivos estratégicos analizados, al 2013 respecto del 2007, así como la desaceleración y desmejora en los avances al 2013, en relación con los presentados hasta 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.

Si bien es cierto, en Costa Rica se dispone de una Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, aún se requiere fortalecer el apoyo institucional, así como la realización de esfuerzos adicionales para establecer su grado de cumplimiento y la oportuna definición de acciones correctivas, que impulsen el logro de la visión propuesta al 2017, sobre esa temática.



CAPÍTULO III

RESULTADOS AUDITORÍA INTERNACIONAL



Con el fin de verificar el avance en algunos compromisos adquiridos en convenios internacionales, relacionados con los ejes temáticos de educación, salud y empleo, previamente definidos, se creó un Índice de Equidad de Género (IEG), con base en la tendencia en el uso de índices compuestos como son el Índice de Desarrollo Humano, el Índice de Pobreza Multidimensional, el Índice de Progreso Social, el Índice de Desigualdad de Género y el Índice de Brecha Global de Género.

Es importante hacer presente que el IEG, no constituye un instrumento oficial de los países participantes para medir avances en materia de equidad de género en educación, salud y empleo, sino que obedece a un objetivo específico para este trabajo en particular, y como un primer ejercicio de acercamiento y análisis de indicadores vinculados con esta materia.

El IEG pretende expresar parte de la evolución del fenómeno de la desigualdad de género, tomando en cuenta que es una síntesis de situaciones mucho más complejas y de más dimensiones que las abarcadas. Además, se considera un paso importante en el posicionamiento del tema de género en la OLACEFS.

Para la construcción del IEG y el análisis del tema de equidad de género en Puerto Rico, Chile y Costa Rica, se aplicaron tres indicadores, para cada uno de los ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

Eje de Educación:

- Tasa de deserción escolar de las mujeres.
- Relación de las tasas de alfabetización de las mujeres y hombres entre los 15 y 24 años¹⁸.
- Relación promedio de mujeres y hombres en la enseñanza formal pública y privada.

Eje de Salud:

- Tasa de mortalidad materna¹⁹.
- Tasa de fecundidad adolescente (10-19 años)²⁰.
- Tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA²¹ en la población (incidencia).

¹⁸ El indicador se interpreta que por cada hombre alfabeto, existe "x" mujeres alfabetas. Se debe tomar en cuenta, en esta interpretación, que se está comparando tasa contra tasa y no los datos totales.

¹⁹ Se define como la cantidad de muertes de mujeres durante o posterior al parto entre el total de nacimientos vivos por 100.000 mil. Ver Anexo 1. Según la Organización Mundial de la Salud, un nacimiento vivo es la expulsión o extracción completa del cuerpo de su madre, independientemente de la duración del embarazo, de un producto de la concepción que, después de dicha separación, respire o dé cualquier otra señal de vida, como latidos del corazón, pulsaciones del cordón umbilical o movimientos efectivos de los músculos de contracción voluntaria, tanto si se ha cortado o no el cordón umbilical y esté o no desprendida la placenta.

²⁰ Este intervalo de años fue consensuado por las EFS participantes y busca abarcar la problemática de los embarazos incluso en edades muy tempranas. Se utiliza el término adolescencia en general, a modo de simplificación para ese grupo etario, a pesar de que se incluyen edades que usualmente son de referencia para niñez.

²¹ Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

Eje de Empleo:

- Relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola.
- Tasa neta de participación de las mujeres en la actividad económica.
- Relación del ingreso salarial promedio de las mujeres y los hombres.

De cada eje temático se conformó un índice integrado por país, que agrupa los tres indicadores vinculados con el eje. Del promedio simple de los índices integrados se derivó el Índice de Equidad de Género. Los índices en mención parten de una línea base de 100 puntos para el año 2009.

En los siguientes tres apartes se presentan los resultados de los índices integrados, correspondientes a los ejes temáticos, los cuales son analizados, por país, a partir de los indicadores seleccionados para su conformación. En el último apartado se detalla el resultado final del Índice de Equidad de Género por país.

Cabe aclarar que el análisis sobre el IEG presenta algunas limitantes. En primer lugar, como ya se mencionó, solo evalúa la equidad de género con tres ejes temáticos, por lo que se dejan por fuera otras dimensiones que la afectan, aunado a que solo se toman en cuenta tres indicadores por eje, lo que delimita su análisis integral.

En segundo lugar, existen limitaciones que dificultan una comparabilidad más precisa entre países, por lo que los resultados se presentan individualmente, con la consideración de las particularidades de cada uno. Asimismo, se aclara que el estudio se circunscribe a los criterios existentes en los convenios internacionales²², relacionados con equidad de género.

Finalmente, se debe señalar que los resultados de este tipo de análisis son sensibles al año que se seleccione como línea base. En ese sentido, la selección del año de referencia (2009), para efectos de la presente auditoría coordinada, obedece al periodo objeto de estudio, acordado por las tres EFS participantes.

22. Compromisos asumidos por los Estados Parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

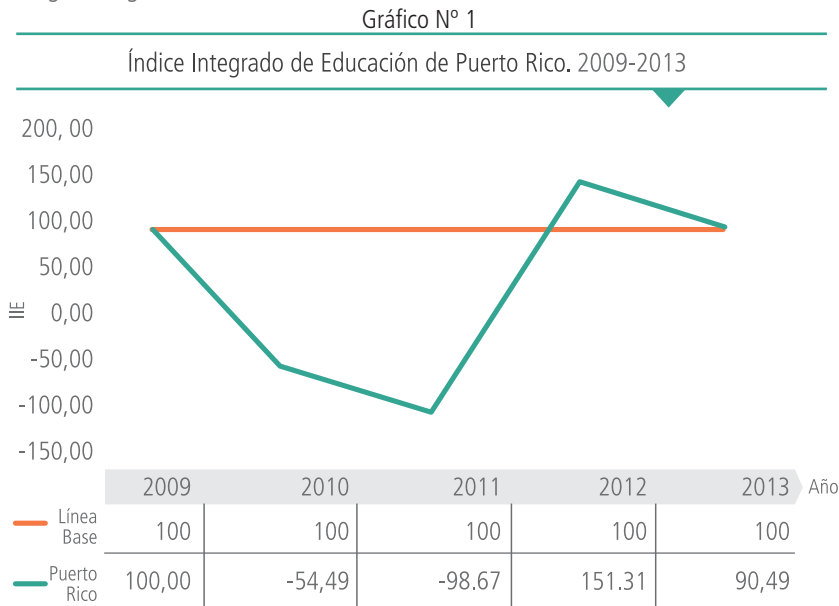
3.1 Equidad de género en Educación

Como se comentó, el eje temático de educación está conformado por tres indicadores, a saber, la tasa de deserción escolar de las mujeres, la relación de las tasas de alfabetización de las mujeres y hombres entre los 15 y 24 años y la relación promedio de mujeres y hombres en la enseñanza formal pública y privada.

Los tres indicadores anteriores componen el Índice Integrado de Educación, el cual pretende reflejar el comportamiento positivo o negativo en educación, en cuanto a avance de la condición de la mujer (en el tema de deserción) y disminución de la brecha de género (en alfabetización y en matrícula), respecto del 2009 (año base).

3.1.1 Índice Integrado de Educación (IIE) Puerto Rico

En Puerto Rico, el IIE alcanzó 90,49 puntos en el 2013, lo que representa 9,51 puntos de desmejora en relación con la línea base (año 2009), según se observa en el siguiente gráfico:



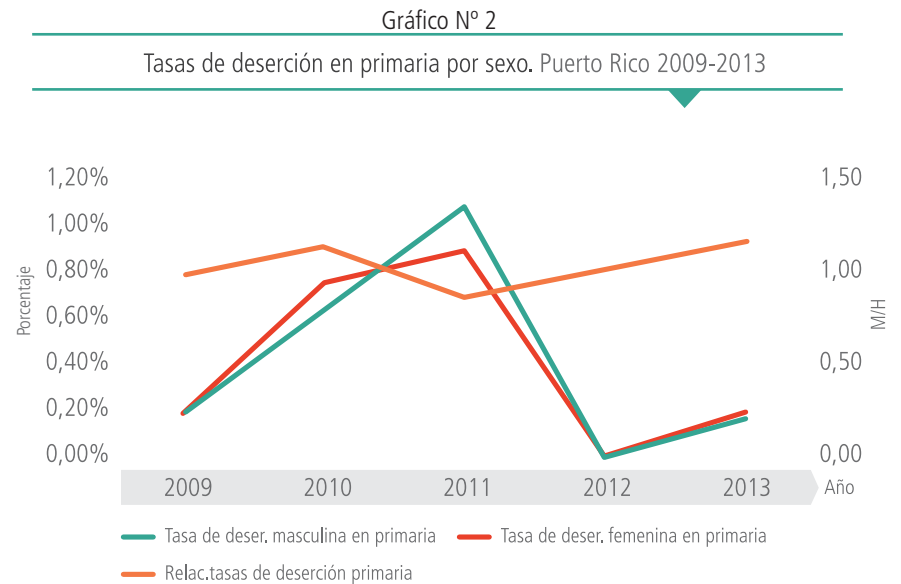
Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Esta baja en el citado índice integrado, es producto del aumento de la tasa de deserción escolar femenina, la cual fue contrarrestada por la disminución en la brecha en la matrícula de educación formal.

Cabe resaltar que la relación de tasas de alfabetización de mujeres y hombres no se consideró en la construcción del índice integrado en comentario, debido a que no se disponía de la información necesaria para su cálculo, tal y como se señala en el literal b) de este aparte.

a) Deserción de mujeres en educación primaria en Puerto Rico

La tasa de deserción en primaria por sexo, refleja el porcentaje de mujeres u hombres que no concluyen el periodo escolar. En el 2009, la tasa de deserción en las escuelas públicas, tanto la femenina como la masculina, fue de 0,18%. En el 2013, las tasas de deserción fueron de 0,19% en los hombres y de 0,22% en mujeres, para una relación de 1,16, es decir aproximadamente por cada hombre que abandonó los estudios en primaria en ese año, 1,16 mujeres también lo hicieron.



Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

En general, tanto la tasa de deserción masculina como femenina en Puerto Rico, mostraron un comportamiento inestable en el periodo de estudio, por lo que no es posible identificar con certeza una tendencia positiva o negativa en el tema de la deserción. Sin embargo, llama la atención la volatilidad que presenta el indicador en un corto periodo de tiempo.

Otro indicador que complementa el tema de deserción en Puerto Rico, es la medición conjunta de la deserción de la educación primaria y la secundaria, tasa que evidenció en 1998, un porcentaje de deserción (hombres y mujeres) de 1,28%, que al compararlo con el valor al 2013, el cual fue de 0,28%, significa una mejora en el tema de deserción en general.

b) Alfabetización de las mujeres y los hombres entre los 18 y 34 años²³ en Puerto Rico

La tasa de alfabetización por sexo es el porcentaje de hombres o mujeres que son alfabetas, en un rango de edad. Según se indicó anteriormente, en el estudio no se logró calcular la tasa de alfabetización de Puerto Rico, ya que no se contaba con los datos para todos los años bajo estudio.

El Censo decenal realizado por el Gobierno de los Estados Unidos en Puerto Rico, permitía que se pudiera documentar la situación de la población del

país en cuanto a la alfabetización. Estos datos evidenciaron la reducción en la tasa de analfabetismo en adultos puertorriqueños, la cual pasó de 79,6% en 1899 a un 10,4% en 1990.

En el 2000, se adoptó en Puerto Rico el uso de un nuevo cuestionario del Censo de los Estados Unidos. En este cuestionario se eliminó la consulta sobre alfabetización, lo cual resultó en una falta de información sobre el analfabetismo en Puerto Rico.

Para subsanar esta situación, en el 2010 el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico realizó una encuesta de alfabetización y en el 2012 publicó el informe Encuesta de Alfabetización de Puerto Rico: 2010²⁴. En el informe se mencionó que las mujeres presentaron una tasa de alfabetismo de 92,5%, la cual fue superior a la de los hombres que resultaron con un 91,4%.

Además, se indicó que el grado de alfabetización disminuyó según la edad. Las mujeres de 18 a 34 años de edad, demostraron una tasa de alfabetismo superior (98,6%) a las mujeres de 35 a 44 años (92,6%). En las mujeres de 55 años o más se observó la menor tasa de alfabetización (86,4%). En este aspecto la situación de los hombres es similar a la de las mujeres. Los hombres de 18 a 34 años de edad demostraron una tasa de alfabetismo superior (96%) a los hombres de 35 a 44 años (90,5%). En los hombres de 55 años o más se observó la menor tasa de alfabetización (86,7%).

23 Los grupos de edad corresponden a los preestablecidos en el Censo y en la Encuesta de Alfabetización en Puerto Rico.

24 Disdier, O.M., Pesante, F., Marazzi, M. (2012). Encuesta de Alfabetización de Puerto Rico: 2010. Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. San Juan, Puerto Rico. Obtenido de www.estadisticas.gobierno.pr





c) Matrícula en la enseñanza formal pública y privada en Puerto Rico

La relación entre mujeres y hombres en los diferentes niveles educativos, señala la proporción de mujeres matriculadas respecto de los hombres matriculados en esa educación formal. En Puerto Rico, al 2013, el indicador para educación primaria²⁵, se encontraba cerca del 0,95, es decir por cada hombre que se matriculó, 0,95 mujeres también lo hicieron, mientras que el indicador de secundaria²⁶ fue cercano a 1. En educación superior²⁷, para el año 2013, la relación de matrícula alcanzó el 1,41, por cuanto las mujeres obtuvieron niveles de matrícula cerca del 41% más que los hombres. Debido a esta brecha de más mujeres matriculadas en educación superior, la relación promedio entre mujeres y hombres en educación formal (primaria, secundaria y superior) al 2013 representó un valor de 13% a favor de las mujeres.

Es importante mencionar la notable brecha que existe en la matrícula en educación superior. Al respecto, según el Informe Estadístico de las instituciones de educación superior de Puerto Rico²⁸, desde el 2001-2002²⁹ se presenta la tendencia de un mayor número de mujeres matriculadas en educación superior. En el 2001-02, dicho informe presenta un 52% de mujeres adicionales matriculadas en la educación superior, en comparación con los hombres.

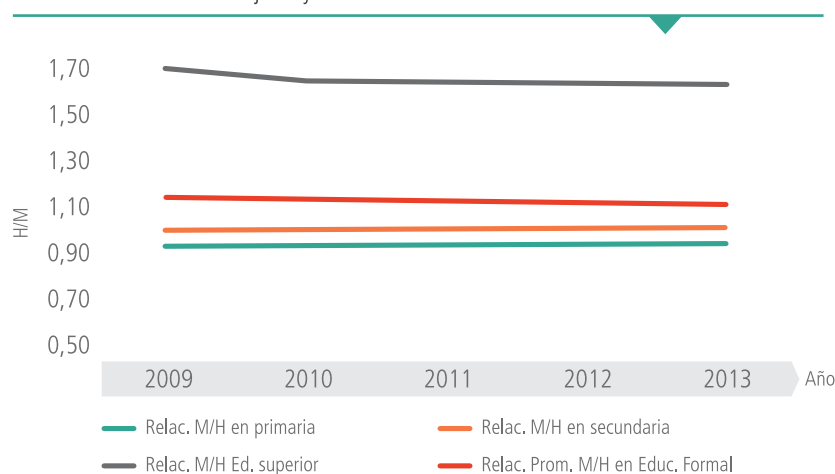
Debido a esa disparidad, el Consejo de Educación Superior emitió en 2012 el informe Deserción de los estudiantes Masculinos en la Educación Superior en Puerto Rico: Transición Inmediata de Varones y Fémimas a la Educación Superior³⁰, en el cual se concluye que la toma de decisión de los hombres para determinar si se matriculan en instituciones de educación universitaria es influenciada por factores educacionales, familiares y económicos.

Por otro lado, en Puerto Rico la brecha de género en educación superior también ocurre en los graduados de programas como maestría y doctorado. En el 2009, el 63% de los estudiantes egresados de instituciones de educación superior eran mujeres y un 37% eran hombres. Además, en el 2013 el 61% de los estudiantes egresados fueron mujeres y el 39% hombres. La brecha entre mujeres y hombres egresados de instituciones de educación superior ha disminuido; sin embargo, las mujeres siguen representando más del 60%.

Entre las razones presentadas por las que aumentó la matrícula femenina en las instituciones de educación superior se encuentran las demográficas. Se indicó que la postergación del matrimonio para edades más avanzadas y el manejo de la fecundidad han permitido que la mujer joven pueda estudiar más fácilmente. En cuanto a factores económicos se cree que la disminución de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, ha ocasionado que en la actualidad la mujer pueda combinar mejor el aspecto laboral con el familiar; además, los cambios en la composición familiar y del modelo de rol dentro de la familia pueden haber influido en el aumento de la participación de la mujer en la educación superior.

Gráfico N° 3

Relación matrícula de mujeres y hombres en educación formal. Puerto Rico 2009-2013



Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

25 En Puerto Rico la educación primaria en la escuela pública va desde kinder garden hasta el sexto grado.

26 En Puerto Rico la secundaria en la escuela pública va desde séptimo grado hasta duodécimo grado y se compone de la escuela intermedia que va de séptimo a noveno grado y la escuela superior que va de décimo a duodécimo grado.

27 En Puerto Rico la educación superior se refiere a estudios a nivel universitario.

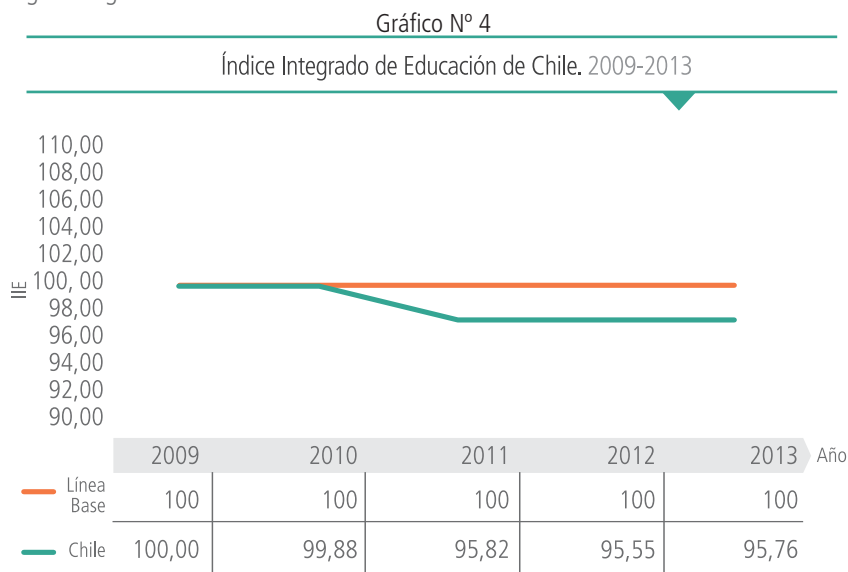
28 Consejo de Educación de Puerto Rico. (2011). Informe Estadístico de las instituciones de educación superior de Puerto Rico. Área de Evaluación, Planificación, Estadísticas e Investigación. San Juan, Puerto Rico. Obtenido de www2.pr.gov

29 El informe abarca los periodos académicos 2001-2002 al 2009-2010.

30 Espinosa J., Robles P. (2012). Deserción de los Estudiantes Masculinos en la Educación Superior de Puerto Rico: Transición Inmediata de Varones y Fémimas a la Educación Superior. Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, PR: CEDESP. San Juan, Puerto Rico.

