

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

Documento de Proyecto

San José, mayo de 2015

**Título del Proyecto** Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género.

**MANUD/UNDAF**

**Área** Área 1, la promoción de la igualdad, equidad y acceso a oportunidades para el desarrollo humano.  
Área 5, Desarrollo productivo y generación de empleo.

**Efecto** 1.1 "Instituciones públicas, privadas y comunales con sus capacidades de análisis, gestión y respuesta, fortalecidas para el ejercicio de derechos humanos y mejorar las condiciones de desarrollo humano, con prioridad en las poblaciones en situación de vulnerabilidad."  
1.2 "Reducidas disparidades que generan brechas socioeconómicas, pobreza y exclusión a nivel regional y local."  
5.3 "Implementadas estrategias y programas para el desarrollo productivo sostenible, la generación de oportunidades y condiciones de trabajo decente, con énfasis en Micro y Pequeñas Empresas, las personas jóvenes y mujeres."

**Resultado pertinente del Plan Estratégico del PNUD**

**Outcome** 1. El crecimiento y el desarrollo son inclusivos y sostenibles, incorporando capacidades productivas que crean empleo y medio de vida para los pobres y excluidos.

**Output** 1.1. Sistemas e instituciones nacionales y sub-nacionales pueden lograr transformaciones estructurales de las capacidades productivas que son sostenibles e intensivas en empleo y medios de vida.

**CPAP**

**Outcome** 1. Mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, y otras poblaciones en condición de vulnerabilidad tienen mayor acceso a programas para el desarrollo productivo sostenible.

**Producto** 1. Instrumentos para promover empleos de calidad, reducir las brechas y generar desarrollo ambientalmente sostenible y basado en la innovación tecnológica y la competitividad con orientación ecológica.

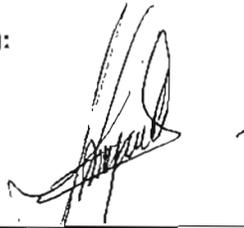
**Asociado en la Implementación:** Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU

**Vinculación con el PND 2015-2018:** Objetivo 12.1: Garantizar el bienestar social de las mujeres, potenciando sus capacidades para el ejercicio de su autonomía económica, el acceso a servicios de calidad, la atención y la prevención intrafamiliar y contra las mujeres, para avanzar en la reducción de las principales brechas de género.

Periodo del Programa:	2015 -2017
Área Resultado Clave (Plan Estratégico):	"Desarrollo Humano, Igualdad y Equidad"
Atlas Award ID:	00084090
Atlas Project ID:	00092271
Fecha inicio:	1 de julio de 2015
Fecha de finalización:	31 de diciembre de 2017
Fecha reunión LPAC:	25 de mayo de 2015
Arreglos de Gestión:	Apoyo a NIM

Presupuesto AWP del año 2015:	50.000.000 colones
Presupuesto AWP del año 2016:	75.000.000 colones
Presupuesto AWP del año 2017:	75.000.000 colones
Total recursos requeridos:	200.000.000 colones
Total recursos asignados:	200.000.000 colones
• Regulares	
• Otros:	
o Donante	
o Gobierno	200.000.000 colones
Presupuesto no financiado:	0,00 colones
Contribuciones en especie:	no cuantificadas

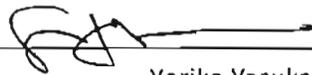
**Conformidad (asociado en la realización):**  
**Instituto Nacional de las Mujeres**



Fecha: 21/07/2015

Alejandra Mora Mora  
 Presidenta Ejecutiva del INAMU  
 Ministra de la Condición de la Mujer

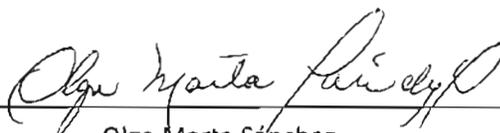
**Conformidad (organismo miembro del GNUD):**  
**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**



Fecha 21/07/2015

Yoriko Yasukawa  
 Representante Residente

**Conformidad (en conocimiento):**  
**Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica**



Fecha 21/07/2015

Olga Marta Sánchez  
 Ministra

---

## I. GLOSARIO

AED	Asociación de Empresarios para el Desarrollo
AWP	Plan Anual de Trabajo
BPLEG	Buenas Prácticas Laborales de Equidad de Género
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CINDE	Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo
COA	Costo Operativo Administrativo
COMMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana
DHS	Desarrollo Humano Sostenible
ECA	Ente Costarricense de Acreditación
GMS	Servicios de gestión administrativa
GNUD	Grupo Naciones Unidas para el Desarrollo
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MYPES	Micro y Pequeñas Empresas
ONG	Organización no Gubernamental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIEG	Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género
PNUD	Programa Naciones Unidas para el Desarrollo
PRIEG	Política Regional de Igualdad y Equidad de Género
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
SIGIG	Sistema de Gestión de Igualdad de Género
SSR	Salud Sexual y Reproductiva
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INTECO	Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica
PRODOC	Documento de Proyecto
UNDAF	Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (por sus siglas en inglés)
UPL	Lista universal de precios (Naciones Unidas)

---

## II. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Con el fin de contextualizar los derechos laborales desde la perspectiva de género y en particular de las mujeres, se señalan algunos aspectos relativos a la normativa internacional y nacional y las políticas públicas atinentes:

1. En su preámbulo la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (artículo 3).
2. El artículo 11 de la CEDAW, establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación al empleo y las actividades económicas y sociales. Se plantea que "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.
3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Asimismo, trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. En este sentido, el trabajo digno es el que permite el desarrollo de las propias capacidades. El trabajo decente se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, se desarrolla sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, se lleva a cabo con protección social y propicia espacios para el diálogo social y el tripartismo.
4. El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA), es el órgano de carácter político del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), especializado en materia de género y derechos humanos de las mujeres y tiene entre sus fines promover propuestas de políticas en el ámbito regional orientadas a transformar la condición, situación y posición de las mujeres de la región y a la adopción de una política y estrategia sostenible de equidad de género. El 14 de Diciembre de 2013, en el marco de XLII Reunión Ordinaria de la/los Jefes de Estado y de Gobierno de la Región, aprobaron la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG), cuyo primer Eje, es el de Autonomía Económica de las Mujeres. Esto privilegia una oportunidad para promover normas regionales para la igualdad y la equidad de género en las empresas privadas y públicas de la región.
5. El Memorando de Entendimiento entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los Institutos o Mecanismos Nacionales para el Avance de las Mujeres, del que forma parte el INAMU, establece esferas de cooperación en áreas de interés común, tales como la promoción del intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias. Desarrollo de estrategias y mecanismos de cooperación sobre Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el marco de

la Comunidad de Práctica del Sello de Igualdad promovida por el PNUD, así como otras acciones relacionadas.

6. La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, PIEG, 2010 – 2017, cuyo Objetivo II, sobre trabajo remunerado y generación de ingresos, plantea la meta que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingresos entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en el marco del mejoramiento general del empleo en el país.
7. El Decreto No. 37905 de setiembre del 2013, para la creación del Programa de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo y la formalización de la Norma Nacional Voluntaria, INTE-38-01 01 (SIGII G), es la herramienta por medio de la cual las organizaciones públicas y privadas interesadas podrán demostrar sus avances en la gestión de la igualdad y equidad de género en el marco del Programa mencionado.

---

### III. ESTRATEGIA

El INAMU, desde el año 2002 y hasta la fecha, ha venido trabajando en el desarrollo de un modelo de gestión en igualdad de género para el cierre de brechas entre mujeres y hombres en el empleo. Dicho modelo, se ha fortalecido mediante la creación de mecanismos y herramientas para la inclusión de la igualdad y la equidad de género en organizaciones públicas y privadas.

Como resultado del proceso desarrollado, a la fecha se cuenta con las siguientes herramientas:

1. Norma Nacional para certificar sistemas de gestión de igualdad y equidad de género
2. Sello de igualdad y equidad de género
3. Instrumento de Auditoría del Sistema de gestión de igualdad y equidad de género (SIGIEG)
4. Guía para el diagnóstico de brechas de género.
5. Manual de capacitación del SIGIEG.

Reconociendo la composición y características del sector empresarial costarricense, que presenta una alta proporción de MYPES, y considerando que el SIGIG se orienta hacia organizaciones medianas y grandes, en el año 2013 se crea un modelo de Reconocimiento para la implementación de Buenas Prácticas laborales orientadas a la igualdad y equidad de género, en el sector MYPES. Como productos de este proceso se tienen:

1. Modelo para el sello MYPES
2. Propuesta de sistemas de incentivos

En cuanto a las empresas que han formado parte de esta iniciativa de certificación, Coca Cola Industrias se constituye en la primera empresa en certificarse, en el marco de un proyecto piloto, con la norma del INAMU, posteriormente el Banco Popular y el Scotiabank. Adicionalmente, otro grupo de empresas e instituciones se han involucrado en el proceso.

Durante el periodo 2011 – 2013, se desarrolla el proceso de cambio de la Norma pasando de norma INAMU y constituyéndose en Norma Nacional, para lo cual el INAMU gestiona este cambio ante el organismo normalizador nacional INTECO. Para contar con empresas certificadoras, el INAMU también gestiona con el Ente Costarricense de Acreditación, ECA, los criterios de género que deben cumplir los organismos certificadores para aplicar la norma INTE-38-01-01:2013.

Por otra parte, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) cuenta con una amplia experiencia internacional en el abordaje del tema de la inclusión de igualdad y equidad de género en el sector empresarial, mediante programas como: la comunidad de Sellos de Igualdad de Género (espacio para el intercambio de conocimientos, buenas prácticas y herramientas que facilitan la implementación de políticas de igualdad), Empresas por la Igualdad y el Sistema Regional de Seguimiento de Brechas de Género. Asimismo, el PNUD cuenta con un Sistema de Formación para la Igualdad (en modalidad virtual y presencial), dirigido a personas asesoras en igualdad de género en organizaciones públicas y privadas. De igual manera cuenta con una extensa base de datos de personas expertas, nacionales e internacionales, así como la experiencia de apoyo a otros países como es el caso de Colombia, República Dominicana y otros países de la Comunidad de Sellos.