3.1.2 Índice Integrado de Educación (IIE) Chile³¹

En Chile, el IIE en el 2013, alcanzó 95,76 puntos, lo que representa 4,24 puntos de desmejora en relación con la línea base (año 2009), como se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: EFS de Chile con datos del Instituto Nacional de Estadísticas y del Ministerio de Educación.

Esta leve baja es producto del aumento en la tasa de deserción de mujeres en primaria y en menor medida por los aumentos en las brechas de la matrícula en educación formal, a pesar de la mejora en la relación de tasas alfabetización.

31 Para el cálculo de este índice para los años 2009, 2010, 2012 y 2013 se usaron datos de los indicadores de años anteriores. Solamente para el 2011 se dispuso de todos los datos para construcción del respectivo índice. Para el 2009 se usaron datos de la tasa de deserción femenina de 2010, para el 2010 y 2012 se usó la relación de tasas de alfabetización de 2009 y 2011, respectivamente, y para el 2013 se utilizó el dato relación de matrícula de 2012.

a) Deserción de mujeres en educación primaria en Chile

La tasa de deserción femenina para el año 2010³² fue del 0,9%, la cual aumentó a un 1% en el año 2011, situación que se ha mantenido constante hasta el 2013.

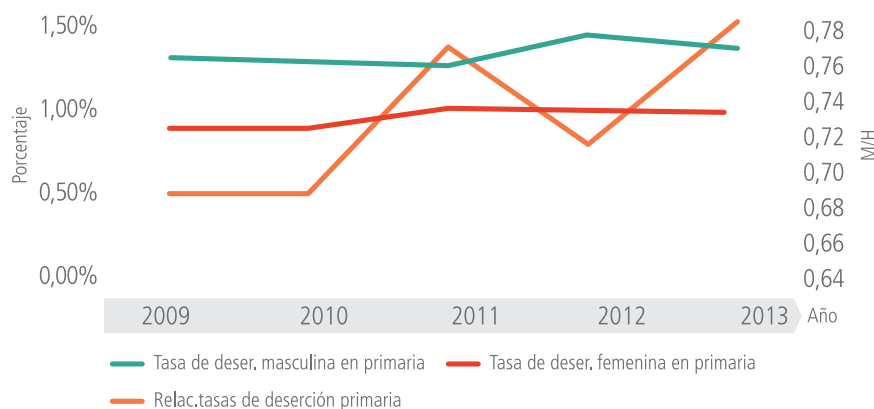
Para el caso de Chile, el Índice de deserción en mujeres muestra un deterioro a partir del año 2011 manteniéndose constante hasta el fin del periodo de estudio. Lo anterior es reflejo del aumento del 12,5% en la tasa de deserción escolar femenina. Este incremento, si bien parece significativo, se explica por los bajos valores que toma el indicador en la realidad chilena (0,9% en el año base y 1% los años siguientes), valores que no obstante tener una variabilidad pequeña en términos netos resultan en una variación sustantiva en términos porcentuales. Cabe hacer presente que, dadas las bajas tasas netas de deserción del país, Chile no ha considerado este indicador dentro de los seleccionados en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el caso de los hombres, la tasa de deserción en el 2012 fue de 1,4%, con un aumento de 0,1 punto porcentual respecto de 2010, situación que mejoró en el 2013, al volver a una tasa de 1,3%.

Como se observa en el gráfico siguiente, la relación entre ambas tasas se mantiene relativamente constante. La máxima diferencia se da en el 2012, producto del alza en la tasa de deserción masculina. Al respecto, se concluye que, en el periodo estudiado, la tasa de deserción femenina es inferior a la masculina, en un porcentaje aproximado al 25%.

32 El dato del indicador de ese año se utilizó como línea base, ya que no se disponía del dato para 2009.

Gráfico N° 5

Tasas de deserción en primaria por sexo. Chile 2009-2013



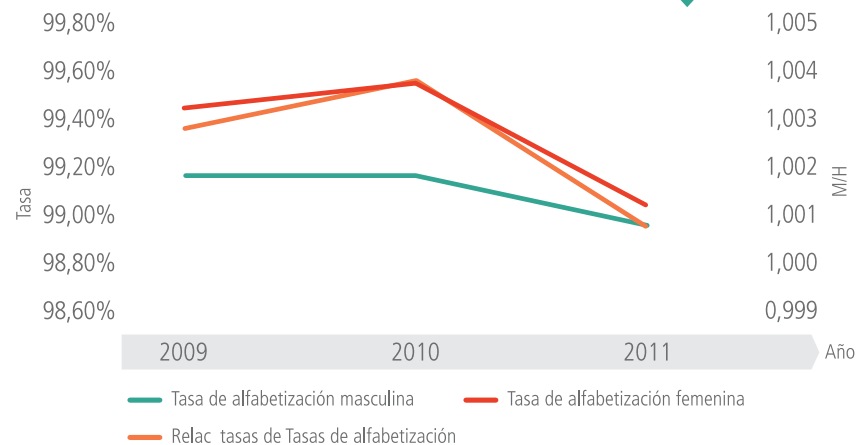
Fuente: EFS de Chile con datos del Ministerio de Educación.

b) Alfabetización de las mujeres y los hombres entre los 15 y 24 años en Chile

No existe una brecha significativa en la alfabetización entre hombres y mujeres en la población chilena que se encuentra entre los 15 y 24 años, durante el periodo 2009-2013. La relación de tasas de alfabetización entre mujeres y hombres se comportó estable, es decir entre el 1,004 y 1,001, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 6

Tasas de alfabetización por sexo entre los 15 y 24 años. Chile 2009-2013



Fuente: EFS de Chile con datos del Ministerio de Desarrollo Social.

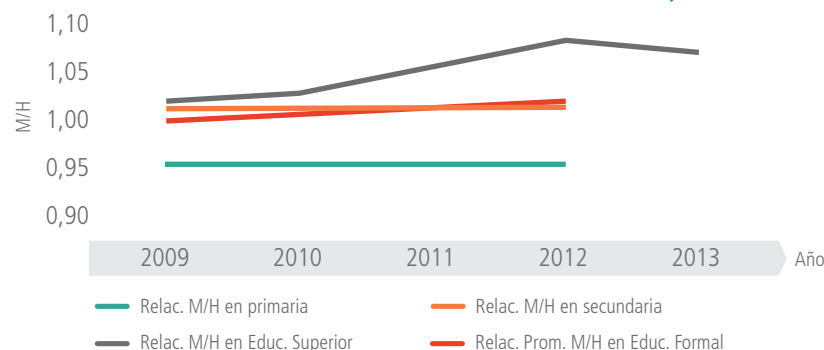
Se debe resaltar que durante el citado periodo, las tasas de alfabetización para ambos sexos se encontraron por encima del 99%.

c) Matrícula en la enseñanza formal pública y privada en Chile

La relación entre hombres y mujeres para cada estrato se mantiene constante, evidenciándose un leve aumento en la participación de matrícula de las mujeres al subir cada nivel educacional. Sin embargo, existe bastante paridad en cuanto al acceso en los distintos niveles educativos.

Gráfico N° 7

Relación matrícula de mujeres y hombres en educación formal. Chile 2009-2013



Fuente: EFS de Chile con datos del Ministerio de Educación.

Dentro de las políticas que han influido en el aumento de la cobertura en educación escolar está la Reforma Constitucional (2003), que establece 12 años de escolaridad obligatoria y gratuita, así como la implementación, en el año 2008, de la Subvención Escolar Preferencial (SEP), la cual genera incentivos para la matrícula y retención de estudiantes del sector más vulnerable del país³³.

Respecto de las cifras de educación superior, se debe señalar que en el 2011 se alcanzó un ratio de 1,07, con lo cual se superó la meta establecida al 2015 en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. A partir del 2009, se observó que la matrícula femenina tiende incluso a superar la de los hombres. Ambos géneros han incrementado el número total de inscritos entre los años 2000 y 2011, ya que hay mayor acceso a becas y otras fuentes de financiamiento, para cursar estudios superiores³⁴.

Si bien Chile presenta niveles altos de cobertura, ubicándose en niveles muy cercanos al acceso universal en la educación primaria, existen otros desafíos que deben ser considerados en el diseño e implementación de la política pública. Estos desafíos se centran principalmente en calidad y equidad, lo cual ha sido reconocido y reclamado por los distintos sectores de la sociedad. Para hacer frente a esto, actualmente se encuentra en fase de diseño una de las reformas educacionales más importantes de las últimas décadas, la cual incorpora a todos los niveles educativos y entrega una

33 Ministerio de Desarrollo Social. (2014). Objetivos del Desarrollo del Milenio, Cuarto Informe del Gobierno de Chile. 2014, página 79. Santiago, Chile.

34 *Ibidem*, página 80.

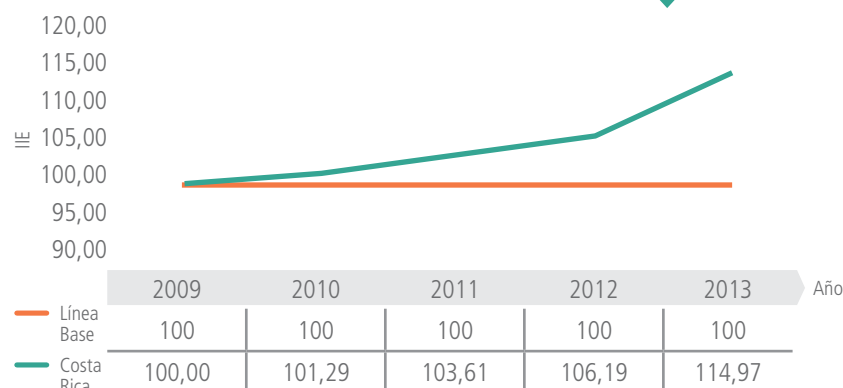
mirada integral de la enseñanza, para lo cual se proponen medidas orientadas al acceso, integración y equidad en el sistema, así como aspectos de calidad, entendiendo a ésta desde una perspectiva multidimensional³⁵.

3.1.3 Índice Integrado de Educación (IIE) Costa Rica

En Costa Rica, el IIE en el 2013 alcanzó 114,97 puntos, lo que representa 14,97 puntos de mejora en relación con la línea base (año 2009), según se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 8

Índice Integrado de Educación de Costa Rica. 2009-2013



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos y del Ministerio de Educación Pública.

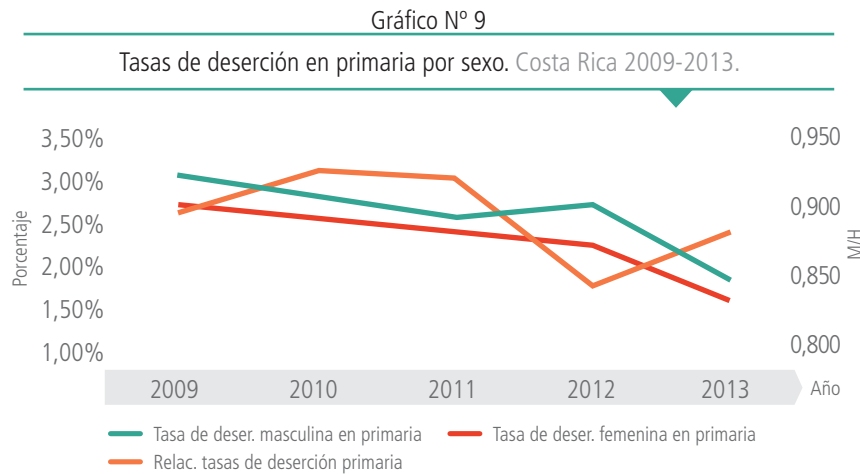
Según el citado índice integrado, esta mejora es producto de la reducción en la tasa de deserción de mujeres en primaria y en menor medida por los avances en la reducción de las brechas en la matrícula en educación formal y alfabetización.

En Costa Rica, el índice integrado muestra cierta tendencia creciente, derivada de la tendencia decreciente de la tasa de deserción femenina, así como de la estabilidad en la relación de matrícula entre mujeres y hombres en la educación formal y de la relación de tasas de alfabetización entre mujeres y hombres, situación que le permite estar siempre por encima de 100, lo que representa mejoras con respecto al año base.

35 *Ibidem*, página 60.

a) Deserción de mujeres en educación primaria en Costa Rica

En Costa Rica, la tasa promedio de deserción escolar femenina, entre 1995 y el 2013, es cerca del 3,3%, mientras que la masculina fue del 3,8%, lo cual evidencia que son los hombres los que más han abandonado los estudios en primaria desde 1995. En el 2013, las tasas de deserción fueron de 1,8% en los hombres y de 1,6% en mujeres para una relación de 0,89, comportamiento que se puede observar en el gráfico siguiente:



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Ministerio de Educación Pública.

En general, la tasa de deserción de las mujeres en Costa Rica ha disminuido entre el 2009 (2,8%) y el 2013 (1,8%), lo cual es consistente con los compromisos adquiridos en la CEDAW (artículo 10, inciso f). Dentro de las posibles causas que pueden estar disminuyendo la tasa de deserción, se encuentran los programas del Ministerio de Educación Pública orientados en ese sentido, a saber, Programa FONABE (Fondo Nacional de Becas), Programa de Alimentación y Nutrición (Comedores Escolares) y Programa de Transporte Estudiantil³⁶.

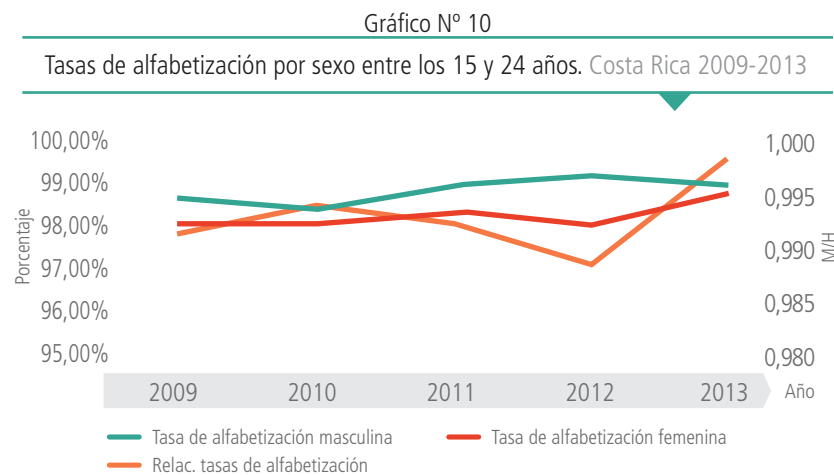
Otro indicador que complementa la situación de la igualdad y equidad de género en Costa Rica, es el de deserción en educación secundaria, el cual muestra tasas más altas que las de deserción en educación primaria. En ese sentido, en 1995, el 14,3% de los hombres matriculados en secundaria desertaron, mientras que el porcentaje de mujeres fue de 10,4%. Para el 2013, las tasas fueron de 10,8% en hombres y 8,7% en mujeres. A pesar de que la tasa de deserción de ambos sexos disminuyó en educación secundaria, el dato es preocupante, dado que cerca de 35.000 estudiantes desertaron en el 2013.

36 Slon, P. y Vargas, J.R. (2012). ¿Protegen los programas sociales de la deserción educativa en Costa Rica?. Programa Estado de la Nación. IV Informe del Estado de la Educación. San José, Costa Rica. Obtenido de www.estadonacion.or.cr



b) Alfabetización de las mujeres y los hombres entre los 15 y 24 años en Costa Rica

Costa Rica presenta tasas de alfabetización, en general, superiores al 97% desde 1990, es decir desde ese año más del 97% de la población entre los 15 y los 24 años tenían aprobados al menos dos años de educación regular (alfabetización funcional de Costa Rica). Al 2013, el 99,1% de la población masculina entre los 15 y los 24 años y el 99% de la femenina en ese mismo grupo etario, tenían aprobados al menos dos años de educación regular.



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Al comparar los datos del 2009 con los del 2013, entre ambos sexos, se denotan pocas diferencias en las tasas de alfabetización, lo cual se refleja en el indicador que relaciona las tasas de alfabetización que es prácticamente 1, es decir por cada hombre alfabeto hay una mujer alfabeto. Los resultados de las tasas de alfabetización funcional están relacionados con los bajos niveles de deserción y con la paridad en la matrícula de educación primaria.

La tasa de alfabetización total³⁷ en Costa Rica, según resultados del censo del 2011, fue de 97,6%, mientras que para el grupo etario entre los 15 y 24 años fue de 98,8%. Al segregar el grupo de edad por sexo, se tiene que la tasa de mujeres fue de 99%, mientras la masculina de 98,7%. Cabe señalar que la meta propuesta por este país al 2015, es lograr una tasa de alfabetización del 99% en las personas entre 15 y 24 años, en atención a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Meta 2.A).

c) Matrícula en la enseñanza formal pública y privada en Costa Rica

En relación con este apartado se debe aclarar que en Costa Rica la educación preescolar y la general básica³⁸ son obligatorias, las que conjuntamente con la diversificada³⁹ en el sistema público son gratuitas y costeadas por la Nación, según el artículo 78 de la Constitución Política.

Este indicador se ha mantenido estable desde 1997, según el Sistema de Indicadores Metas del Milenio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Lo anterior, básicamente obedece a que el indicador responde más a políticas de largo plazo que de corto plazo. Es decir, cambiar las relaciones entre mujeres y hombres matriculados en los diferentes niveles educativos lleva un plazo mayor.

En Costa Rica, al 2013, el indicador sobre la relación en matrícula mujeres entre hombres para educación primaria, se encontraba cerca del 0,94,

37 Incluye todos los grupos de edad.

38 Comprende los dos primeros ciclos de la educación primaria y el primer ciclo de la educación secundaria. Cada ciclo está compuesto por tres años.

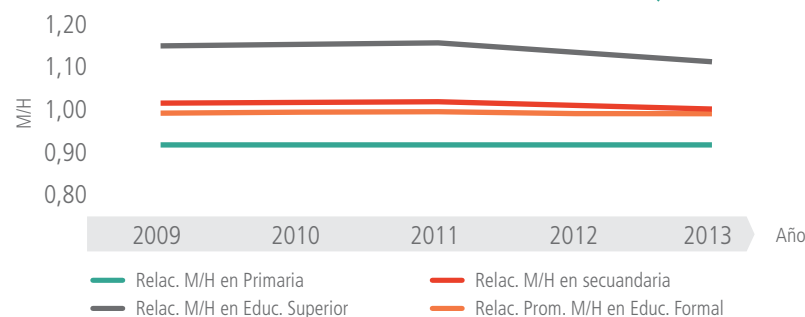
39 Se refiere al último ciclo de la educación secundaria, que puede ser de dos años en la rama académica o tres años en la rama técnica.



mientras que el indicador de secundaria alrededor del 1. Al analizar la misma relación pero en educación superior, las mujeres obtuvieron niveles de matrícula aproximados al 13% más que los hombres en el 2013, es decir por cada hombre que se matriculó en educación superior, 1,13 mujeres se matricularon, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 11

Relación matrícula de mujeres y hombres en educación formal. Costa Rica 2009-2013



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

A pesar de lo anterior, la relación promedio entre mujeres y hombres en educación formal (primaria, secundaria y superior) es prácticamente 1 en el periodo de estudio, lo que evidencia garantía en el acceso a la educación en

igualdad de condiciones, si se analiza solamente la matrícula. Lo anterior en apego a la meta 3.A de Objetivos de Desarrollo del Milenio, relacionada con eliminar las desigualdades de género en todos los niveles de enseñanza al 2015, así como el Objetivo Estratégico B.1 de la Plataforma de Acción de Beijing, referente a asegurar la igualdad de acceso a la educación.

Adicionalmente, la tasa de matrícula en preparatoria de mujeres ha venido en aumento, al pasar de 72,5% en 1995 a 91,9% en 2011. Además, se mantiene una relación de 1 al compararlo con la matrícula masculina. Asimismo, en lo referente a la aprobación de los distintos niveles (de sexto grado a undécimo), también se mantiene una relación 1 a 1 entre hombres y mujeres, levemente favorable a la mujer, la cual se mantiene desde 1990.

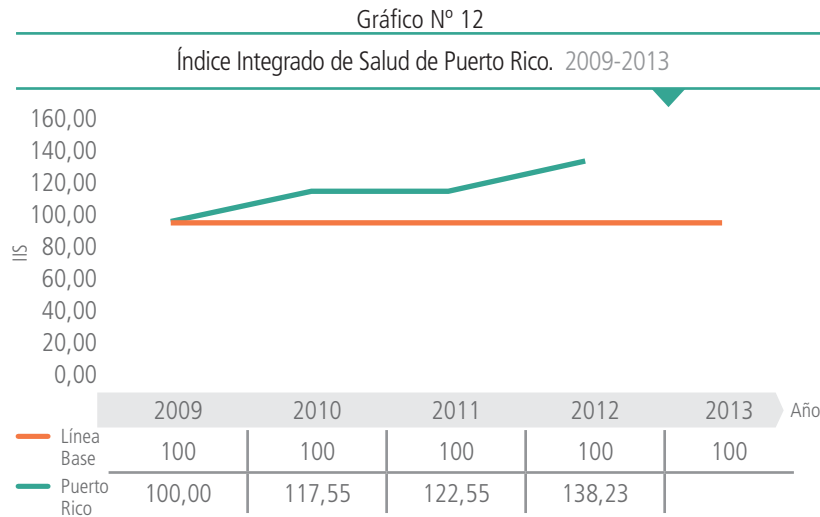
3.2 Equidad de género en Salud

Por su parte, el eje temático de Salud está formado por otros tres indicadores, relacionados con la tasa de fecundidad adolescente entre los 10 y 19 años, la tasa de mortalidad materna y la tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA en la población (incidencia).

Los tres indicadores anteriores componen el Índice Integrado de Salud el cual pretende reflejar el comportamiento positivo o negativo en salud, en cuanto a avance (mortalidad materna, fecundidad adolescente y VIH/SIDA), respecto del 2009 (año base).

3.2.1 Índice Integrado de Salud (IIS) Puerto Rico

En Puerto Rico, en el 2012⁴⁰ el IIS alcanzó 138,23 puntos, lo que representa 38,23 puntos de mejora en relación con el año base (2009), por lo que ese país ha mostrado un avance creciente en materia de salud, según se observa en el siguiente gráfico:



Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

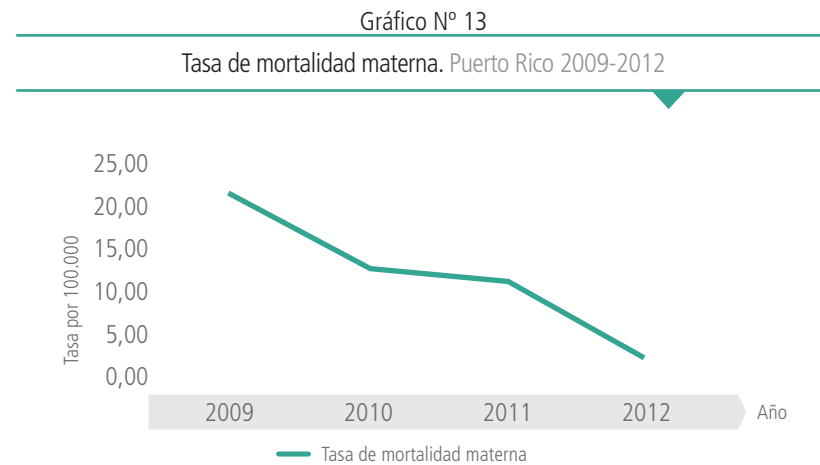
La citada mejora es producto de la fuerte reducción en la tasa de mortalidad materna y, en menor medida, por la reducción de los casos de VIH/SIDA y por los avances en la reducción de la tasa de fecundidad adolescente.

Este índice muestra una tendencia creciente, producto de la mejora de los tres indicadores evaluados, a saber:

⁴⁰ No se logró calcular el IIS para el año 2013, debido a la falta de información sobre la tasa de mortalidad materna para ese año.

a) Mortalidad materna en Puerto Rico

La tasa de mortalidad materna mide la cantidad de mujeres que mueren durante, o poco tiempo después del parto por cada 100,000 nacimientos vivos. Este indicador en Puerto Rico presenta una disminución consistente, observándose bajas significativas de 8,09 puntos porcentuales, para el 2010 (14,22 muertes) y 19,74 puntos porcentuales para el 2012 (2,57 muertes), respecto del año 2009. Esta reducción tan significativa responde, entre otras causas, a los avances en los medicamentos, la difusión de vacunas y la mejora de condiciones higiénico-sanitarias en la atención de los embarazos y partos. Además, es importante mencionar que el número de nacimientos vivos en Puerto Rico ha disminuido de 66.555 en 1990, hasta 36.581 en el 2013. Esta disminución absoluta en los nacimientos en dicho periodo resultó en 29.974 (-45%), lo cual aunado a la baja en la cantidad de muertes materna anuales, puede estar influyendo en la disminución de la tasa de mortalidad materna.



Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.



De manera complementaria, el cuidado prenatal es uno de los indicadores más utilizados para evaluar el estado de salud del recién nacido y de su madre, por lo tanto la asistencia a consultas prenatales implica una mejora en el acceso a la salud reproductiva de las mujeres. Bajo esta perspectiva, en 1995, en Puerto Rico, el 76,6% de las embarazadas recibieron al menos una consulta prenatal durante su primer trimestre de gestación, cifras que fueron aumentando hasta alcanzar el 80,6% en el 2010, lo que evidencia una mejora significativa en el servicio de salud reproductiva.

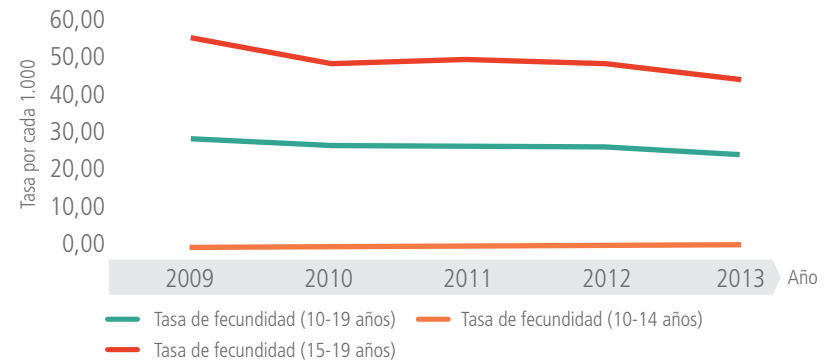
b) Fecundidad Adolescente en Puerto Rico

La tasa de fecundidad adolescente muestra la cantidad de nacimientos en mujeres adolescentes entre los 10 y los 19 años por cada 1.000 mujeres en ese grupo etario. En Puerto Rico, para el 2009, la tasa de fecundidad adolescente representó 29,41 mujeres adolescentes embarazadas por cada 1.000 mujeres adolescentes. Mientras para el 2013, este indicador se ubicó en 23,60 mujeres adolescentes embarazadas, lo que representó una disminución del 19,76% sobre la reportada en 2009. Este indicador muestra una tendencia decreciente para los años considerados.

Al descomponer el indicador por grupos etarios más específicos, para disminuir el efecto de tomar una base muy grande, se tiene que la tasa de fecundidad en mujeres adolescentes entre los 10 y 14 años, es mucho menor que la tasa de fecundidad en mujeres adolescentes entre los 15 y 19 años. La tasa de fecundidad en mujeres adolescentes, entre los 10 y los 14 años, fue de 1,05 embarazos por cada 1.000 mujeres en ese grupo de edad en el 2009, mientras que para el 2013 fue de 0,54 embarazos. Por su parte, la tasa de fecundidad en mujeres adolescentes entre los 15 y los 19 años en el 2009, representó 56,19 embarazos, mientras que en el 2013 bajó a 44,57.

Gráfico N° 14

Tasa de fecundidad adolescente (10-19 años). Puerto Rico 2009-2013



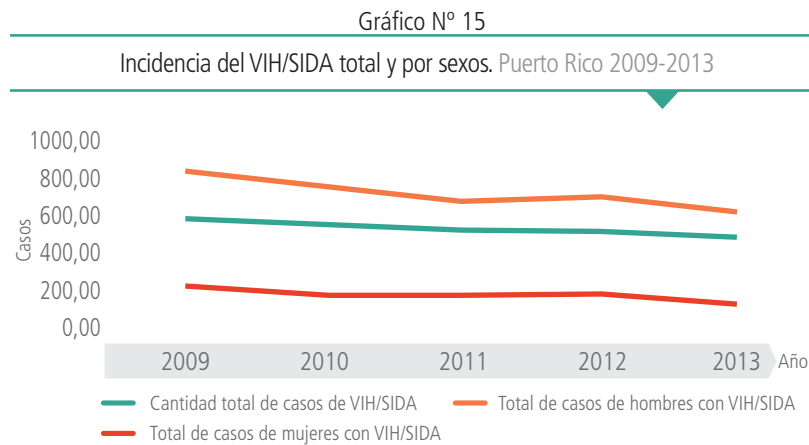
Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

En el 2013, el Departamento de Educación en colaboración con el Centro para la Prevención y Control de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés), realizó una encuesta sobre comportamientos de riesgo Youth Risk Behavior Surveillance System⁴¹. La encuesta reveló que el 6,4% de los hombres y el 3,0% de las mujeres, tuvieron relaciones sexuales antes de los 13 años. Además, la encuesta reveló que un 17,4% de estudiantes de escuela superior están sexualmente activos, de los que el 33,6% no usa ningún método anticonceptivo. Los datos demuestran una tendencia decreciente en el periodo evaluado; sin embargo, se deben fortalecer las políticas de educación en salud sexual y reproductiva para ofrecerle a la población el suficiente conocimiento sobre sanas prácticas sexuales y responsabilidad de la vida sexual activa.

41 Kann, L., Kinchen, S., Shanklin, S et al. (2013). Youth Risk Behavior Surveillance -United States, 2013. MMWR 2014. Surveillance Summaries, Vol. 63, N° 4. Centers for Disease Control and Prevention. Estados Unidos. Obtenido de www.cdc.gov

c) Incidencia del VIH/SIDA en Puerto Rico

En Puerto Rico, esta tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA en la población, ha venido disminuyendo desde el 2005, al sufrir una desaceleración en su comportamiento después de que en el 2004 aumentaron los casos de VIH/SIDA en un 5,8%. En el 2012 volvió a crecer levemente, atribuible al aumento de casos en los hombres, pero el siguiente año continuó el comportamiento decreciente, con un cambio porcentual significativo de 11,2%. Al segregar los datos por sexo, se observa que son los hombres los que más se infectan con el VIH/SIDA. En promedio, desde el 2004, se infectan anualmente 2,6 hombres, por cada mujer infectada.



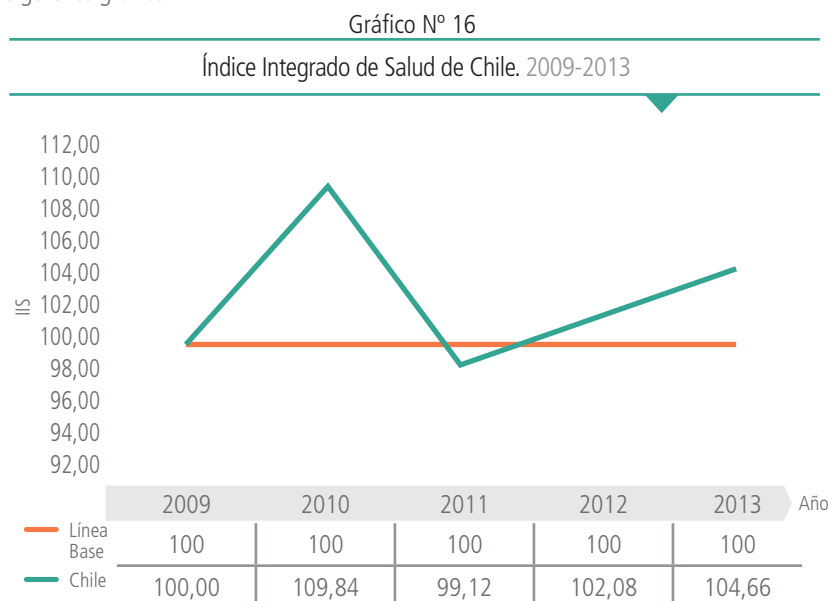
Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Dentro de las acciones emprendidas por Puerto Rico para detener el crecimiento del SIDA, se destacan las siguientes: implementación en julio del 1994 del Grupo de Planificación Comunitaria en Puerto Rico, el cual junto con el Estado, tiene la responsabilidad de desarrollar un plan integral de prevención de VIH. Por ello, se diseñan estrategias y servicios que respondan a las necesidades reales de la comunidad general. En estos momentos, los usuarios de drogas inyectables, las mujeres y los jóvenes de 14 a 23 años son los sectores de la población puertorriqueña que necesitan más servicios de prevención.

Además, Puerto Rico se unió a otras 12 jurisdicciones de Estados Unidos, en un proyecto dedicado a la planificación e implementación de iniciativas dirigidas a la prevención del Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). Son iniciativas dirigidas a implementar en la isla la Estrategia Nacional contra el VIH/SIDA del Presidente de los Estados Unidos, Barack Obama, que tiene como objetivos principales reducir el número de casos nuevos de personas infectadas con el VIH; aumentar el acceso a la atención y optimizar los resultados médicos para personas con el VIH; así como reducir las disparidades en la salud relacionadas con el VIH.

3.2.2 Índice Integrado de Salud (IIS) Chile

En Chile, en el 2013 el IIS alcanzó 104,66 puntos, lo que representa 4,66% de mejora en relación con el año base (2009), lo que muestra los avances que ese país ha presentado en materia de salud, comportamiento que se puede observar en el siguiente gráfico:



Fuente: EFS de Chile con datos del Ministerio de Salud de Chile.

Dicha mejora se ve impulsada por los avances en materia de salud materna y en la tasa de fecundidad adolescente; no obstante, se ven mermados por los aumentos en los casos nuevos de VIH/SIDA, respecto de la línea base. Cabe señalar, que este índice siempre estuvo por encima de 100 a excepción de 2011, lo que refleja el compromiso adquirido por Chile en materia de salud con enfoque de género.

a) Mortalidad materna en Chile

La mortalidad materna en los últimos 5 años ha disminuido a tasa constante, al registrar en 2009 menos de 20 muertes maternas y en 2013 menos de 16 por cada 100.000 nacidos vivos. Se conoce además que el perfil etiológico ha cambiado de ser, predominantemente, de causas directas u obstétricas, a causas indirectas asociadas al embarazo.



No obstante, la tendencia observada dificulta el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo del Milenio correspondiente a este indicador, el cual compromete como meta a alcanzar una tasa de 9,9 por 100.000 nacidos vivos al 2015. Por esta razón, el trabajo se ha orientado a establecer estrategias de acuerdo con los cambios epidemiológicos y demográficos, que aseguran a la madre y a sus hijos(as) una maternidad segura, con una atención materno-perinatal oportuna y de calidad⁴².

Entre los desafíos que se han planteado para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo del Milenio, se encuentra la implementación de un plan de acción para disminuir la mortalidad materna, que contiene las siguientes medidas: actualización de la norma y procedimientos para el registro de las auditorías de muertes maternas, fetales e infantiles; elaboración de un

protocolo conceptual y técnico para la evaluación y análisis de la morbilidad materna grave, lo cual permitirá identificar en forma oportuna los casos, actuando antes de la mortalidad. Asimismo, se trabaja en mejorar la calidad de los procesos clínicos, que incluye la elaboración y aplicación como piloto de un programa para evaluar servicios de obstetricia, ginecología y neonatología (en estructura y procesos clínicos); elaboración de orientaciones técnicas para la atención integral del posparto; actualización de la Guía Perinatal, con el objetivo de unificar criterios médicos y acciones para la prevención, diagnóstico, tratamiento y referencia oportuna ante la presencia de factores de riesgo y complicaciones, en los niveles de atención, basados en la mejor evidencia disponible, con el fin de contribuir a la disminución de las tasas de morbilidad materna y perinatal y actualización de las Normas Nacionales de Regulación de Fertilidad⁴³.

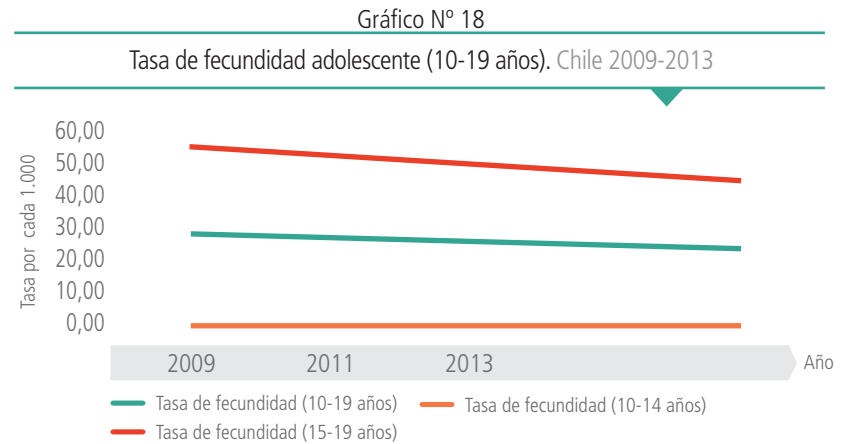
La satisfactoria situación que exhibe Chile en sus indicadores de salud materno-infantil constituye un interesante ejemplo de la interacción entre las variables demográficas y ambientales (determinantes sociales), y las positivas intervenciones por medio de los servicios de salud⁴⁴.

b) Fecundidad Adolescente en Chile

La tasa de fecundidad en adolescentes ha descendido en los últimos años. Al tomar la tasa de fecundidad adolescente entre los 10 y 14 años se denota que esta es sustancialmente baja, manteniéndose en el orden de 1,4 embarazos por cada 1.000 mujeres entre el 2010 y el 2013. Por su parte, la tasa de fecundidad adolescente entre los 15 y 19 años, muestra una tendencia progresiva decreciente pasando de 54,34 a 46,03 embarazos por cada mil mujeres en esas edades.

43 *Ibidem*, páginas 123-124.

44 *Ibidem*, páginas 108.



El embarazo adolescente siempre debe ser considerado como de alto riesgo, tanto para la madre como para el niño/a, pues se relaciona con una mayor probabilidad de morbi-mortalidad materna y perinatal. Desde el 2008, se han implementado a la fecha 112 Espacios Amigables y/o Diferenciados, destinados a la atención diferenciada de adolescentes, con el propósito específico de la prevención del embarazo adolescente. Asimismo, en el 2011 se establece el control de salud integral de adolescentes, "Control Joven Sano", en el nivel primario de atención, como puerta de entrada de esta población al sistema público de salud, y supone el abordaje integral con enfoque anticipatorio, participativo y de riesgo en distintos focos, entre ellos el de salud sexual y reproductiva⁴⁵.