## Objetivo del proyecto:

Apoyar el fortalecimiento de las capacidades institucionales del INAMU para mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de los Sistemas de Reconocimientos en Igualdad de Género en el empleo dirigidos a organizaciones públicas y privadas.

## Los principales productos esperados son:

1. Fortalecidas y ampliadas las capacidades del INAMU en gestión para la implementación del Sistema de Reconocimiento
2. Implementada una estrategia de promoción y comunicación para las poblaciones y sectores definidos en el Sistema de Reconocimiento.
3. Creadas y fortalecidas las alianzas público – privada y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento.
4. Desarrollados mecanismos de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas, en el marco del Sistema de Reconocimiento.
5. Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.

## Roles y responsabilidades

1. El Instituto Nacional de las Mujeres – INAMU (organismo asociado en la implementación), dará seguimiento y apoyo técnico al proyecto, asimismo formará parte del Comité Directivo.

Al momento de la firma del proyecto nombrará a una persona Director(a) Nacional quien laborará tiempo completo y trabajará de manera conjunta con las personas profesionales del Área de Gestión de Políticas Públicas responsables de esta temática. La dirección, en conjunto con la coordinación del proyecto, tendrá por labor la consecución de los productos del mismo. De igual manera, coordinará con las distintas direcciones del INAMU los aportes específicos que desde la institución se brinden para la implementación, promoviendo la coordinación intrainstitucional.

Asimismo, será responsabilidad del INAMU la coordinación interinstitucional e intersectorial para garantizar la participación de las distintas instancias involucradas, así como la integralidad de la ejecución del proyecto y garantizar la sostenibilidad de sus resultados.

2. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Costa Rica. El PNUD facilitará la asistencia técnica, administrativa y financiera, mediante la designación de un equipo técnico, que fungirá como punto focal para la gestión del proyecto y facilitará personal de apoyo para el desarrollo de las actividades administrativas y financieras. Asimismo, formará al equipo técnico del proyecto en los procedimientos PNUD; elaborará términos de referencia junto a personal INAMU, para las consultorías y la preparación de contratos y enmiendas; implementará al menos una auditoría financiera con cargo al proyecto; será parte de la estructura de gobernanza del proyecto.

Tal y como se ha expresado el PNUD cuenta con una red mundial de personas expertas; aportando así un valor agregado a la experiencia, en particular porque ya cuenta con práctica de trabajo en otros países de la región, facilitando así la transferencia de

conocimientos sobre la inclusión de igualdad y equidad de género para el logro de los productos esperados en la ejecución del proyecto, tales como la implementación de sistemas de reconocimiento en Igualdad de Género, contemplando seguimiento y evaluación; redes de conocimiento; intercambio de experiencias; diseño de campañas de divulgación; conocimiento del mercado en cuanto a sellos de equidad, uso de plataforma; fortalecimiento institucional para una gestión coordinada a lo interno del INAMU.

### **Estrategia de salida**

Con el fin de fortalecer la capacidad de gestión del INAMU, el proyecto generará un acompañamiento sistemático por parte de PNUD, mediante la modalidad de “aprender haciendo” en los procesos de implementación y apropiación del Sistema de Reconocimiento, considerando las herramientas asociadas de gestión, en la metodología de ejecución y la necesaria coordinación entre las distintas instancias implicadas, con el fin de contar con un sistema fortalecido y liderado por el INAMU. Se pretende además demostrar la aceleración que puede brindar al proceso el contar con una mayor cantidad de personal dedicado a estas actividades para tratar de negociar la asignación de plazas permanentes por parte del INAMU.

### **Beneficiarias**

El proyecto generará beneficiarias directas e indirectas producto de la inclusión de igualdad y equidad de género en el Sistema de Reconocimiento en Igualdad de Género en instancias privadas y públicas.

- *Beneficiarias/os directas:*
  - ✓ Hombres y mujeres trabajadoras que mejoran sus condiciones laborales como consecuencia de la inclusión de la perspectiva de género en sus ámbitos de trabajo.
  - ✓ Personas funcionarias del INAMU que se capacitarán y participarán en procesos de intercambio de conocimientos y experiencias sobre la temática.
- *Beneficiarias indirectas:*
  - ✓ Organizaciones públicas y privadas con reconocimiento público sobre la inclusión de la perspectiva de género en la gestión del Sistema de reconocimiento en Igualdad de Género.