La estrategia nacional, 2011-2020, incorpora también como meta de impacto la disminución de la tasa proyectada de embarazo adolescente, para cuyo cumplimiento las estrategias propuestas corresponden a las siguientes⁴⁶:

- Cobertura y calidad de la atención (aumentar la oferta de espacios amigables diferenciados para cobertura de adolescentes entre 10 a 19 años que usan algún método de regulación de fecundidad, de población adolescente que recibe control de salud integral, de adolescentes que reciben consejería en salud sexual y reproductiva, y, de visita domiciliaria con foco en prevención de segundo embarazo).

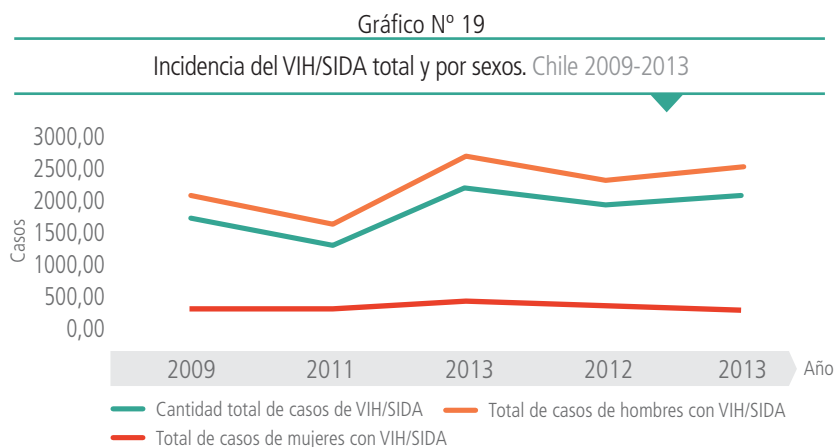
45 *Ibidem*, página 123.

46 *Ibidem*, página 124.

- El Programa Nacional de Salud Integral de Adolescentes y Jóvenes propone una estrategia a 10 años, cuyo objetivo es responder a las necesidades de salud de adolescentes y jóvenes del país, y siendo el embarazo adolescente una problemática multifactorial se han desarrollado acciones con el intersector, específicamente, Ministerio de Educación, Ministerio de Desarrollo Social y Servicio Nacional de la Mujer, entre otras, para desarrollar acciones de retención escolar de madres y padres adolescentes, adolescentes embarazadas y prevención de segundo embarazo.

c) Incidencia del VIH/SIDA en Chile

La población de mujeres con VIH es sustancialmente menor a la de hombres, correspondiendo aproximadamente a un 16% del total de casos. Si bien, la cantidad de casos en mujeres se ha mostrado constante, con una leve tendencia al alza, las oscilaciones en la cantidad total de casos es explicada principalmente por la variación de la población masculina contagiada. Lo anterior, según se muestra en el siguiente gráfico:



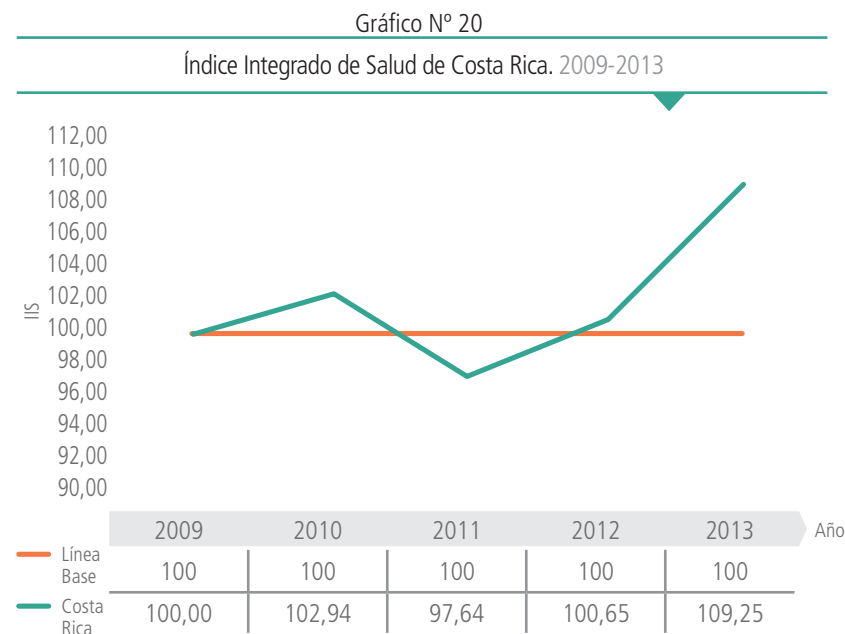
Cabe mencionar que se aprecia una situación anómala durante los años 2010 y 2011, la cual quiebra la tendencia, al presentarse en 2010 la baja más significativa (17% con respecto al año anterior), para luego pasar a la cifra más alta del periodo, la cual implicó a su vez un alza del 53% respecto del periodo más bajo (2010).

Existe una coordinación nacional para enfrentar la situación del VIH/SIDA, donde los principales actores involucrados son el Programa Nacional de

VIH/SIDA y de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), organismo técnico del Ministerio de Salud, cuya labor se coordina con distintas unidades del Ministerio de Salud, con las Autoridades Sanitarias Regionales, con las Redes Asistenciales y con los Centros de Atención de los 29 Servicios de Salud del país. La coordinación intersectorial se expresa por medio de acuerdos e iniciativas de trabajo bilaterales establecidas por el Programa Nacional y otros Ministerios: Educación, Trabajo, Justicia (Gendarmería y Servicio Nacional de Menores), Desarrollo Social por medio del Instituto Nacional de la Juventud, entre otros. También existe coordinación con Municipalidades, otros organismos del Estado, centros académicos y organizaciones comunitarias. Además, a nivel local, se han constituido instancias de trabajo intersectorial, como parte de los Planes Anuales de Prevención del VIH/ SIDA y las ITS, desarrollados por las Autoridades Sanitarias Regionales⁴⁷.

3.2.3 Índice Integrado de Salud (IIS) Costa Rica

En Costa Rica, en el 2013 el IIS alcanzó 109,25 puntos, lo que representa 9,25% de mejora en relación con el año base (2009). Lo anterior muestra avances en materia de salud, como se aprecia en el siguiente gráfico:

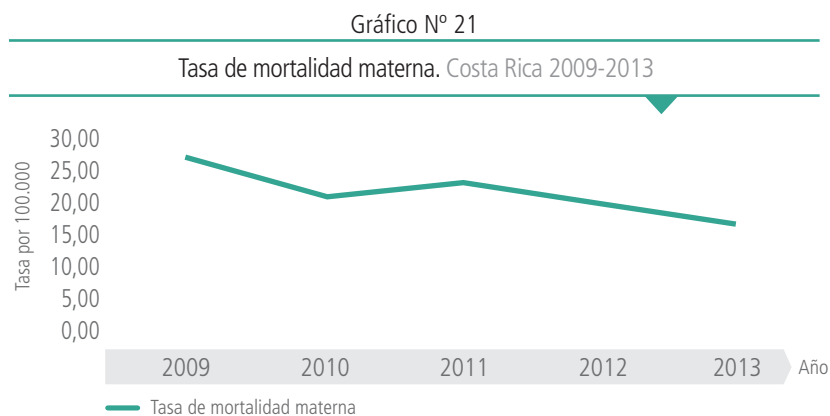


47 Ibidem, página 136.

Esta mejora es producto de la fuerte reducción en la tasa de mortalidad materna y en menor medida por los avances en la tasa de fecundidad adolescente. Dichas mejoras se ven mermaidas por los resultados en el indicador de VIH/SIDA. Cabe señalar, que este índice siempre estuvo por encima de 100 a excepción de 2011, comportamiento similar a lo observado en Chile.

a) Mortalidad materna en Costa Rica

Este indicador en Costa Rica presenta una importante baja de 22% en el 2010 (21 muertes maternas por cada 100.000 nacimientos vivos) con respecto al 2009 (27 muertes), y después de un leve aumento en 2011 (23 muertes), ha tenido una tendencia a la baja hasta alcanzar la tasa de 17 muertes maternas por cada 100.000 nacimientos vivos en 2013.



Sin embargo, en Costa Rica, los nacimientos vivos no llegan a los 100.000 anuales (70.550 en el 2013), lo cual aunado a la baja cantidad de muertes maternas en términos absolutos (12 en el 2013), provoca que el resultado

del indicador muestre un número que no refleja la realidad del país, por lo tanto el cálculo se suele expresar por cada diez mil nacimientos vivos, es decir la tasa de mortalidad materna es aproximadamente de 1,7 mujeres por cada diez mil nacimientos vivos.

Se debe señalar que a pesar de que la cantidad de muertes en mujeres por la citada condición es relativamente baja, para el 2012, el 60% eran prevenibles mediante el acceso real y oportuno a servicios de salud de calidad integrados⁴⁸.

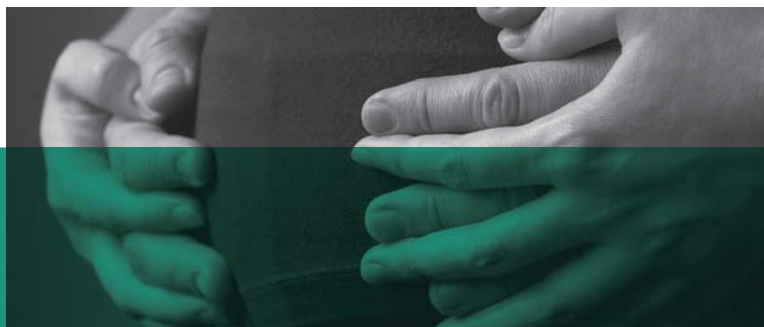
Aun cuando la meta de Costa Rica para el 2015 de disminuir a 20 por cada 100.000 nacimientos vivos fue superada en el 2013, se deben afrontar y controlar las principales causas de este tipo de muertes que según el II Informe de Costa Rica sobre Objetivos del Milenio⁴⁹, están relacionadas con las septicemias, la toxemia y las complicaciones en el puerperio.

Dentro de las acciones realizadas por Costa Rica sobre el tema en comentario, el citado Informe señala que el Programa de Análisis de la Mortalidad Materna ordenó sus procesos de trabajo en el 2007; además, se han articulado acciones interinstitucionales que se orientan al seguimiento y control de los protocolos de prevención y la atención de las mujeres en gestación y en periodo de postparto. También se indica que se puso en ejecución un proceso de habilitación de las maternidades del país, logrando un servicio de mayor calidad, que incluye la capacitación al personal médico y de enfermería sobre las normas de atención y clasificación de riesgo de la embarazada. Por otro lado, la inclusión del análisis de las muertes maternas ha permitido identificar los determinantes que inciden en éstas y la construcción y ejecución de planes remediales.

Adicionalmente, cabe señalar que el hecho de que una mujer sea atendida por personal capacitado durante el parto, es vital para la salud materna y del infante. En Costa Rica, el porcentaje de nacimientos atendidos por especialistas pasó del 97,1% en 1990 (lo que es ya bastante elevado) a un 98,9% en el 2012. Los nacimientos intrahospitalarios, pasaron de 96,9% a 98,7% para esos mismos años, con lo cual se superó la meta del 97% establecida por Costa Rica como complemento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

48 MINSAL. (2011). Mortalidad materna 2011. Vigilancia de la Salud, Ministerio de Salud. San José, Costa Rica.

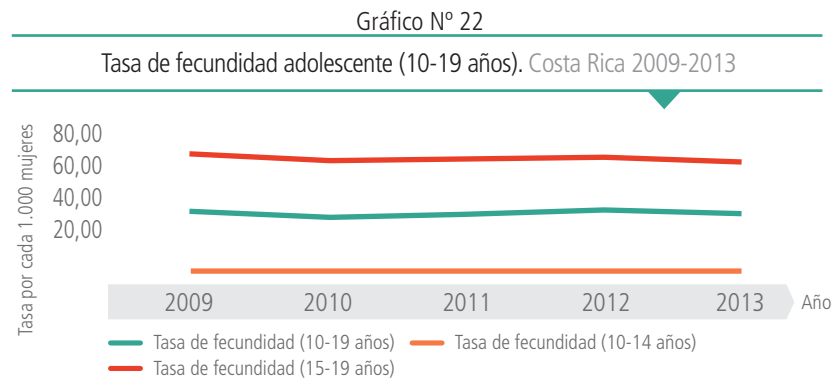
49 MIDEPLAN. (2010). Costa Rica: Objetivos de Desarrollo del Milenio, II Informe País 2010. Ministerio de Planificación Nacional y Política. San José, Costa Rica.



Asimismo, la asistencia a consultas prenatales implicó una mejora en el acceso a la salud reproductiva de las mujeres. Bajo esta perspectiva, en el 2002, el 57,4% de las embarazadas recibieron al menos una consulta prenatal, cifra que en el 2012 pasó a 88,5%, lo que evidencia una mejora significativa en el servicio de salud reproductiva.

b) Fecundidad Adolescente en Costa Rica

En Costa Rica, para el 2009, la tasa de fecundidad adolescente representó 36,41 mujeres adolescentes embarazadas por cada 1.000 mujeres adolescentes, mientras para el 2013, se ubicó en 33,06, lo que significó una disminución del 9,2% sobre la reportada en 2009. Sin embargo, este indicador varió entre 33 y 36 adolescentes embarazadas en el periodo de estudio, como se puede observar en el siguiente gráfico:



Al descomponer el indicador por grupos etarios más específicos, se obtiene que en el 2009, la tasa de fecundidad en mujeres adolescentes entre los 10 y los 14 años fue de 2,79 embarazos por cada 1.000 mujeres en ese grupo de edad, mientras que para el 2013 fue de 2,51 embarazos. Por su parte, la tasa de fecundidad en mujeres adolescentes entre los 15 y los 19 años, en

el 2009, representó 68,67 embarazos por cada 1.000 en ese grupo etario, mientras que en el 2013 bajó a 61,59 embarazos.

En relación con lo expuesto, mediante la implementación de los planes de acción de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género, específicamente en el objetivo estratégico relativo a una educación y salud de calidad en favor de la igualdad, se han puesto en marcha acciones que promueven la educación sexual y la prevención del embarazo adolescente. Por su parte, el Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente (CIAMA), ha trabajado algunas acciones en esta temática. Asimismo, los jóvenes cuentan ahora con mayor acceso a información vinculada con educación sexual, lo que podría estar relacionado con la baja en este indicador.

A pesar de que para Costa Rica, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (5.B), no incluyen una meta específica sobre la fecundidad adolescente, se evidencia la necesidad de fortalecer las políticas de educación en salud sexual y reproductiva para darle a la población el suficiente conocimiento sobre sanas prácticas sexuales y responsabilidad de la vida sexual activa. Al respecto, según el Informe Final de la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del 2010⁵⁰, en Costa Rica, el 11,2% de las mujeres tuvieron relaciones sexuales antes de cumplir los 15 años, y un 51,4% las iniciaron antes de cumplir los 18 años. Además, solamente el 43,7% de las mujeres y un 66,1% de los hombres con edades entre 15 y 19 años, utilizaron condón en la última relación sexual.

Por último, se debe rescatar la situación específica sobre la fecundidad en niñas y adolescentes entre los 10 y 14 años. Al respecto, el indicador se ha estancado, además de que el 86% de los nacimientos en esas edades fueron de padres mayores de 18 años, lo que según la legislación de Costa Rica es un delito, pero generalmente no se traduce en denuncias⁵¹.

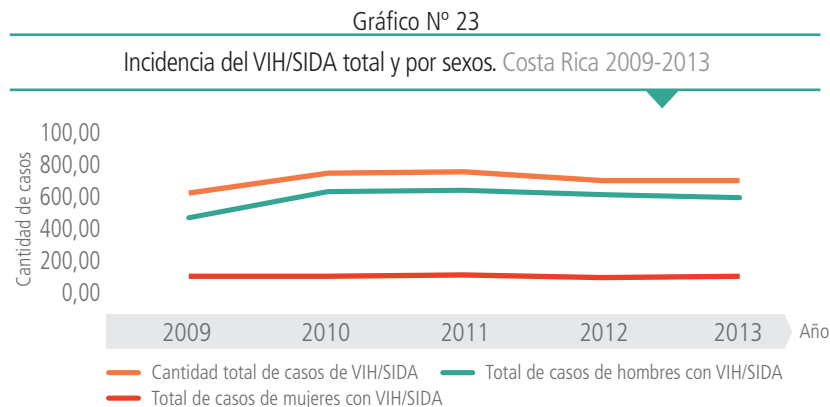
c) Incidencia del VIH/SIDA en Costa Rica

En Costa Rica, la tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA en la población ha venido a la baja desde el 2004, cuando la serie sufrió una desaceleración importante después de que en el 2003 aumentaron los casos de VIH/SIDA en un 50%. En el 2007 creció levemente, y no es hasta

50 MINSa. (2010). Informe de los resultados de la Encuesta de Salud Sexual y Reproductiva 2010. Ministerio de Salud. San José, Costa Rica.

51 Grupo de Trabajo Interinstitucional de Género y Salud (2012). Indicadores de Género y Salud. Ministerio de Salud. San José, Costa Rica. Obtenido de: www.ministeriodesalud.go.cr

el 2010 (776 casos) que la tasa de variación interanual de casos volvió a crecer de manera importante, alcanzando un cambio porcentual del 22,6% sobre los casos reportados en el 2009 (633 casos). En el 2011 (802 casos), se desaceleró ese crecimiento y en el 2012 (772 casos) decreció para ubicarse en 3,74% menos de los casos reportados en el 2011, lo que representó aproximadamente 16,6 casos por cada 100.000 habitantes. La tendencia decreciente continuó, pero con menos fuerza hasta alcanzar los 750 casos en 2013.



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Ministerio de Salud.

La meta es detener el crecimiento de esta tasa, según los Objetivos de Desarrollo del Milenio, lo cual parece que se está cumpliendo; sin embargo, no se ha dado en forma sostenida.

Al segregar los datos por sexo, se observa que los hombres son los que más padecen por VIH/SIDA. Entre el 2002 y el 2013, existieron 4,2 casos de hombres por cada caso de mujer con VIH/SIDA.

Al respecto, la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del 2010, destacó en materia de educación y prevención, que el reconocimiento de las principales formas de prevención del VIH y otras Infecciones de Transmisión Sexual, es superior al 90% en toda la población, con una cifra discretamente superior en los hombres.

Dentro de las acciones emprendidas en Costa Rica para detener el crecimiento del VIH/SIDA, el II Informe sobre el avance en los Objetivos del Milenio destacó las siguientes: obligatoriedad de reporte de casos, implementación de la Ley General sobre el SIDA (N° 7771, abril 1998), ejecución de campañas de sexualidad responsable; creación del Reglamento de la Ley General sobre VIH-SIDA, AL-1380-99, N° 27894-S, instrumento con el cual se creó el Consejo Nacional de Atención Integral del VIH/SIDA; aumento de la oferta de servicios de salud integral con especial enfoque en las poblaciones de riesgo; diseño de un Plan Estratégico Nacional para la Prevención, Atención y Asistencia del VIH y SIDA (2006-2010) y un Plan de Monitoreo y Evaluación de la Respuesta Nacional al VIH y SIDA para el 2007-2010, donde se contempló el trabajo conjunto y coordinado entre diferentes organismos públicos y privados, sociedad civil y comunidad, para un abordaje integral de la problemática de VIH/SIDA.