#### IV. MARCO DE RESULTADOS Y RECURSOS

<p><b>Resultado esperado según se indica en los resultados del Programa de País y el Marco de Recursos:</b></p> <p>1.1 Instituciones públicas, privadas y comunales con sus capacidades de análisis, gestión y respuesta, fortalecidas para el ejercicio de derechos humanos y mejorar las condiciones de desarrollo humano, con prioridad en las poblaciones en situación de vulnerabilidad.</p> <p>1.2 Reducidas disparidades que generan brechas socioeconómicas, pobreza y exclusión a nivel regional y local.</p> <p>5.3 Implementadas estrategias y programas para el desarrollo productivo sostenible, la generación de oportunidades y condiciones de trabajo decente, con énfasis en Micro y Pequeñas Empresas, las personas jóvenes y mujeres.</p> <p><b>Indicadores de resultados como se indica en los resultados del Programa de País y el Marco de recursos, incluyendo la línea base y objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de espacios de coordinación interinstitucional que favorecen el DHS y la igualdad de género.</li> <li>- Número de nuevos instrumentos de fomento productivo para empresarios y MIPYMES, especialmente de mujeres y jóvenes con enfoque ecológico de DHS y Responsabilidad Social.</li> </ul>				
<p><b>Estrategia de Asociación:</b> Apoyo a Implementación Nacional</p> <p><b>Nombre y Número del Proyecto (ATLAS Award ID):</b> 00084090 - Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la Inclusión de la igualdad de género</p>				
PRODUCTOS ESPERADOS	METAS DEL PRODUCTO POR AÑO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INSUMOS
<p><b>Producto 1:</b> Fortalecidas y ampliadas las capacidades del INAMU en gestión para la implementación del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea de Base:</b> Plataforma institucional limitada para gestionar el Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Meta:</b> Plataforma institucional fortalecida en el INAMU para ejercer la rectoría en el Sistema de Reconocimiento, que permita mejorar las condiciones laborales de las mujeres desde la perspectiva de género.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No. de funcionarias y funcionarios del INAMU y personal del proyecto con competencias para gestionar el Sistema de Reconocimiento.</li> <li>No. de profesionales independientes con competencias para asesorar en el Sistema de Reconocimiento y auditar la Norma INTE-38-01-01:2013.</li> <li>No. de personas trabajadoras en organizaciones públicas y privadas capacitadas en los</li> </ul>	<p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso humano contratado para apoyo en la gestión del proyecto.</li> <li>Espacio físico equipado.</li> <li>5 profesionales del INAMU con competencias para asesorar técnicamente a las organizaciones públicas y privadas que implementen y apliquen mejora continua del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Al menos 10 personas capacitadas en género para realizar auditorías internas en las organizaciones públicas y privadas.</li> <li>Al menos el 40% de funcionarias y funcionarios de INAMU conoce el Sistema de Reconocimiento: aspectos básicos (personal de las Oficinas Regionales y de las áreas técnicas).</li> <li>Encuesta sobre percepción de consumo con responsabilidad de género realizada.</li> <li>Herramientas didácticas elaboradas, actualizadas y validadas: Guía para el diagnóstico de brechas de género; Guía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir perfil de personas que acompañen en la gestión del proyecto.</li> <li>Compra de equipo y mobiliario para operación del proyecto.</li> <li>Diseño y ejecución de talleres de formación para asesorar a las organizaciones públicas y privadas que implementen el Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Diseño e implementación de la encuesta sobre percepción de consumo con responsabilidad de género.</li> <li>Actualizar y elaborar los instrumentos y las herramientas didácticas para organizaciones públicas y privadas vinculadas con la Norma.</li> <li>Elaboración de una estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial para la coordinación e</li> </ul>	<p>INAMU y PNUD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratación de Consultores para el equipo de gestión del proyecto</li> <li>Equipo de cómputo y mobiliario</li> <li>Consultorías</li> <li>Facilitadores</li> <li>Materiales para sensibilización y capacitación</li> <li>Materiales de comunicación y promoción</li> </ul>

<p>componentes de género contemplados en el Sistema de Reconocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No. de herramientas actualizadas, elaboradas y validadas, puestas a disposición de las organizaciones públicas y privadas.</li> </ul>	<p>para el diseño de políticas de igualdad y equidad de género en organizaciones públicas y privadas; Manual de BPLEG; Módulo de capacitación del SIGIG; Guía de auditoría del SIGIG; Normas guía (manuales que amplían cada uno de los componentes de la Norma Inte 38 y otras por definir según los requerimientos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de una estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial.</li> <li>Conjunto de evidencias sobre el valor agregado de la incorporación de género en la promoción de los derechos humanos en el empleo.</li> <li>Validado modelo de Buenas Prácticas laborales para las MYPES.</li> <li>Elaborado diseño de plan piloto sobre Buenas Prácticas laborales para las MYPES.</li> <li>Creados los procedimientos e instrumentos para realizar la verificación y evaluación para la entrega de los sellos según fase implementada del SIGIG.</li> </ul> <p><b>Metas (año 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 5 personas técnicas del INAMU brindan aportes a las organizaciones en la comprensión de los componentes de género del Sistema de Reconocimiento</li> <li>Impresión y distribución de herramientas didácticas.</li> <li>En ejecución una estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial.</li> <li>Al menos un organismo certificador con capacidades técnicas para realizar auditoría de la norma SIGIG-INTE-38-01-01:2013.</li> <li>10 profesionales con competencias para asesorar técnicamente a las organizaciones públicas y privadas que implementen y apliquen mejora continua del Sistema de Reconocimiento (asesoras técnicas en igualdad de género - GRUPO de asesoras).</li> </ul>	<p>implementación del Sistema de Reconocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de una investigación sobre los resultados existentes sobre el valor agregado de la incorporación de género en la promoción de los derechos humanos en el empleo.</li> <li>Generación de espacios de consulta para la validación del modelo de buenas prácticas laborales en el marco del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Realización de procesos de inducción y capacitación para el uso de herramientas didácticas en organizaciones públicas y privadas.</li> <li>Elaboración del diseño de Proyecto Piloto e instrumentos del Sello MYPES.</li> <li>Lanzamiento a nivel nacional del Sello MYPES (actividad pública)</li> <li>Sistematización de la aplicación del proyecto piloto con MYPES.</li> <li>Evaluación del proyecto piloto MYPES y elaboración de propuestas de mejora.</li> <li>Elaborar logo y certificados /sello de igualdad para ambos reconocimientos (SIGIG y Sello MYPES-Empleo) y readecuación de los procedimientos de entrega de los Sellos propuestos en el documento técnico de Propuesta de Incentivos.</li> <li>Revisión y posible reelaboración de instrumentos de verificación - evaluación en la aplicación de cada fase de sellos, según norma nacional.</li> </ul>	
---	---	---	--