Bajo esa misma línea, en 2011 se puso en marcha el Plan Estratégico Nacional VIH y SIDA (2011-2015), herramienta que mide periódicamente los compromisos adquiridos por Costa Rica, dirigidos a reducir la incidencia de VIH, fortalecer el Sistema de Vigilancia de la Salud, garantizar el acceso a la atención integral en los diferentes servicios, promover y defender los Derechos Humanos, entre otros objetivos.

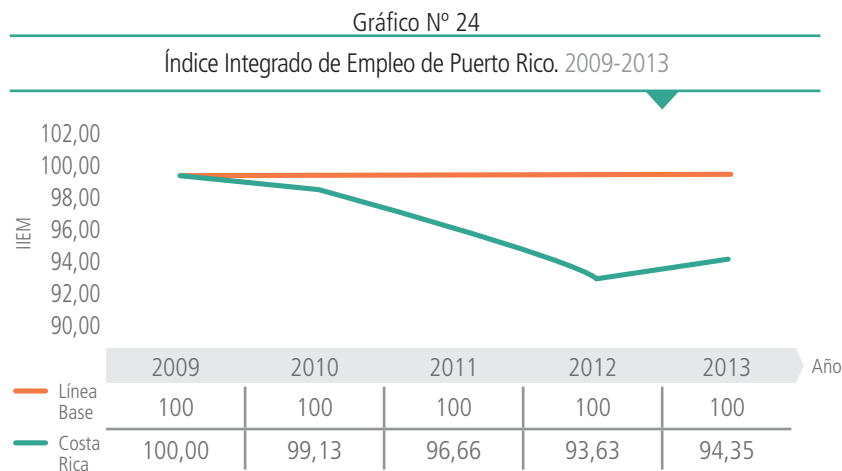
3.3 Equidad de género en Empleo

Por último, en el eje temático de Empleo también se consideraron tres indicadores, a saber, relación de la proporción de hombres y mujeres empleados en sector asalariado no agrícola, tasa de participación económica neta de las mujeres y la relación del ingreso salarial promedio de las mujeres y hombres.

Los tres indicadores anteriores componen el Índice Integrado de Empleo, el cual pretende reflejar el comportamiento positivo o negativo en empleo, en cuanto a avance (participación económica) y brecha de género (trabajo no agrícola y salarios), respecto del año base, 2009.

3.3.1 Índice Integrado de Empleo (IIEM) Puerto Rico

En Puerto Rico el IIEM, en el 2013 alcanzó 94,35 puntos, lo que representa 5,65 puntos de desmejora en relación con la línea base (año 2009), como se observa en el siguiente gráfico:



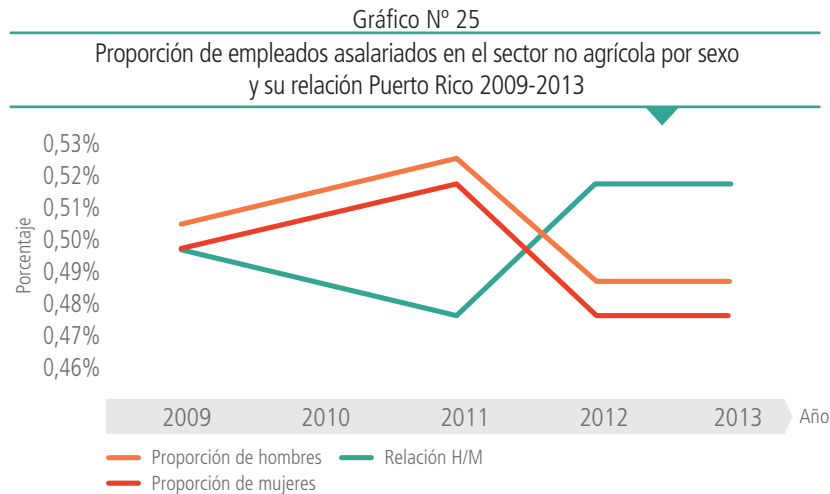
Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Ese deterioro es producto de las disminuciones de la participación de las mujeres en el empleo no agrícola y de la participación económica neta de la mujer, las cuales se vieron compensadas por la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. La tendencia decreciente de este índice refleja oportunidades de mejora en materia de empleo en Puerto Rico; sin embargo, los indicadores tienen buenos resultados, como se comenta a continuación.

a) Empleo asalariado no agrícola en Puerto Rico

La relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola mide el grado de apertura de los mercados de trabajo a la mujer, con respecto al hombre en dicho sector. En Puerto Rico, la proporción de mujeres empleadas en el sector no agrícola respecto del total, representó en el 2009 un 50%, llegando a su punto más alto a 52% en el 2011, para experimentar en el 2012 una leve disminución a 48%, y para el 2013 mantuvo el mismo valor.

En el 2009, por cada hombre que estaba trabajando en el sector no agrícola, estaba una mujer trabajando, o sea, una relación de 1 a 1. En el 2010 y 2011, aumentó levemente el valor, observándose que por cada hombre empleado en el sector no agrícola, existió un 4,1% y un 8,3% más de mujeres en ese sector, respectivamente. En los años 2012 y 2013, se invierte la relación, y se observa que por cada hombre trabajando en el sector no agrícola, existía 0,92 mujeres empleadas en ese sector. Este indicador muestra un comportamiento levemente inestable, pero la relación que existe entre hombres y mujeres en el sector no agrícola es aceptable.



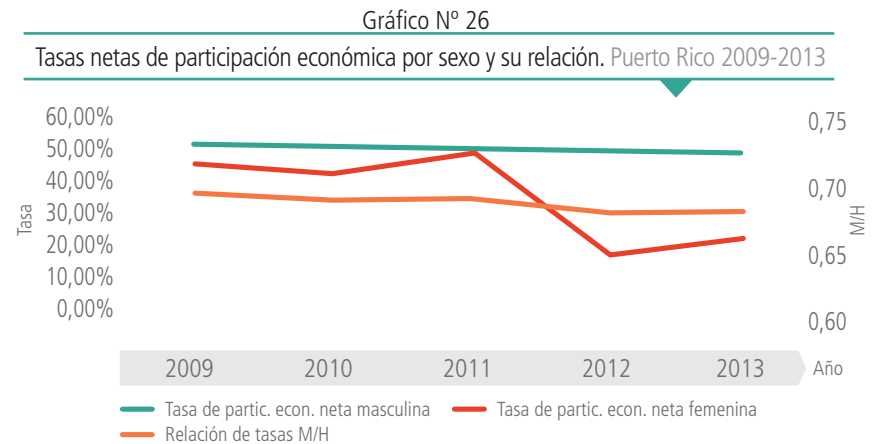
Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Es importante mencionar que según el Informe de Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral del 2013⁵², emitido por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, los cambios en el desarrollo económico de Puerto Rico han provocado movilidad en las oportunidades de empleo para la mujer. En el 2013, la proporción de las mujeres empleadas por el sector industrial ha variado en comparación con el de 1970. El sector de servicios representa ahora la primera fuente de empleo para las mujeres (162.000); le sigue administración pública con 112.000 empleos. Otro sector importante es el comercio, empleando a 103.000 trabajadoras. Los sectores donde la participación de la mujer es menor son agricultura, construcción y transportación. En resumen, los sectores de servicios, administración pública y comercio son las fuentes principales de empleo para la mujer.

52 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2013). Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral, Promedio Año Natural 2013 (Rev. Censo 2010). San Juan, Puerto Rico. Obtenido de www.trabajo.pr.gov

b) Participación económica neta de las mujeres en Puerto Rico

La tasa de participación económica neta es el cociente entre la población económicamente activa (definida como las personas que trabajan o buscan trabajo) de 15 años y más y la población total en ese grupo etario por 100. En Puerto Rico, en el 2013, el 33% de las mujeres mayores de 15 años se insertó en la actividad económica, ya sea trabajando o buscando empleo (tasa neta de participación económica de la mujer), un porcentaje similar al del 1990 que era de un 31,4%. La tasa de participación femenina sigue siendo menor que la de los hombres, que reportó un 50,0% en el año 2013, es decir un 1,52 veces la tasa femenina.



Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Históricamente, desde 1970, la tasa de participación económica neta de las mujeres ha sido menor que la de los hombres, por lo cual se puede observar que más hombres están trabajando o buscando empleo que las mujeres.



Es importante mencionar que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su publicación relacionada con la Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral del 2013, indica que existe una gran cantidad de mujeres que no participa en el mercado laboral, en su mayoría amas de casa. En términos numéricos, es bastante significativo, ya que en 1990, el total de mujeres fuera del grupo trabajador era de 919.000, de estos las amas de casa representaban el 84%.

Para el 2000, la cifra de mujeres fuera del grupo trabajador fue de 989.000 y para el 2013 fue de 1.030.000. De esta cantidad, el 50% realiza labores en el hogar, 16% se encuentra estudiando, 10% incapacitadas, 12% retiradas, 2% con alguna enfermedad o condición de salud, 6% se considera muy joven o muy vieja, 0,2% por falta de destrezas y/o experiencia y el 3% indicó otras razones no especificadas. Solamente el 0,5% de ellas señaló que no desea trabajar.

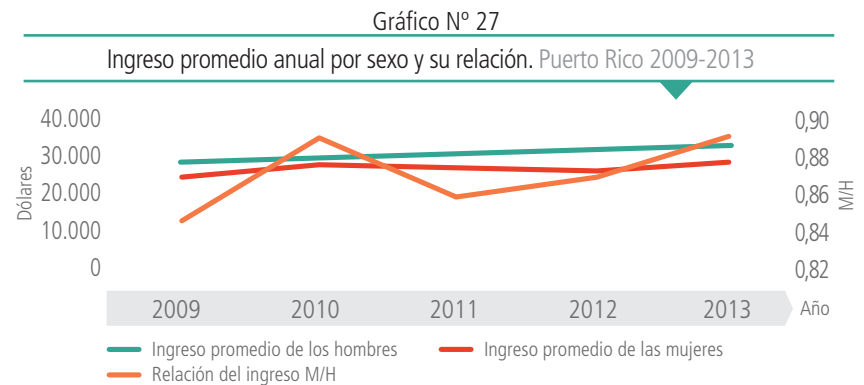
El informe en mención, también reveló que en el 2013 el 78% de las mujeres empleadas tenían entre 25 y 54 años, lo que representó un aumento en comparación con las mujeres empleadas en 1970. Sin embargo, las jóvenes entre 16 y 24 años reflejaron una reducción en la participación en el mercado laboral, representando el 9% del empleo femenino. Esto probablemente refleja el aumento en la educación superior y universitaria.

Sobre este tema, el aumento en el nivel de educación ha sido un factor importante en la incorporación de la mujer en la fuerza laboral. En el 2013, el 74% de las mujeres empleadas (330.000) contaban con un año o más de estudios universitarios, lo que representa 53 puntos porcentuales más alto que en 1970. Además, el 23% tenía algún grado de escuela superior. Mientras, las mujeres con algún grado de escuela elemental o intermedia solo fueron el 3% del empleo femenino. Esto representó una disminución en comparación con el año 1970 ya que la distribución por grado escolar del empleo femenino era de un 22% de escuela elemental, 15% de escuela intermedia, 39% con algún grado de escuela superior.

Un aspecto importante en la situación de la mujer trabajadora, es el papel que han asumido como fuente de ingreso en el hogar. La proporción de mujeres empleadas con jefatura de familia aumentó de 17% a 39% entre 1970 y 2013.

c) Brecha salarial en Puerto Rico

Los ingresos promedio de las mujeres en Puerto Rico han sido históricamente menores que los de los hombres. En el 2005, en promedio, las mujeres obtenían un 85% del ingreso promedio de los hombres, es decir por cada dólar ganado por un hombre la mujer ganaba 0,85 dólar. Se puede observar poca variabilidad en la relación del ingreso promedio, en donde se muestra un valor mínimo de 0,85 para el 2009 y un valor máximo de 0,89 para los años 2010 y 2013. En cuanto al ingreso de los hombres y las mujeres, ambos muestran una leve tendencia a aumentar, pero siempre estando el valor de las mujeres por debajo del ingreso de los hombres.



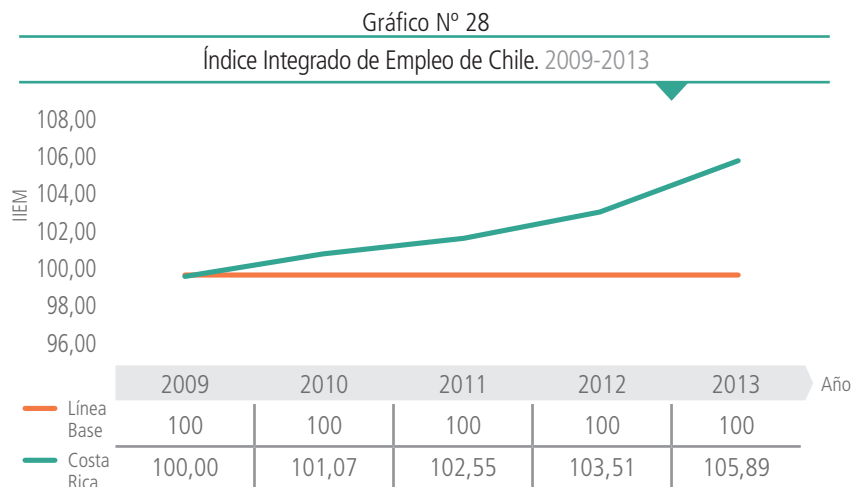
Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Por otro lado, cabe señalar la desigualdad entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos gerenciales. Lo anterior, por cuanto persisten diferencias salariales a pesar de que la mujer tiene acceso a educación superior más que los hombres y cada vez se inserta más en el mercado laboral. En el 2013, el estimado de mujeres en ocupaciones profesionales y de oficina representó el 58% del empleo de la mujer. Aunque la mujer ocupa más puestos profesionales que los hombres y está mejor preparada académica-

mente, tiene menos participación en las ocupaciones directivas, ejecutivas y administrativas (hombres 57% y mujeres 43%). El estimado de mujeres que ocuparon puestos gerenciales fue el 12% del empleo femenino.

3.3.2 Índice Integrado de Empleo (IIEM) Chile⁵³

En Chile el IIEM, en el 2013 alcanzó 105,89 puntos, lo que representa 5,89 puntos de mejora en relación con la línea base (año 2009), como se aprecia en el siguiente gráfico:



Fuente: EFS de Chile con datos del Instituto Nacional de Estadísticas y del Ministerio de Desarrollo Social.

Esta mejora es producto del aumento en la participación económica de las mujeres y el aumento en el porcentaje de mujeres en trabajos asalariados no agrícolas; sin embargo, las mejoras se ven frenadas por el aumento de la brecha salarial entre mujeres

53 Para el cálculo de este índice, referente a los años 2010 y 2012, se usaron datos del indicador de la relación de proporción en el empleo asalariado no agrícola entre mujeres y hombres, correspondientes al año anterior, debido a que la periodicidad del cálculo de ese indicador es cada dos años. Así por ejemplo, para el cálculo del IIEM de 2010, se recurrió al dato del indicador en mención del 2009.

y hombres. Cabe señalar que el índice en cuestión denota una tendencia creciente lo que refleja los avances progresivos que tiene este país en materia de empleo.

a) Empleo asalariado no agrícola en Chile

Con los datos disponibles, se aprecia un cambio leve y constante en la composición de la población de empleados del sector no agrícola, con una tendencia al alza en la proporción de mujeres y por ende en una tendencia a la baja en la proporción de hombres. Lo anterior, por cuanto la proporción de mujeres empleadas en el sector no agrícola pasó de 38% en 2009 a 38,5% en 2011 y a 41% en 2013.



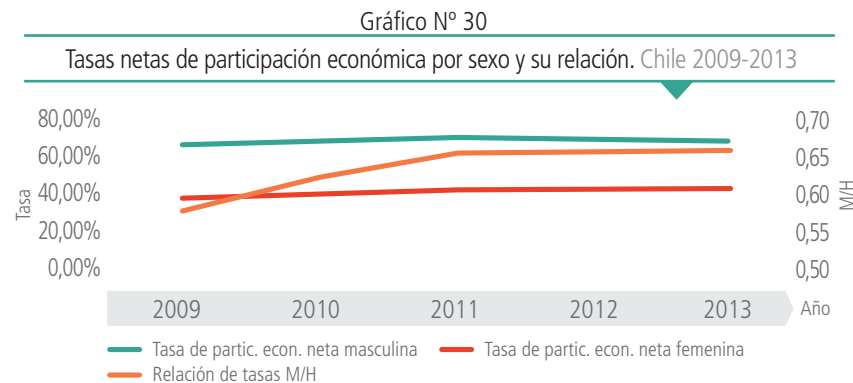
Fuente: EFS de Chile con datos del Ministerio de Desarrollo Social.

Cabe indicar que la proporción de mujeres a nivel nacional es cercana a la meta del 40%, establecida para el 2015 en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El mercado laboral permanece fuertemente segmentado, de manera que el empleo de las mujeres se concentra en actividades tales como: comercio (25%), enseñanza (14%) y servicio doméstico (12%), mientras que en otras, tales como pesca, minería y construcción, el empleo femenino es muy inferior.⁵⁴

b) Participación económica neta de las mujeres en Chile

La participación económica neta de las mujeres en Chile ha venido aumentando, aunque presenta cierta desaceleración en los últimos 3 años. En 2009, dicha tasa fue de 41,3%, en 2011 de 47,3% y en 2013 fue de 47,7%. Sin embargo, esta tasa es muy inferior a la masculina, la cual se comportó estable, entre el 71% y 72%, durante el periodo de estudio.

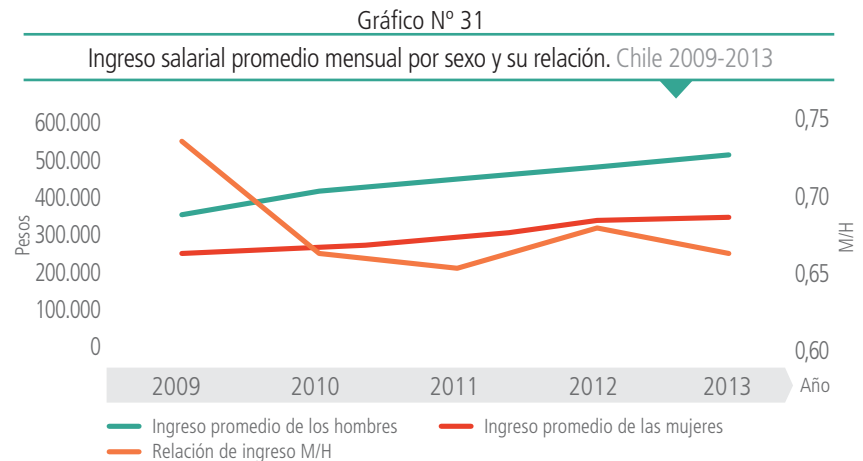


Fuente: EFS de Chile con datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

c) Brecha salarial en Chile

El ingreso promedio de los hombres para el período 2009-2013 aumentó en un 48,11%, en cambio el de las mujeres tuvo un alza de un 34% para el mismo período, lo que incide en la relación de ingresos existente entre mujeres y hombres, ya que esto significa que las mujeres en el año 2013

recibieron un 67% de lo que recibieron como ingreso los hombres, es decir, un 33% menos. Lo anterior, denota un deterioro en la condición inicial de 2009, ya que para ese año las mujeres recibieron un 74% del salario de los hombres.



Fuente: EFS de Chile con datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

Para el caso de las mujeres, un avance dentro del mismo ámbito, lo constituye la entrada en vigencia de la ley N° 20.348, con fecha 19 de junio de 2009, que tiene por objeto resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Sin embargo, aun cuando se cuenta con esa ley, se aprecia un promedio de 10 denuncias al año por brecha salarial y ninguna de ellas terminó con reparación de la situación denunciada⁵⁵.

Según información administrativa de la Superintendencia de Pensiones, los salarios de las mujeres han crecido a una tasa nominal anual de 11,5%, mientras que la tasa nominal anual de los hombres ha aumentado un 12% en los últimos diez años (2002-2012). Así, el último dato disponible en el caso de ellos es de \$639.771 y el de ellas es de \$494.333⁵⁶ (pesos chilenos).

54 Servicio Nacional de la Mujer. (2014). Informe nacional CHILE. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, página 19. Santiago, Chile.

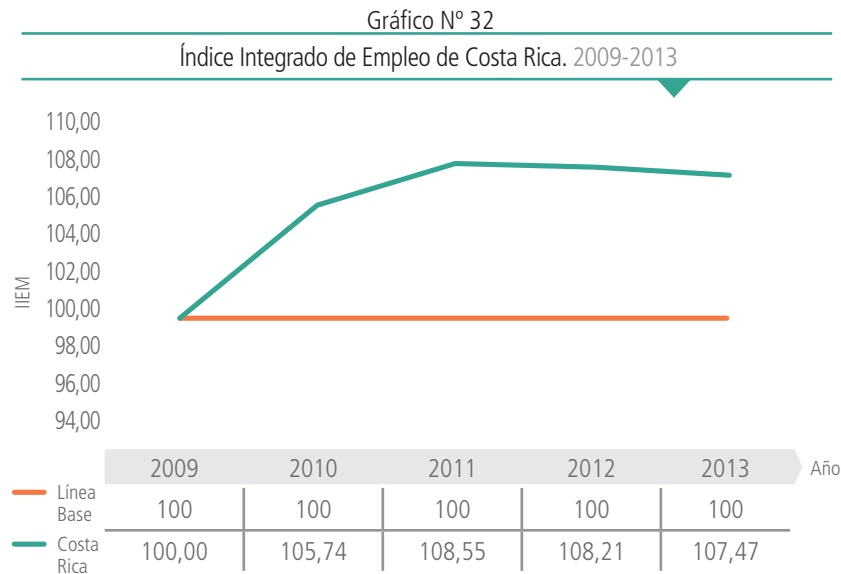
55 *Ibidem*, página 18.

56 *Ibidem*, página 19.

A fin de enfrentar los desafíos en materia laboral, y de acuerdo con lo establecido en el programa de gobierno, en los próximos años se buscará desarrollar programas de formación y capacitación laboral; enfrentar las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo; fiscalizar las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral; y, modificar la ley de igualdad de remuneraciones para hacerla efectiva⁵⁷.

3.3.3 Índice Integrado de Empleo (IIE) Costa Rica

En Costa Rica el IIEM, en el 2013, alcanzó 107,47 puntos, lo que representa 7,47 puntos de mejora en relación con la línea base (2009), como se puede observar en el siguiente gráfico:



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Según el citado índice integrado, esta mejora es producto, en primer lugar, del aumento de la participación de las mujeres en el empleo no agrícola, y en segundo lugar, por el aumento en la participación económica neta de la mujer y la disminución en las brechas salariales entre mujeres y hombres.

a) Empleo asalariado no agrícola en Costa Rica

En Costa Rica, la proporción de mujeres empleadas en el sector no agrícola respecto del total, ha representado más del 40% desde el 2009, y en el 2013 constituyó cerca de un 43,4%. En este último año, los hombres empleados en el sector no agrícola fueron en promedio un 23% más que las mujeres empleadas en ese sector, para una relación de un hombre por cada 0,77 mujeres. Este tipo de empleos son importantes ya que se usan como proxy de empleos calificados y bien remunerados.



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

57 Ibidem, página 19.

El crecimiento en el sector servicios y comercio que ha experimentado el país, junto con la promoción de la inserción de la mujer en el mercado laboral, son posibles causas que hacen que aumente la cantidad de mujeres empleadas en otros sectores que no sea el agrícola. Sobre el particular el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres señala que la participación de la mujer se da principalmente en ocupaciones no calificadas en actividades específicas, tales como servicio doméstico, manufactura y comercio, ubicándolas en condiciones de vulnerabilidad económica y de protección social.

Cabe señalar que Costa Rica no cuenta con una meta específica en cuanto a la proporción de mujeres en el sector asalariado no agrícola; sin embargo, en lo referente al objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se cuenta con 3 metas generales, una de ellas vinculada en especial con este aparte y los siguientes, referente a una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

b) Participación económica neta de las mujeres en Costa Rica

En Costa Rica, en el 2013, la tasa neta de participación económica alcanzó el 45,2%, un porcentaje muy superior al de 1990, aproximadamente del 30%. A pesar de lo anterior, la tasa de participación femenina sigue siendo menor que la tasa de los hombres, que reportó un 75,7%, es decir 1,67 veces la tasa femenina.



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

La tasa de participación ampliada⁵⁸ también refleja un comportamiento muy similar al mostrado por el indicador de participación neta, con un porcentaje mayor de participación de parte de los hombres en relación con el de las mujeres. En este caso, el indicador mostró en el 2000 una tasa de 76,5% en hombres contra un 40,8% en mujeres, mientras que para el 2009 la medición fue de 74,2% en hombres y 48,1% en mujeres. Tal y como lo señala el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, aun cuando son cada vez son más las mujeres que se incorporan a la fuerza de trabajo, ellas tienen que enfrentarse a las inequidades salariales y a la concentración en puestos determinados. La tendencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo puede estar relacionada con factores como la transición demográfica (menor número de hijos por mujer), acceso igualitario a la educación, además de la estructura de producción orientada a servicios, lo que favorece la inserción de la mujer al mercado laboral⁵⁹.

c) Brecha salarial en Costa Rica

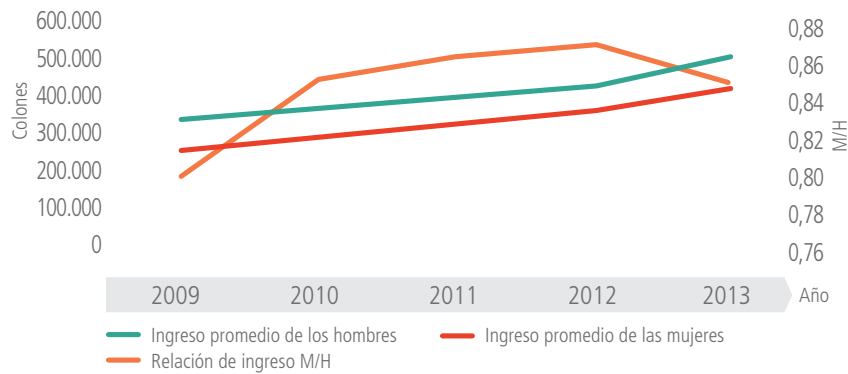
Los ingresos laborales de las mujeres en Costa Rica, al igual que en Puerto Rico y Chile, han sido inferiores a los ingresos de los hombres a lo largo de la historia. Desde 1990 hasta el 2013, en promedio las mujeres ganaban un 81% del ingreso promedio de los hombres. Esta relación de ingresos se mantuvo en un rango similar hasta el 2009, donde las mujeres comenzaron a mejorar en términos relativos con respecto a los hombres, pasando de ganar el 80% del ingreso masculino en ese año, a 87% en el 2012, para desmejorar al 85% en el 2013.

58 Se usa la fuerza de trabajo ampliada, la cual constituye la suma de la población ocupada en actividades primarias de autoconsumo más los ocupados en actividades marginales, además de ocupados tradicionales. Como desocupados se considera a los desempleados abiertos tradicionales que no realizaron las actividades anteriores, a los desempleados desalentados y a los inactivos que ya encontraron trabajo.

59 Arias, R., Sánchez, R. y Sánchez, L. (2014). Equidad de Género en Costa Rica: Del reconocimiento a la redistribución. Revista de Ciencias Sociales 146, pág. 55-83. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Obtenido de www.revistas.ucr.ac.cr

Gráfico N° 35

Ingreso laboral promedio mensual por sexo y su relación. Costa Rica 2009-2013



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

El tema de igualdad salarial, está garantizado en el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica, el cual señala, entre otras cosas, que el salario será siempre igual para trabajo igual, en idénticas condiciones de eficiencia.

Cabe resaltar que a pesar de que las mujeres cuentan con mayores niveles educativos que los hombres (promedio de años de escolaridad mayores en las mujeres y más mujeres matriculadas en educación superior) y de que las mujeres cada vez están más insertas en el mercado laboral, esto no se ve reflejado en el tema salarial. Lo anterior, puede deberse a que las mujeres laboran menos horas y que no ocupan los mismos niveles jerárquicos (gerencias, direcciones, entre otros puestos) que los hombres. En ese mismo sentido, el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, señaló que la tendencia de desmejora, entre 2010 y 2013, se relaciona con las limitaciones y obstáculos que enfrentan las mujeres para generar ingresos, además de que las condiciones laborales necesarias para cerrar las brechas, no avanzan al ritmo de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

A pesar de que Costa Rica ha impulsado mediante la implementación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género varias acciones orientadas a mejorar esta situación, los resultados de estas acciones no han sido medidos.

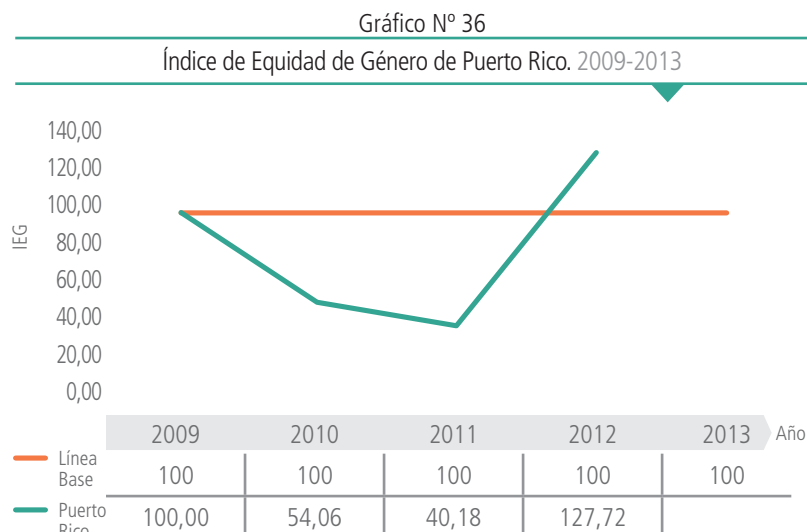
Por otro lado, el INAMU en el Estado de los Derechos mencionado supra, señala que las políticas se deben orientar a incentivar la participación en ocupaciones calificadas, mejorar la condición de los trabajadores en el sector informal y garantizar la equiparación salarial por el trabajo que da igual valor a la sociedad.

3.4 Índice de equidad de género por país

El Índice de Equidad de Género (IEG), como se mencionó anteriormente, es el promedio de los índices integrados de educación, salud y empleo. Este índice refleja el comportamiento positivo o negativo en equidad de género, en cuanto a avance y cierre de brechas en esos ejes temáticos, respecto del año base (2009). Si los resultados son mayores que 100, muestra una mejora en la situación del país en cuanto a avance y cierre de brechas en temas de educación, salud y empleo y, si son menores que 100, refleja un deterioro en esas temáticas.

3.4.1 Índice de Equidad de Género (IEG) en Puerto Rico

En Puerto Rico, para el 2012⁶⁰, el IEG alcanzó 127,72 puntos. Al compararlo con el año base (2009), se muestra una mejora de 27,72 puntos, según se puede observar en el gráfico siguiente:



Fuente: EFS de Puerto Rico con datos del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

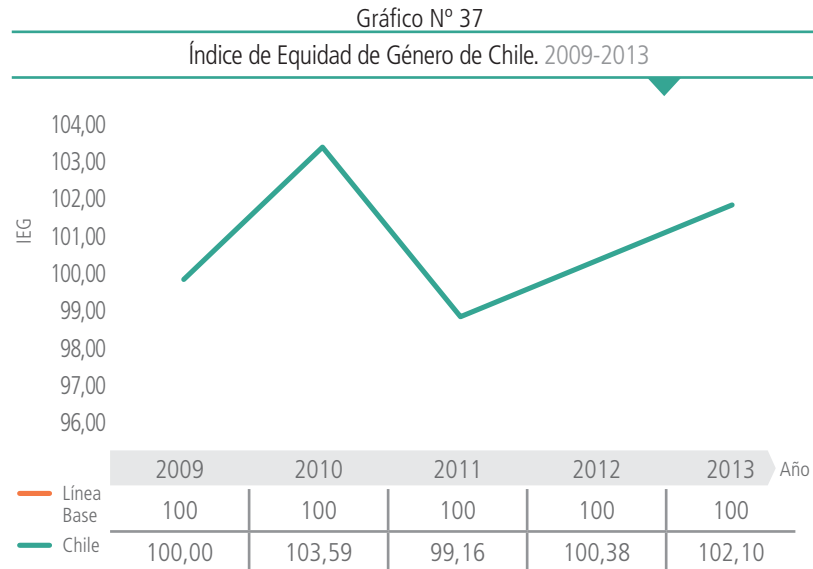
Como producto de las variaciones significativas del IEG, no es posible determinar una tendencia en cuanto a la situación de la equidad e igualdad de género en Puerto Rico.

No obstante, al comparar el 2012 con el año base (2009), el IEG muestra una mejora de 27,72 puntos. La variación significativa se puede atribuir a los siguientes cambios:

- El Índice Integrado de Salud, mejoró 38,23 puntos en relación con la situación del año base. Esta mejora fue producto de la gran reducción en la tasa de mortalidad materna. Además, por la disminución en el total de los casos nuevos (incidencia) de VIH/SIDA y debido a la disminución de la tasa de fecundidad adolescente.
- Por otro lado, en el 2012 el Índice Integrado de Educación muestra una mejora de 51,31 puntos con respecto al año base. Es importante mencionar que este índice presenta cierta irregularidad, derivada del comportamiento errático del indicador de deserción femenina. Esta situación provocó que el índice de educación muestre cierta variabilidad y por consecuencia afecte el IEG. Contrario al indicador de deserción, la relación de matrícula entre mujeres y hombres en educación formal se ha mantenido estable durante el período de estudio, con resultados mayores de 100.
- Por último, el Índice Integrado de Empleo presentó un deterioro de 6,37 puntos en el 2012, con respecto al año base, respectivamente. Este deterioro se atribuye a la desmejora en la relación entre mujeres y hombres en el trabajo asalariado no agrícola y en participación económica neta de la mujer. Aunque por otro lado, se observó una mejoría en la relación de ingreso salarial para las mujeres causado por la reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres, esto no logró compensar el deterioro en el Índice Integrado de Empleo.

3.4.2 Índice de Equidad de Género (IEG) en Chile

En el caso de Chile, el IEG logró mejorar levemente en el 2013, donde obtuvo 102,10 puntos, 2,10 puntos más que la línea base, 2009, como se visualiza en el siguiente gráfico:



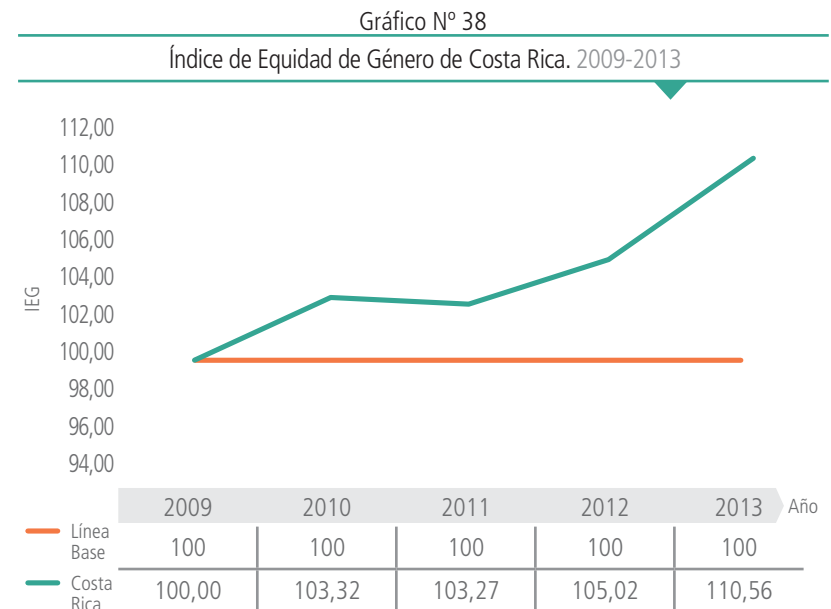
Fuente: EFS de Chile con datos del Instituto Nacional de Estadísticas, Ministerio de Educación y Ministerio de Salud.

Dicha mejora fue impulsada por los avances en materia de empleo y salud, pero los retrocesos en materia de educación desaceleraron el avance.

Asimismo, no es posible determinar una tendencia en relación con la situación de la equidad e igualdad de género en Chile; sin embargo, se rescata que en todos los años el índice obtuvo resultados positivos a excepción de los presentados en el 2011.

3.4.3 Índice de Equidad de Género (IEG) Costa Rica

Para Costa Rica, el IEG para el 2013, alcanzó los 110,56 puntos, es decir, se logró avanzar 10,56 puntos en relación con el año base, 2009. Lo anterior se puede observar en el siguiente gráfico:



Fuente: EFS de Costa Rica con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, Ministerio de Educación Pública y Ministerio de Salud.

Los mayores avances en ese año, se dieron en temas de educación y salud, y en menor medida en empleo.

La tendencia del índice en Costa Rica, es positiva y aunque es paulatina, evidencia que la situación de equidad e igualdad de género ha venido mejorando.

3.5 CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA INTERNACIONAL

Los diferentes compromisos asumidos en materia de género por los países participantes, tanto a nivel nacional como internacional, principalmente en instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, y en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, motivaron la creación de un Índice de Equidad de Género, por parte de las EFS participantes de esta Auditoría, que permitiera conocer los avances en dicha materia en cada país con el fin de dar seguimiento a esos compromisos.

Los resultados del Índice de Equidad de Género para estos países, mostraron avances en esta materia entre 2009 y 2013 (2012 para el caso de Puerto Rico). Sin embargo, el citado índice también refleja áreas donde existen oportunidades de mejora.

En la temática de educación, medida por el Índice Integrado de Educación, Chile y Puerto Rico presentaron, al 2013, un ligero retroceso. En el caso de Costa Rica dicho índice presentó un avance con respecto a la situación de la línea base.

Al respecto, las tasas de deserción escolar femenina tanto de Puerto Rico como de Chile son bajas, a pesar de que se presentó un leve aumento en el periodo de estudio. Por su parte, Costa Rica presentó tasas de deserción escolar más altas en comparación con Chile y Puerto Rico, pero con una reducción mayor entre 2009 y 2013, en términos relativos.