<p>• 10 personas de organizaciones públicas y privadas capacitadas para realizar auditorías internas.</p> <p>• Personal de 20 organizaciones públicas y privadas capacitado en género para la implementación del Sistema de Reconocimiento</p> <p>• Implementación del proyecto piloto de aplicación de buenas prácticas en el marco del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Metas (año 3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoradas e impresas herramientas didácticas.</li> <li>• Sistematización crítica de estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial</li> <li>▪ 10 profesionales con competencias para asesorar técnicamente a las organizaciones públicas y privadas que implementen y apliquen mejora continua del Sistema de Reconocimiento (asesoras técnicas en Igualdad de género - GRUPO de asesoras).</li> <li>• 10 personas de organizaciones públicas y privadas capacitadas para realizar auditorías internas.</li> </ul>			
<p><b>Producto 2:</b> Implementada una estrategia de promoción y comunicación para las poblaciones y sectores definidos en el Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea Base:</b> Se cuenta con una propuesta de estrategia de comunicación del SIGIG, y se carece una orientada a MYPES.</p> <p><b>Meta:</b> Al menos 20 empresas por año implementan su SIGIG en los sectores establecidos en la estrategia comunicacional SIGIG (empresas transnacionales, empresas en zonas francas, empresas exportadoras, empresas con políticas de RSE).</p> <p>Se cuenta con una estrategia de comunicación y promoción para MYPES implementada.</p> <p><b>Indicador:</b></p>	<p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 20 empresas con un Plan de Trabajo (mínimo) vinculado a los componentes de género de la Norma (acciones vinculadas con las dimensiones: violencia, SSR, acciones de corresponsabilidad, otras) aunque no tengan el diagnóstico).</li> <li>• Sectores prioritarios informados.</li> <li>• Validado plan de comunicación y divulgación para 3 años.</li> </ul> <p><b>Metas (año 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 nuevas empresas que implementan acciones para obtener sellos, según fases de avance (Sello fase 1, 2, 3, 4).</li> <li>• Sectores prioritarios informados.</li> </ul>	<p>• Diseño, actualización y validación de estrategia y plan de promoción y comunicación.</p> <p>• Definición de criterios para selección de sectores empresariales en los cuales se implementará la estrategia de comunicación y promoción.</p> <p>• Elaboración de una estrategia de intervención comunicacional según características de sectores empresariales definidos.</p> <p>• Diseño página en el sitio web del INAMU, que permita el acceso a usuarios de herramientas e instrumentos del Sistema de Reconocimiento.</p>	<p>Equipo de Gestión del proyecto</p> <p>Consultorías</p> <p>Materiales para sensibilización y capacitación</p> <p>Materiales de comunicación y promoción</p> <p>INAMU y PNUD</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de organizaciones público-privadas que implementan y brindan mejora continua a su SIGIG.</li> <li>% de ejecución del Plan de promoción y comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualizado plan de comunicación y divulgación considerando incidencia de implementación del año 1.</li> <li>Elaborado plan de comunicación para el Sello MYPES)</li> <li>Primer avance en la elaboración de Caja de herramientas comunicacionales disponible en sitio web.</li> <li>Adecuado y reimpresso material de divulgación ( SIGIEG, Sello de Equidad de Género y Sello Mypes-Empleo)</li> <li>Metas (año 3)</li> <li>25 nuevas empresas que avanzan en la consecución de fases de sello (Sello 1, 2, 3, 4.)</li> <li>Sectores prioritarios informados.</li> <li>Actualizado plan de comunicación y divulgación considerando incidencia de implementación del año 2.</li> <li>Caja de herramientas comunicacionales disponible en sitio web.</li> <li>Divulgados resultados de empresas que implementan prácticas innovadoras, que experimentan externalidades positivas, etc.</li> <li>Divulgados los resultados de la encuesta sobre consumo con responsabilidad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campana de promoción del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Elaboración e impresión de materiales de divulgación</li> <li>Elaboración de material audio visual para la promoción y divulgación del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Elaboración de caja de herramientas comunicacionales del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Divulgación de Buenas Prácticas Laborales con Igualdad de Género</li> <li>Dar a conocer el Sistema Indica Igualdad.</li> </ul>	
<p><b>Producto 3:</b> Creadas y fortalecidas las alianzas público – privado y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea Base:</b> Vínculos con algunas organizaciones del sector privado-empresarial y organizaciones del sector público con visión empresarial, (principalmente del sector financiero).</p> <p><b>Propuesta de incentivos de Sistema de Reconocimientos elaborada.</b></p> <p><b>Meta:</b> Seis acuerdos de trabajo definidos y en ejecución para la puesta en marcha de sistemas de incentivos.</p>	<p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definida la viabilidad (de una instancia técnica público – privada que apoye el Sistema de reconocimiento. (podría ser consultiva o parte de las alianzas)</li> <li>Al menos dos acuerdos con planes de trabajo definidos como resultados de las Alianzas (por ejemplo, con Cámara de Industria, AED, CINDE y otros)</li> </ul> <p><b>Metas (año 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 2 nuevos acuerdos con planes de trabajo definidos como resultados de las Alianzas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la viabilidad para la creación de una instancia público –privada para apoyar la gestión del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Mapeo de iniciativas que a nivel nacional se están implementado sobre la temática de derechos humanos y/o igualdad de género en el ámbito laboral.</li> <li>Formulación de un instrumento base para la formalización de las alianzas y acuerdos.</li> </ul>	<p>INAMU y PNUD</p> <p>Equipo de gestión del proyecto</p> <p>Consultorías</p> <p>Organización de reuniones y encuentros</p>