En cuanto a la relación de tasas de alfabetización entre las mujeres y los hombres de 15 a 24 años, Chile y Costa Rica presentaron una relación equitativa y con tasas

cercanas al 99% en 2013. Estos resultados sobrepasan el promedio latinoamericano y del Caribe para ese grupo de edad, el cual fue de 97,8% en el caso de los hombres y de 98% para las mujeres⁶¹. En el caso de Puerto Rico no se presenta una regularidad en cuanto al seguimiento de las tasas de alfabetización, aunque de acuerdo con la última estimación realizada en 2012, las mujeres entre 18 a 34 años tenían un porcentaje de alfabetización de 98,6%, mientras que los hombres mostraban un 96%.

Por otro lado, la relación de matrícula entre mujeres y hombres en los diferentes niveles educativos, en los tres países se presenta una particularidad interesante, la cual es resultado de que en la matrícula de educación primaria existe una leve desigualdad en contra de las mujeres. En educación secundaria, los niveles de matrícula son bastante similares y en el caso de educación superior existe una tendencia de participación de la mujer cada vez mayor. En cuanto a la educación formal, como un todo, existe en los tres países cierta paridad en la matrícula con una leve desigualdad, a favor de la mujer. Estas tendencias son congruentes con los datos para Latinoamérica y el Caribe, donde la relación de matrícula en educación primaria fue de 0,976 (ligeramente más paritaria que la observada en los países de estudio), en educación secundaria de 1,063 y en educación superior de 1,283 para el 2013⁶².

En la temática de salud, evaluada por medio del Índice Integrado de Salud, se observan avances en los tres países, en el periodo analizado.

Por otra parte, la reducción de la tasa de mortalidad materna en esos países es un aspecto a destacar, sobre todo por su relevancia como indicador de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En ese sentido, los resultados alcanzados a 2013 por Chile y Costa Rica, son congruentes con las metas planteadas por estos países. Los tres países evaluados presentaron tasas de mortalidad materna muy por debajo del

61 Según datos de la CEPAL. Obtenido de CEPALSTAT.

62 *Ibidem*.



promedio latinoamericano⁶³ de 85 muertes por cada 100.000 nacimientos vivos.

La reducción de la tasa de fecundidad en niñas y adolescentes entre 10 y 19 años en los tres países, fue otro factor que impulsó los avances en salud con enfoque de género. Llama la atención la poca variación en las tasas de fecundidad en niñas entre los 10 y 14 años en Chile y Costa Rica. Por su lado, aunque la tasa de fecundidad adolescente entre los 15 y 19 años logró reducirse en la región, estos progresos son lentos en general para Latinoamérica, según la ONU⁶⁴.

Se advierte un aumento de los casos nuevos de VIH/SIDA en Chile y Costa Rica, y se destaca la reducción de esos casos en Puerto Rico. Sin embargo, aun cuando la ONU califica los avances de la región de América Latina y el Caribe como buenos⁶⁵, se presenta incertidumbre en cuanto a los casos nuevos reales, específicamente de la región de Latinoamérica, los cuales según esta organización se encuentran entre los 50.000 y los 150.000 casos nuevos⁶⁶.

En cuanto a la temática de empleo, valorada con el Índice Integrado de Empleo, hay avances leves al 2013 en Chile y Costa Rica y cierto grado de retroceso en el caso de Puerto Rico, respecto de 2009.

El análisis del porcentaje de mujeres en el empleo asalariado no agrícola contra

el respectivo porcentaje de hombres, evidenció que las brechas en empleo en este sector se redujeron en Chile y Costa Rica en el periodo de estudio, mientras que en Puerto Rico se dio un ligero aumento de la brecha; sin embargo, ésta es menor que la existente en los otros dos países, además, se debe tomar en cuenta que Puerto Rico partió de la perfecta equidad en la línea base. Al comparar los resultados con los informes de la ONU⁶⁷ podemos concluir que en Puerto Rico, Chile y Costa Rica el porcentaje de mujeres en ese sector es alto y los avances son excelentes. Además, en los tres países se destaca la participación de la mujer en sectores como comercio, servicios (incluyendo el servicio doméstico) y administración pública.

Otro avance en estos países, muy vinculado con el anterior, fue el aumento de la tasa de participación económica neta de las mujeres en el periodo analizado. No obstante, se deben realizar esfuerzos adicionales producto de que la tasa de participación masculina es más de 1,5 veces la femenina.

Por último, las brechas salariales medidas por medio de la relación de ingresos promedios de las mujeres y los hombres disminuyeron en Costa Rica y Puerto Rico, en tanto en Chile dicha brecha sufrió un aumento al 2013. Los múltiples compromisos internacionales pretenden cerrar esta brecha, la cual persiste a pesar de que se ha reducido en la región de Latinoamérica y el Caribe, donde las mujeres ganaban un 22% menos que los hombres al 2013⁶⁸.

63 *Ibidem*.

64 ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2015. División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas. Disponible en unstats.un.org

65 ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Tabla de Progreso, 2015. División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas. Disponible en unstats.un.org

66 ONUSIDA. (2013). Informe sobre la epidemia mundial de sida 2013. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en www.unaids.org

67 ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Tabla de Progreso, 2015. División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas. Disponible en unstats.un.org

68 Según datos de la CEPAL, disponibles en la base CEPALSTAT.



3.6 Desafíos

En el estudio realizado, circunscrito a los ejes temáticos de educación, salud y empleo, en materia de equidad e igualdad de género en Puerto Rico, Chile y Costa Rica, se identificaron avances que no han sido constantes a lo largo del tiempo, lo cual genera retos para los respectivos países, tendentes a mejorar esos resultados mediante la identificación e implementación de acciones que los potencien.

Bajo esta perspectiva, en el eje de educación, a pesar de que las tasas de deserción en primaria son relativamente bajas tanto en mujeres como en hombres, es necesario al menos mantenerlas bajo control o reducirlas, de tal forma que cada vez más estudiantes culminen ese ciclo lectivo. Asimismo, en la educación superior se observa una participación cada vez más fuerte de las mujeres, lo que sin duda representa un avance importante en esta área.

Si bien la temática de salud presenta los mayores avances, también muestra las mayores oportunidades de mejora. En ese sentido, se considera necesario que las autoridades competentes de estos países continúen realizando acciones que conlleven a la reducción de la tasa de mortalidad materna, así como para consolidar una tendencia decreciente de los casos de embarazos adolescentes, siendo Costa Rica uno de los países que debe realizar mayores esfuerzos en reducir la cantidad de niñas embarazadas entre los 10 y 15 años.

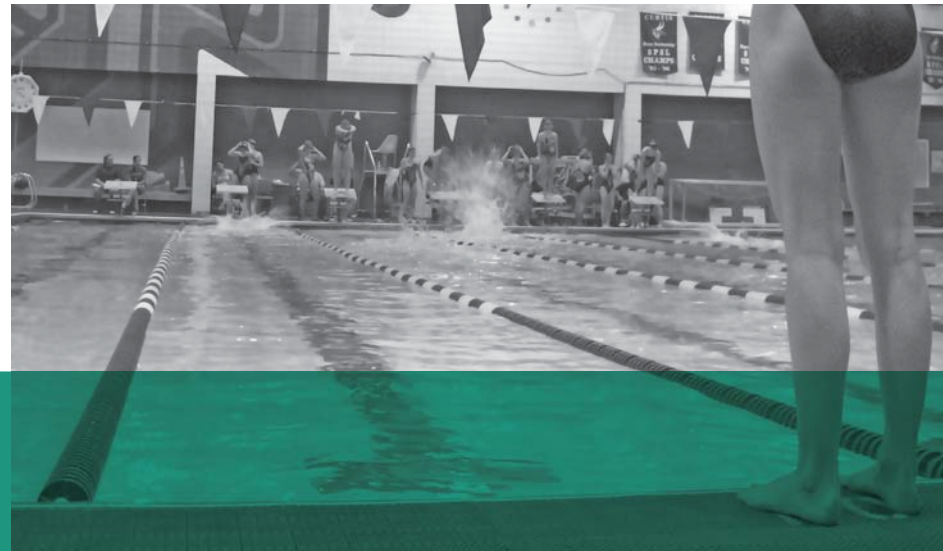
Aunado a lo anterior, se deben tomar medidas para detener la propagación del VIH/SIDA, así como mejorar los registros de las personas contagiadas, situaciones que representan retos para toda la región.

En el eje de empleo también se identificaron desafíos que se deben atender por parte de las autoridades de los países analizados. Al respecto, a pesar de la continua inserción de las mujeres en el mercado laboral, esta no ha sido acompañada de la consolidación y mejoras de los derechos y garantías laborales correspondientes, puesto que persiste la disparidad de ingresos entre mujeres y hombres, aun cuando las mujeres presentaron niveles educativos superiores con respecto a los hombres. Sumado a lo anterior, las mujeres aún no tienen acceso equitativo a los puestos jerárquicos superiores y prevalece la inserción de las mujeres en trabajos socialmente reservados para ellas.



Conviene señalar que una revisión integral de la situación que presenta la temática de equidad e igualdad de género en un mayor número de países de la región, resultaría necesaria, por cuanto abarcaría, además de los ejes abordados, temas como violencia de género, participación política paritaria y presupuestos con enfoque de género, análisis que podría generar desafíos por atender a nivel regional.

Por último, se considera necesario que en cada país, en relación con los ejes de educación, salud y empleo, se definan políticas y programas orientados a la equidad e igualdad de género, que dispongan de una orientación precisa y permitan determinar su cumplimiento, mediante un seguimiento periódico.





CAPÍTULO IV

REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES



A partir de la experiencia obtenida con la ejecución de la presente Auditoría Coordinada, y de cara a futuros estudios de esta naturaleza, se recomienda que de previo a su inicio, los equipos participantes de las distintas EFS, reciban algún tipo de capacitación, mediante talleres, foros o videoconferencias, orientados a definir y uniformar las metodologías que se utilizarán en el desarrollo de la auditoría coordinada. Además, se sugiere que la OLACEFS en coordinación con el Comité de Capacitación Regional y la Comisión Técnica de Participación Ciudadana incorpore como parte del desarrollo de la capacitación cursos virtuales sobre sensibilización del enfoque de género y estrategias para realizar diagnósticos institucionales en el tema de equidad e igualdad de género.

A su vez, y con el objetivo de potenciar un contacto más cercano entre los distintos equipos de fiscalización de las diversas EFS, y generar una mayor coordinación durante el desarrollo de la auditoría coordinada, se recomienda la realización de, al menos, dos reuniones de tipo presencial, una al inicio de la auditoría, a fin de definir la agenda de trabajo a desarrollar, y una en las etapas finales de la auditoría, con el objetivo de consolidar y consensuar la versión definitiva del informe, comentar hallazgos y situaciones de interés.

Por otra parte, se considera importante que, en el desarrollo de este tipo de auditorías, se defina de manera previa, la EFS que liderará la auditoría, para que en conjunto con las autoridades de la OLACEFS, se realice una motivación entre las diferentes EFS intervinientes, de forma tal que se potencie una mayor participación de EFS dentro del proceso, lo cual permitiría ampliar los resultados y generar conclusiones que abarquen en mayor medida el ámbito regional, sobre el tema objeto de análisis.

Por último, con el fin de continuar posicionando el tema de género en la OLACEFS, es recomendable el desarrollo de auditorías que permitan dar seguimiento a los compromisos nacionales e internacionales que han asumidos los países miembros de la OLACEFS en el tema de equidad e igualdad de género, orientados a otros ejes temáticos no considerados en esta auditoría, y mediante el uso de una mayor cantidad de indicadores que complementen de manera integral los resultados sobre sus avances. Además, que el resultado de estas auditorías sean notificadas a las autoridades de cada país que realice este proyecto, para que se tomen las medidas necesarias y se atiendan las diferencias de equidad e igualdad de género.



ANEXOS

Anexo 1

Detalle de indicadores utilizados en la ejecución de la Auditoría Coordinada sobre el tema de Equidad e Igualdad de Género, realizada entre las Entidades de Fiscalización Superior de Chile, Puerto Rico y Costa Rica

Eje	Indicador	Fórmulas	Descripción	Interpretación	Unidad de Medida	Observaciones
EDUCACIÓN	Tasa de deserción de mujeres en educación primaria.	$TDM_i = \frac{(TMMPi - TMMPi_f)}{TMMPi} * 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TDMi = Tasa de deserción de mujeres en primaria (pública y privada) en el periodo i. • TMMPi = Total de mujeres matriculadas en primaria (pública y privada) al inicio del periodo i • TMMPi_f = Total de mujeres matriculadas en educación primaria (pública y privada) al final del periodo i. 	El indicador agrupado presenta las diferencias entre hombres y mujeres como resultado de acceder o no al sistema de educación en el último decenio.	<p>Igualdad en el acceso a oportunidades de educación en el último decenio = 1</p> <p>Desigualdad en el acceso a oportunidades de educación en el último decenio ≠ 1</p>	Cuantitativo. Cantidad de mujeres por cada hombre.	Si bien es una relación de tasas, se asume que es un buen proxy de cantidad de mujeres por cada hombre, ya que las tasas de alfabetización son más accesibles.
	Relación en las tasas de alfabetización de las mujeres y hombres entre los 15 y 24 años.	$RTA_i = \frac{TAM_i}{TAM_i}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RTAi = Relación de tasas de alfabetización de las mujeres y hombres entre los 15 y 24 años. • TAMi = Tasa de alfabetización de mujeres entre los 15 y 24 años en el periodo i. • TAHi = Tasa de alfabetización de hombres entre los 15 y 24 años en el periodo i. 	El indicador representa el acceso a las oportunidades de educación para ambos sexos.	<p>Por cada hombre matriculado en el sistema educativo formal hay en promedio "X" cantidad de mujeres matriculadas en ese sistema.</p> <p>Igualdad en el acceso a oportunidades de educación = 1</p> <p>Desigualdad en el acceso a oportunidades de educación ≠ 1</p>	Cuantitativo. Cantidad de mujeres por cada hombre.	<p>Se considera como educación formal, la conformada por la educación primaria, secundaria y superior.</p> <p>Se toma en cuenta las definiciones, rangos de edad y demás aspectos que cada país utiliza para cada uno de estos niveles educativos.</p>
	Relación promedio de mujeres y hombres en la enseñanza formal pública y privada	$RPEF_i = \frac{(REPi + RES_i + REU_i)}{3}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RPEFi = Relación promedio de mujeres y hombres en educación formal pública y privada en el año i. • REPi = Relación de mujeres y hombres en educación primaria pública y privada en el año i. • RESi = Relación de mujeres y hombres en educación secundaria pública y privada en el año i. • REUi = Relación de mujeres y hombres en educación superior universitaria pública y privada en el año i. <p>Las relaciones entre hombres y mujeres para cualquier nivel educativo se representan de la siguiente forma:</p> $RE_i = \frac{TMM_i}{TMM_i}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • REi = Relación de mujeres y hombres en un nivel específico en el año i. • TMMi = Total de mujeres matriculadas en un nivel específico en el año i. • THMi = Total de hombres matriculados en un nivel específico en el año i. 	Este indicador muestra la cantidad de mujeres que muere durante o poco después del parto de cada 100.000 nacimientos vivos.	<p>De cada 100.000 nacimientos vivos "X" cantidad de mujeres murieron durante el periodo de embarazo, parto o post parto (42 días después del parto, según el PNUD).</p> <p>Entre menor sea este indicador, mejor acceso a los sistemas de salud, de control prenatal y seguimiento post-parto tienen las mujeres embarazadas.</p>	Cuantitativo. Cantidad de Mujeres.	

Anexo 1

Detalle de indicadores utilizados en la ejecución de la Auditoría Coordinada sobre el tema de Equidad e Igualdad de Género, realizada entre las Entidades de Fiscalización Superior de Chile, Puerto Rico y Costa Rica

Eje	Indicador	Fórmulas	Descripción	Interpretación	Unidad de Medida	Observaciones
SALUD	Tasa de mortalidad materna.	$TMM_i = \frac{DM_i}{TNV_i} * 100.000$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TMMi = Tasa de Mortalidad Materna en el año i. • DMi = Total de defunciones maternas en el año i. • TNVi = Total de nacimientos vivos en el año i. 	Este indicador muestra la cantidad de mujeres que muere durante o poco después del parto de cada 100.000 nacimientos vivos.	De cada 100.000 nacimientos vivos "X" cantidad de mujeres murieron durante el periodo de embarazo, parto o post parto (42 días después del parto, según el PNUD). Entre menor sea este indicador, mejor acceso a los sistemas de salud, de control prenatal y seguimiento post-parto tienen las mujeres embarazadas.	Cuantitativo. Cantidad de Mujeres.	
	Tasa de fecundidad en adolescentes entre los 10 y los 19 años.	$TEA_{(10-19)_i} = \frac{NA_{(10-19)_i}}{TA_{(10-19)_i}} * 100.000$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TFA(10-19)i = Tasa fecundidad en adolescentes entre 10 y 19 años en el año i. • NA(10-19)i = Número total de nacimientos vivos de mujeres adolescentes entre 10 y 19 años en el año i. • TA(10-19)i = Total de adolescentes entre 10 y 19 años en el año i. 	El indicador propuesto muestra la tasa de nacimientos en mujeres adolescentes entre los 10 y los 19 años.	De cada mil mujeres adolescentes entre los 10 y 19 años, "X" cantidad son madres Implícitamente involucra avances en materia de educación y de salud preventiva y reproductiva. Entre menor sea este indicador, mejor acceso a los sistemas de salud, planificación familiar y a educación sexual y reproductiva tienen las adolescentes.	Cuantitativo. Cantidad de adolescentes.	A pesar de la existencia por separado de la tasa para los rangos de edades de 10 a 14 y de 15 a 19 años, se acordó un rango más amplio. Sin embargo, se abrió la posibilidad de incorporar los otros rangos para el análisis. Nota: Se entiende el término "fecundidad" como la cantidad de nacimientos vivos en madres de un grupo etéreo en un periodo determinado.
	Tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA en la población.	$TVS_i = \frac{IS_i - IS_{i-1}}{IS_{i-1}} * 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TVSi = Tasa de variación interanual de la población infectada con VIH/SIDA en el año i. • ISi-1 = Total de nuevos casos de población infectada con VIH/SIDA en el año i-1. • ISi = Total de nuevos casos de población infectada con VIH/SIDA en el año i. 	El indicador propuesto pretende conocer la variación en la tasa de nuevos infectados de VIH/SIDA.	El indicador propuesto implícitamente involucra materia de educación y salud preventiva. A mayor crecimiento de la tasa de nuevos infectados por VIH/SIDA, menor va a ser el impacto de las políticas públicas ejecutadas por el Estado. Entre menor es el crecimiento de casos reportados con VIH/SIDA, mayor sería el impacto de las políticas orientadas en ese sentido.	Cuantitativo. Expresado en porcentaje.	Se pueden calcular el indicador por sexo. Se usan los nuevos casos de infectados de VIH/SIDA (incidencia), con el fin de evaluar si se logra detener la propagación de la enfermedad.