<p>20 organizaciones reciben sellos en el marco del Sistema de Reconocimientos.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No. de acuerdos implementados.</li> <li>No. de organizaciones con sellos.</li> <li>No. de incentivos negociados y en disponibilidad para aplicar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 10 organizaciones reciben sellos en cualquiera de las fases de implementación del SIGIG.</li> <li>Al menos dos nuevos incentivos negociados y aprobados, contenidos en la propuesta de incentivos.</li> <li>Promoción y divulgación de Incentivos aplicables en el marco del Sistema de Reconocimiento.</li> </ul> <p><b>Metas (año 3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 10 nuevas organizaciones reciben sello en cualquiera de las fases de implementación del SIGIG.</li> <li>Al menos 2 nuevos acuerdos con planes de trabajo definidos.</li> <li>Promoción y divulgación de Incentivos aplicables en el marco del Sistema de Reconocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de al menos un encuentro anual sobre gestión empresarial y género (nacional o internacional).</li> <li>Sistematización del proceso de negociación en el marco de la aplicación de Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Gestión de al menos un incentivo económico preferencial vinculado con el acceso al financiamiento, con énfasis en las MYPES.</li> <li>Actualización de las propuestas de incentivos elaboradas.</li> </ul>	
<p><b>Producto 4:</b> Desarrollados mecanismos de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas, en el marco del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea Base:</b> No se cuenta con un sistema de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas.</p> <p><b>Meta:</b> El país cuenta con información de referencia sobre el cierre de brecha de género en el empleo.</p> <p>Al menos 20 organizaciones públicas y privadas utilizan el Sistema Indica Igualdad, adaptado al contexto nacional empresarial.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No. de brechas de género en el ámbito laboral identificadas, documentadas e implementadas procesos para su disminución y eventual cierre, en las organizaciones públicas y privadas que implementan y mejoran su SIGIG.</li> <li>No. de organizaciones públicas y privadas que utilizan el Sistema Indica Igualdad.</li> </ul>	<p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con criterios para analizar la viabilidad de la operación del Sistema Indica-Igualdad.</li> <li>Adaptado el Sistema Indica Igualdad al contexto nacional.</li> </ul> <p><b>Metas (año 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con una caracterización del empleo de las MYPES.</li> <li>Al menos 10 organizaciones públicas y privadas utilizan el Sistema Indica Igualdad y generan una línea base sobre cierre de brechas de género en Costa Rica en el marco de una primera aplicación del Sistema Indica Igualdad.</li> </ul> <p><b>Metas (año 3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 10 organizaciones públicas y privadas que utilizan el Sistema Indica Igualdad y generan una línea base de brechas de género en Costa Rica en el marco de una segunda aplicación del Sistema Indica Igualdad.</li> <li>Identificadas y cuantificadas brechas de género en el ámbito laboral en las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de un diagnóstico en organizaciones públicas y privadas sobre viabilidad de la operación del Sistema Indica -Igualdad.</li> <li>Ajuste del Sistema Indica Igualdad a la realidad nacional</li> <li>Investigación nacional para caracterizar la calidad del empleo de las MYPES</li> <li>Difusión e implementación del Seguimiento Regional de Brechas de Género (SISTEMA INDICA IGUALDAD) en una muestra de empresas de Costa Rica</li> <li>Firmas de acuerdos con organizaciones públicas y privadas que utilicen el Sistema Indica Igualdad.</li> <li>Presentación de resultados a partir del análisis de información mediante reporte.</li> <li>Hacer un plan de mejora derivado de las recomendaciones del Proyecto Piloto Sello MYPES</li> </ul>	<p>INAMU y PNUD</p> <p>Equipo de gestión del proyecto</p> <p>Consultorías</p> <p>Sistema Indica Igualdad</p> <p>Asistencia técnica de área de género del Centro Regional</p> <p>Materiales para sensibilización y capacitación</p>