Anexo 1

Detalle de indicadores utilizados en la ejecución de la Auditoría Coordinada sobre el tema de Equidad e Igualdad de Género, realizada entre las Entidades de Fiscalización Superior de Chile, Puerto Rico y Costa Rica

Eje	Indicador	Fórmulas	Descripción	Interpretación	Unidad de Medida	Observaciones
EMPLEO	Relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola.	$RPNA_i = \frac{PMNA_i}{PHNA_i}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RPNA_i = Relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola. • PMNA_i = Proporción de mujeres empleadas asalariadas en el sector no agrícola en el periodo i. • PHNA_i = Proporción de hombres empleados asalariados en el sector no agrícola en el periodo i. 	Este indicador muestra la cantidad de mujeres que muere durante o poco después del parto de cada 100.000 nacimientos vivos.	De cada 100.000 nacimientos vivos "X" cantidad de mujeres murieron durante el periodo de embarazo, parto o post parto (42 días después del parto, según el PNUD). Entre menor sea este indicador, mejor acceso a los sistemas de salud, de control prenatal y seguimiento post-parto tienen las mujeres embarazadas.	Cuantitativo. Cantidad de Mujeres.	
	Tasa neta de participación de las mujeres en la actividad económica.	$TNPM_i = \frac{FTM_i}{PM_i \geq 15 \text{ años}} * 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TNPM_i = Tasa neta de participación de las mujeres en la actividad económica. • FTM_i = Fuerza de trabajo de las mujeres. • PM_i ≥ 15 años = Población de mujeres mayor o igual a 15. 	El indicador propuesto muestra la tasa de nacimientos en mujeres adolescentes entre los 10 y los 19 años.	De cada mil mujeres adolescentes entre los 10 y 19 años, "X" cantidad son madres Implícitamente involucra avances en materia de educación y de salud preventiva y reproductiva. Entre menor sea este indicador, mejor acceso a los sistemas de salud, planificación familiar y a educación sexual y reproductiva tienen las adolescentes.	Cuantitativo. Cantidad de adolescentes.	A pesar de la existencia por separado de la tasa para los rangos de edades de 10 a 14 y de 15 a 19 años, se acordó un rango más amplio. Sin embargo, se abrió la posibilidad de incorporar los otros rangos para el análisis. Nota: Se entiende el término "fecundidad" como la cantidad de nacimientos vivos en madres de un grupo etéreo en un periodo determinado.
	Relación del ingreso salarial promedio de las mujeres y los hombres.	$RPS_i = \frac{SPM_i}{SPH_i}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RPS_i = Relación del ingreso promedio salarial entre mujeres y hombres. • SPM_i = Salario promedio de las mujeres en el periodo i. • SPH_i = Salario promedio de los hombres en el periodo i. 	El indicador propuesto pretende conocer la variación en la tasa de nuevos infectados de VIH/SIDA.	El indicador propuesto implícitamente involucra materia de educación y salud preventiva. A mayor crecimiento de la tasa de nuevos infectados por VIH/SIDA, menor va a ser el impacto de las políticas públicas ejecutadas por el Estado. Entre menor es el crecimiento de casos reportados con VIH/SIDA, mayor sería el impacto de las políticas orientadas en ese sentido.	Cuantitativo. Expresado en porcentaje.	Se pueden calcular el indicador por sexo. Se usan los nuevos casos de infectados de VIH/SIDA (incidencia), con el fin de evaluar si se logra detener la propagación de la enfermedad.

Anexo 2

Detalle de índices utilizados en la ejecución de la Auditoría Coordinada sobre el tema de Equidad e Igualdad de Género, realizada entre las Entidades de Fiscalización Superior de Chile, Puerto Rico y Costa Rica

Eje	Índice	Fórmulas	Descripción	Interpretación	Año Base	Observaciones
EDUCACIÓN	Índice de Deserción en Mujeres (IDM)	$IDM_i = \left[1 - \left(\frac{TDM_i}{TDM_b} \right) \right] * 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IDM_i = Índice de deserción en mujeres en el año i. • TDM_i = Tasa de deserción en mujeres en el año i. • TDM_b = Tasa de deserción en mujeres en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre el avance en el tema de deserción de mujeres en educación primaria, respecto del 2009 (año base).	Corresponde al porcentaje de variación de la tasa de deserción escolar de mujeres del año i respecto del año base. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la tasa de deserción de mujeres en educación primaria en relación con el año base, y por lo tanto un avance en educación. Si son menores que 100, muestra un aumento de la tasa de deserción en relación con el año base y, por lo tanto, un retroceso en el tema de educación.	2009	Se usa el indicador de deserción solo sobre mujeres para que refleje los avances obtenidos en la materia.
	Índice de Alfabetización (IA)	$IA_i = (1 - RTA_b - 1 - RTA_i) * 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IA_i = Índice de alfabetización en el año i. • RTA_i = Relación de tasas de alfabetización de las mujeres y los hombres entre los 15 y los 24 años en el año i. • RTA_b = Relación de tasas de alfabetización de las mujeres y los hombres entre los 15 y los 24 años en el año base. • = Representa valor absoluto. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre la brecha de género en el tema de alfabetización, respecto del 2009 (año base).	Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la brecha de género en alfabetización en relación con el año base y, por lo tanto, una mejora en equidad de género en educación. Si son menores que 100, muestra un aumento en la brecha de equidad de género en alfabetización en relación con el año base y, por lo tanto, un retroceso en el tema de equidad de género en educación. Es la diferencia entre la brecha de género en el año base y la brecha de género en el año i sobre esta temática.	2009	Se toma el valor absoluto producto de la construcción del indicador de relación de tasas de alfabetización de las mujeres y los hombres entre los 15 y los 24 años, ya que hay que considerar el hecho de que la igualdad se alcanza en uno. Por lo tanto, debido a que la especificación del cálculo del indicador busca reflejar el aumento o disminución de la brecha de género, cuando el resultado es mayor que uno, existe un desequilibrio a favor de la mujer, por lo que una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está disminuyendo y acercándose a uno. Asimismo, cuando el indicador citado es menor que uno, existe un desequilibrio a favor del hombre y, en este caso, una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está aumentando y acercándose a uno.
	Índice de Matrícula (IM)	$IM_i = (1 - RPEF_b - 1 - RPEF_i) * 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IM_i = Índice de matrícula alfabetización en el año i. • RPEF_i = Relación promedio de mujeres y hombres en educación formal pública y privada en el año i. • RPEF_b = Relación promedio de mujeres y hombres en educación formal pública y privada en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre la brecha de género en el tema de matrícula, respecto del 2009 (año base).	Representa la diferencia entre la brecha de género en el año base y la brecha de género en el año i sobre esta temática. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la brecha de género en matrícula en relación con el año base y, por lo tanto, una mejora en equidad de género en educación. Si son menores que 100, muestra un aumento en la brecha de género en matrícula en relación con el año base y, por lo tanto, un retroceso en el tema de equidad de género en educación.	2009	Se toma el valor absoluto producto de la construcción del indicador de relación promedio entre mujeres y hombres en educación formal, ya que hay que considerar el hecho de que la igualdad se alcanza en uno. Por lo tanto, debido a que la especificación del cálculo del indicador busca reflejar el aumento o disminución de la brecha de género, cuando el resultado es mayor que uno, existe un desequilibrio a favor de la mujer, por lo que una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está disminuyendo y acercándose a uno. Asimismo, cuando el indicador citado es menor que uno, existe un desequilibrio a favor del hombre y, en este caso, una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está aumentando y acercándose a uno.
	Índice Integrado de Educación (IIE)	$IIE_i = \frac{(IA_i + IDM_i + IM_i)}{3}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IIE_i = Índice Integrado de Educación en el año i. • IA_i = Índice de alfabetización en el año i. • IDM_i = Índice de deserción en mujeres en el año i. • IM_i = Índice de matrícula en el año i. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo en educación, en cuanto a avance (deserción) y brecha de género (alfabetización y matrícula), respecto del 2009 (año base).	Si los resultados son mayores que 100, muestra una mejora en la situación del país en cuanto a avance (deserción) y disminución de brecha de género (alfabetización y matrícula) y, si son menores que 100, refleja un deterioro en esa temática.	2009	

Anexo 2

Detalle de índices utilizados en la ejecución de la Auditoría Coordinada sobre el tema de Equidad e Igualdad de Género, realizada entre las Entidades de Fiscalización Superior de Chile, Puerto Rico y Costa Rica

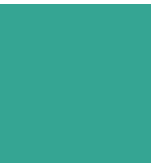
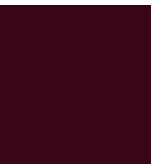
Eje	Índice	Fórmulas	Descripción	Interpretación	Año Base	Observaciones
SALUD	Índice de Mortalidad Materna (IMM)	$IMM_i = \left[1 - \left(\frac{TMM_i}{TMM_b} \right) \right] * 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IMMi = Índice de mortalidad materna en el año i. • TMMi = Tasa de mortalidad materna en el año i. • TMMb = Tasa de mortalidad materna en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre el avance en el tema de mortalidad materna, respecto del 2009 (año base).	Corresponde al porcentaje de variación de la tasa de mortalidad del año i respecto del año base. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la tasa de mortalidad materna en relación con el año base y, por lo tanto, un avance en salud. Si son menores que 100, muestra un aumento de la tasa de mortalidad materna en relación con el año base y, por lo tanto, un retroceso en el tema de salud.	2009	
	Índice de Fecundidad Adolescente (IFA)	$IFA_i = \left[1 - \left(\frac{TFA_i}{TFA_b} \right) \right] * 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IVSi = Índice de VIH/SIDA en el año i. • ISi = Total de casos nuevos de VIH/SIDA en la población en el año i. • ISb = Total de casos nuevos de VIH/SIDA en la población en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre el avance en el tema de fecundidad adolescente, respecto del 2009 (año base).	Corresponde al porcentaje de variación de la tasa de fecundidad adolescente del año i respecto del año base. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la tasa de fecundidad adolescente en relación con el año base y, por lo tanto, un avance en salud. Si son menores que 100, muestra un aumento de la tasa de fecundidad adolescente en relación con el año base y, por lo tanto, un retroceso en el tema de salud.	2009	Se utilizó como tasa de fecundidad adolescente la compuesta por las edades entre 10 y 19 años, según acuerdo entre las EFS participantes.
	Índice de VIH/SIDA (IVS)	$IVS_i = \left[1 - \left(\frac{IS_i}{IS_b} \right) \right] * 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IVSi = Índice de VIH/SIDA en el año i. • ISi = Total de casos nuevos de VIH/SIDA en la población en el año i. • ISb = Total de casos nuevos de VIH/SIDA en la población en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre el avance en el tema de VIH/SIDA, respecto del 2009 (año base).	Representa el porcentaje de variación de los casos totales nuevos de VIH/SIDA del año i respecto del año base. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en los casos nuevos de VIH/SIDA en relación con el año base y, por lo tanto, un avance en salud. Si son menores que 100, muestra un aumento en los casos nuevos de VIH/SIDA en relación con el año base y, por lo tanto, un retroceso en el tema de salud.	2009	Se usan los casos totales nuevos de VIH/SIDA.
	Índice Integrado de Salud (IIE)	$IIS_i = \frac{(IMM_i + IFA_i + IVS_i)}{3}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IISi = Índice Integrado de Salud en el año i. • IMMi = Índice de mortalidad materna en el año i. • IFAi = Índice de fecundidad adolescente en el año i. • IVSi = Índice de VIH/SIDA en el año i. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo en salud, en cuanto a avance (mortalidad materna, fecundidad adolescente y VIH/SIDA) respecto del 2009 (año base).	Si los resultados son mayores que 100, muestra una mejora en la situación del país en cuanto a avance en salud (mortalidad materna, fecundidad adolescente y VIH/SIDA) y, si son menores que 100, refleja un deterioro en esa temática.	2009	

Anexo 2

Detalle de índices utilizados en la ejecución de la Auditoría Coordinada sobre el tema de Equidad e Igualdad de Género, realizada entre las Entidades de Fiscalización Superior de Chile, Puerto Rico y Costa Rica

Eje	Índice	Fórmulas	Descripción	Interpretación	Año Base	Observaciones
EMPLEO	Índice de Trabajo no Agrícola (ITNA)	$ITNA_i = \left(1 - RPNA_b - 1 - RPNA_i \right) \cdot 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ITNA_i = Índice de trabajo no agrícola en el año i. • RPNA_i = Relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola en el año i. • RPNA_b = Relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre la brecha de género en el tema de empleos en el sector no agrícola, respecto del 2009 (año base).	Corresponde a la diferencia entre la brecha de género en el año base y la brecha de género en el año i sobre esta temática. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la brecha de la proporción de trabajo asalariado no agrícola en relación con el año base, y por lo tanto un avance en equidad en empleo. Si son menores que 100, muestra un aumento en la brecha en la proporción de trabajo asalariado no agrícola en relación con el año base, y por lo tanto un retroceso en el tema de equidad en empleo.	2009	Se toma el valor absoluto producto de la construcción del indicador de relación entre la proporción de mujeres y hombres en el empleo asalariado no agrícola, ya que se debe considerar el hecho de que la igualdad se alcanza en uno. Por lo tanto, debido a que la especificación del cálculo del indicador busca reflejar el aumento o disminución de la brecha de género, cuando el resultado es mayor que uno, existe un desequilibrio a favor de la mujer, por lo que una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está disminuyendo y acercándose a uno. Asimismo, cuando el indicador citado es menor que uno, existe un desequilibrio a favor del hombre y, en este caso, una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está aumentando y acercándose a uno.
	Índice de participación económica (IPE)	$IPE_i = \left(\frac{TNPM_i}{TNPM_b} \right) \cdot 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPE_i = Índice de participación económica en el año i. • TNPM_i = Tasa neta de participación de las mujeres en la actividad económica en el año i. • TNPM_b = Tasa neta de participación de las mujeres en la actividad económica en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre el avance en el tema de participación de las mujeres en la actividad económica, respecto del 2009 (año base).	Representa el porcentaje de variación de la participación económica de las mujeres del año i respecto del año base. Si los resultados son mayores que 100, significa un aumento en la tasa neta de participación de las mujeres en la actividad económica en relación con el año base, y por lo tanto un avance en empleo. Si son menores que 100, muestra una disminución en dicha tasa de participación en relación con el año base, y por lo tanto un retroceso en el tema de empleo.	2009	
	Índice de Ingreso Salarial (IISA)	$IISA_i = \left(1 - RPS_b - 1 - RPS_i \right) \cdot 100 + 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IISA_i = Índice de ingreso salarial en el año i. • RPS_i = Relación del ingreso salarial promedio de las mujeres y los hombres en el año i. • RPS_b = Relación del ingreso salarial promedio de las mujeres y los hombres en el año base. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo sobre la brecha de género en el tema de salarios, respecto del 2009 (año base).	Corresponde a la diferencia entre la brecha de género en el año base y la brecha de género en el año i sobre ingreso salarial. Si los resultados son mayores que 100, significa una disminución en la brecha en los salarios promedios de las mujeres y los hombres en relación con el año base, y por lo tanto un avance en la equidad de género en empleo. Si son menores que 100, muestra un aumento en la brecha salarial en relación con el año base, y por lo tanto un retroceso en el tema de equidad de género en empleo.	2009	Se toma el valor absoluto producto de la construcción del indicador de relación del ingreso salarial promedio de las mujeres y los hombres, ya que se debe considerar el hecho de que la igualdad se alcanza en uno. Por lo tanto, debido a que la especificación del cálculo del indicador busca reflejar el aumento o disminución de la brecha de género, cuando el resultado es mayor que uno, existe un desequilibrio a favor de la mujer, por lo que una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está disminuyendo y acercándose a uno. Asimismo, cuando el indicador citado es menor que uno, existe un desequilibrio a favor del hombre y, en este caso, una disminución de la brecha se daría cuando el indicador de la relación de tasas está aumentando y acercándose a uno.
EQUIDAD DE GÉNERO	Índice Integrado de Empleo (IIEM)	$IIEM_i = \frac{(ITNA_i + IPE_i + IBS_i)}{3}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IIEM_i = Índice Integrado de Empleo en el año i. • ITNA_i = Índice de trabajo no agrícola en el año i. • IPE_i = Índice de participación económica en mujeres en el año i. • IBS_i = Índice de brecha salarial en el año i. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo en empleo, en cuanto a avance (participación económica) y brecha de género (trabajo no agrícola y salarios), respecto del 2009 (año base).	Si los resultados son mayores que 100, muestra una mejora en la situación del país en cuanto a avance (participación económica) y disminución de la brecha de género (trabajo no agrícola y salarios) y, si son menores que 100, refleja un deterioro en esa temática.	2009	
	Índice de Equidad de Género (IEG)	$IEG_i = \frac{(IIE_i + IIS_i + IIEM_i)}{3}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IEG_i = Índice de Equidad de Género en el año i. • IIE_i = Índice Integrado de Educación en el año i. • IIS_i = Índice Integrado de Salud en el año i. • IIEM_i = Índice Integrado de Empleo en el año i. 	Refleja el comportamiento positivo o negativo en equidad de género, en cuanto a avance y cierre de brechas en temas de educación, salud y empleo, respecto del 2009 (año base)	Si los resultados son mayores que 100, muestra una mejora en la situación del país en cuanto a avance y cierre de brechas en el tema de equidad de género, específicamente en cuanto a educación, salud y empleo y, si son menores que 100, refleja un deterioro en ese sentido.	2009	

CRÉDITOS





CRÉDITOS EFS DE PUERTO RICO

Contralora

Yesmín M. Valdivieso

Subcontralor

Natanael Arroyo Cruz

Director Ejecutivo Oficina de Prevención y Anticorrupción

Edgardo Castro Rivera

Ayudante Ejecutiva

Sonia N. Méndez Nazario

Auditora Senior

Erika Dilán Rodríguez

Auditora Senior

Dayna Vargas Matos

Auditora

Melissa Báez Portilla

Auditora

Yamilet Colón Berríos

Analista de Inteligencia Fiscal

Joan D. Batista Manzano

AGRADECIMIENTOS

A los funcionarios y empleados del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, les agradecemos por toda su colaboración durante el transcurso de esta auditoría coordinada.



CRÉDITOS EFS DE CHILE

Contralora General de la República (S)

Patricia Arriagada Villouta

Jefa División de Auditoría Administrativa

Priscila Jara Fuentes

Jefa Área de Educación

María Irene Hernández

Jefa Área de Trabajo, Agricultura y Desarrollo Social

Verónica Jorquera Arévalo

Jefe Unidad Técnica de Control Externo

Sergio Jiménez Merino

Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

Carlos Arriagada Ramírez

Equipo Unidad Técnica de Control Externo

Equipo Auditoría Área Trabajo, Agricultura y Desarrollo Social

Equipo Auditoría Área Educación

Equipo Auditoría Contraloría Regional Valparaíso

Equipo Auditoría Contraloría Regional Del Maule

Equipo Auditoría Contraloría Regional del Bío-Bío

Equipo Auditoría Contraloría Regional de La Araucanía

AGRADECIMIENTOS

A los funcionarios de las instituciones de la Administración del Estado que fueron nuestras fuentes de información respecto de las estadísticas para la construcción del Índice de Equidad de Género, a saber: Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de Estadísticas, por su buena disposición y apoyo.



CRÉDITOS EFS DE COSTA RICA

Contralora General de la República

Marta Acosta Zúñiga

Subcontralora General de la República

Silvia A. Solís Mora

Gerente de División Operativa y Evaluativa

Amelia Jiménez Rueda

Gerente del Área de Servicios Sociales

Manuel Corrales Umaña

Asistente Técnico de Gerencia

Ronald Bejarano Izabá

Fiscalizadora

Lidieth Alvarado Zeledón

Fiscalizadora

Lidia Fallas Cascante

Fiscalizador

José Fabio Jiménez Méndez

Auxiliar de Fiscalizador

Humberto Perera Fonseca

AGRADECIMIENTOS

Se agradece a las instituciones públicas que colaboraron con el suministro de la información que sirvió como insumo para la elaboración del presente informe, y al grupo de profesionales y técnicos que con su esfuerzo y dedicación hicieron posible el logro del objetivo propuesto, cual es contribuir al posicionamiento del tema de equidad de género en la agenda de nuestras EFS.