<p><b>Producto 5:</b> Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <p><b>Línea Base:</b> No se cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del Proyecto.</p> <p><b>Meta:</b> Contar con un sistema de seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <p><b>Indicador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % implementado el sistema de seguimiento y evaluación.</li> <li>• No. de evaluaciones/revisiones realizadas</li> <li>• No. de auditorías realizadas</li> <li>• No. de procesos de sistematización.</li> </ul>	<p>organizaciones públicas y privadas que han utilizado el Sistema Indica Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un conjunto de recomendaciones técnicas derivadas de la implementación del Piloto Sello MYPES</li> </ul> <p><b>Meta (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de seguimiento y evaluación definido.</li> <li>• Sistematizada la experiencia de gestión técnica del Sistema de Reconocimiento.</li> </ul> <p><b>Meta (año 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de medio periodo realizada.</li> <li>• Sistematizada la experiencia de gestión técnica del Sistema de Reconocimiento</li> <li>• Auditoría financiera a medio periodo, realizada</li> </ul> <p><b>Meta (año 3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación final realizada.</li> <li>• Sistematizada la experiencia de gestión técnica del Sistema</li> <li>• Auditoría financiera final realizada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición y establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación del proyecto.</li> <li>• Definición y establecimiento del enfoque y estructura de los procesos de sistematización.</li> <li>• Elaboración de términos de referencia y contratación de consultorías para procesos evaluativos.</li> <li>• Solicitar y realizar la auditoría financiera del proyecto.</li> </ul>	<p>INAMU y PINUD</p>	<p>Equipo de gestión del proyecto</p> <p>Consultorías</p>
---	--	--	----------------------	---

## V. PLAN ANUAL DE TRABAJO

Año 1: 2015

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<p><i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i></p> <p><b>Producto 1:</b> Fortalecidas y ampliadas las capacidades del INAMU en gestión para la implementación del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea de Base:</b> Plataforma institucional limitada para gestionar el Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso humano contratado para apoyo en la gestión del proyecto.</li> <li>• Espacio físico equipado.</li> <li>• 5 profesionales del INAMU con competencias para asesorar técnicamente a las organizaciones públicas y privadas que implementen y apliquen mejora continua del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>• Al menos 10 personas capacitadas en género para realizar auditorías internas en las organizaciones públicas y privadas.</li> <li>• Al menos el 40% de funcionarias y funcionarios de INAMU conoce el Sistema de Reconocimiento: aspectos básicos (personal de las Oficinas Regionales y de las áreas técnicas).</li> <li>• Encuesta realizada, sobre percepción de consumo con responsabilidad de género.</li> </ul>	<p><i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i></p> <p>1. Definir perfil de personas que acompañen en la gestión del proyecto: Coordinador/a proyecto y Asistente técnico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y aprobación de Términos de Referencia</li> <li>- Publicación de Términos de Referencia</li> <li>- Estudio de ofertas y selección</li> </ul> <p>Elaboración y firma de contratos.</p> <p>2. Compra de equipo y mobiliario para operación del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos computadoras (laptop), dos escritorios, dos sillas de escritorio, una mesa de trabajo con cuatro sillas, una impresora, un video beam.</li> </ul>			X		INAMU-PNUD	71400	16.800.000,00	
				X		INAMU-PNUD	72800	3.000.000,00	
								1.500.000,00	
						INAMU-PNUD	72200	1.500.000,00	



Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i>	<i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i>								
	6. Diseño, implementación y análisis de la encuesta sobre percepción de consumo con responsabilidad de género. - Elaboración y aprobación de Términos de Referencia - Publicación de Términos de Referencia - Estudio de ofertas y selección - Elaboración y firma de contrato.			X		INAMU-PNUD	72100 71300	6.155.000,00 5.000.000,00 1.155.000,00	
	7. Elaboración de una estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial para la coordinación e implementación del Sistema de Reconocimiento.			X	X	INAMU-PNUD			
	8. Desarrollo de una investigación sobre los resultados existentes sobre el valor agregado de la incorporación de género en la promoción de los derechos humanos en el empleo			X	X	INAMU-PNUD			
	9. Generación de espacios de consulta para la validación del modelo de buenas prácticas laborales en el marco del Sistema de Reconocimiento. - Convocatoria para tres grupos focales de 15 personas cada uno. - Reproducción de material de apoyo - Sistematización de resultados.			X	X	INAMU-PNUD	72100	620.000,00	
	10. Elaboración del diseño de Proyecto Piloto e Instrumentos del Sello MYPES. - Elaboración de términos de referencia. - Publicación de términos de referencia. - Selección y contratación.			X	X	INAMU-PNUD	71300	2.500.000,00	
	11. Readecuación de los procedimientos de entrega de los Sellos propuestos en el documento técnico de Propuesta de Incentivos.				X	INAMU-PNUD			



Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i>	<i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i> - Identificación de personal técnico de las empresas que fungirá como contraparte. - Definición de las dimensiones que se abordarán en el Plan. - Acompañamiento para la elaboración del plan. - Sesiones de trabajo entre empresas para el intercambio de experiencias.								
<b>Producto 3:</b> Creadas y fortalecidas las alianzas público – privada y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento. <b>Línea Base:</b> Vinculos con algunas organizaciones del sector privado-empresarial y organizaciones del sector público con visión empresarial, (principalmente del sector financiero). Propuesta de incentivos de Sistema de Reconocimientos elaborada.	1. Análisis de la viabilidad para la creación de una instancia público –privada para apoyar la gestión del Sistema de Reconocimiento				X	INAMU-PNUD			
<b>Metas (año 1)</b>	2. Formulación de un instrumento base para la formalización de las alianzas y acuerdos. 3. Actualización de las propuestas de incentivos elaboradas. - Elaboración de términos de referencia - Publicación de términos de referencia - Selección y contratación 4. Firma de al menos dos acuerdos con planes de trabajo definidos como resultado de alianzas. - Actividad pública de firma de acuerdos.				X	INAMU-PNUD			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definida la viabilidad (de una instancia técnica público – privada que apoye el Sistema de reconocimiento (podría ser consultiva o parte de las alianzas)</li> <li>Al menos dos acuerdos con planes de trabajo definidos como resultados de las Alianzas (por ejemplo, con Cámara de Industria, AED, CINDE y otros)</li> </ul>			X	X	INAMU-PNUD	71300		1.500.000,00	
					X	INAMU-PNUD	72700		400.000,00

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<p><i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i></p> <p><b>Producto 4:</b> Desarrollados mecanismos de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas, en el marco del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea Base:</b> No se cuenta con un sistema de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas.</p> <p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con criterios para analizar la viabilidad de la operación del Sistema Indica-Igualdad.</li> <li>Se inicia investigación para caracterizar empleo de las MYPES.</li> <li>Adaptado el Sistema Indica Igualdad al contexto nacional.</li> </ul>	<p><i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i></p> <p>1. Realización de un diagnóstico en organizaciones públicas y privadas sobre viabilidad de la operación del Sistema Indica -Igualdad.</p>				X	INAMU-PNUD			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptado el Sistema Indica Igualdad al contexto nacional.</li> </ul>	<p>2. Ajuste del Sistema Indica Igualdad a la realidad nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y asesoría por parte del Área de Género del Centro Regional del PNUD (Misión de 5 días)</li> <li>Ajuste a la plataforma (contratación de programador US\$2500)</li> </ul>				X	INAMU-PNUD	71300	2.575.273,00	1.337.375,00
<p><b>Producto 5:</b> Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <p><b>Línea Base:</b> No se cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del Proyecto.</p> <p><b>Metas (año 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de seguimiento y evaluación definido.</li> <li>Sistematizada la experiencia de gestión técnica del Sistema de Reconocimiento.</li> </ul>	<p>3. Investigación nacional para caracterizar la calidad del empleo de las MYPES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de términos de referencia.</li> <li>Publicación de términos de referencia</li> <li>Selección y contratación.</li> </ul>				X	INAMU-PNUD	71300	2.000.000,00	
<p>1. Definición y establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de términos de referencia</li> <li>Publicación de términos de referencia</li> <li>Selección y contratación</li> </ul> <p>2. Definición y establecimiento del enfoque y estructura de los procesos de sistematización.</p>					X	INAMU-PNUD	71300	2.250.000,00	

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i>	<i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i>								
<b>Sub Total</b>									<b>48.076.923,08</b>
GMS (4%)									<b>1.923.076,92</b>
<b>TOTAL</b>									<b>50.000.000,00</b>

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<p><i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i></p> <p><b>Producto 1:</b> Fortalecidas y ampliadas las capacidades del INAMU en gestión para la implementación del Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Línea de Base:</b> Plataforma institucional limitada para gestionar el Sistema de Reconocimiento.</p> <p><b>Metas (año 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 5 personas técnicas del INAMU -brindan aportes a las organizaciones en la comprensión de los componentes de género del Sistema de Reconocimiento</li> <li>Impresión y distribución de herramientas didácticas.</li> <li>En ejecución una estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial.</li> <li>Al menos un organismo certificador con capacidades técnicas para realizar auditoría de la norma SIGIG-INTE-38-01-01:2013.</li> <li>10 profesionales con competencias para asesorar técnicamente a las organizaciones públicas y privadas que implementen y apliquen mejora continua del Sistema de Reconocimiento (asesoras técnicas en igualdad de género).</li> <li>10 personas de organizaciones públicas y privadas capacitadas para realizar auditorías internas.</li> <li>Personal de 20 organizaciones públicas y privadas capacitado en género para la implementación del Sistema de Reconocimiento</li> </ul>	<p><i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Honorarios personal técnico del proyecto                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinador/a proyecto</li> <li>Asistente técnico</li> </ul> </li> <li>Ejecución de talleres de formación para asesorar a las organizaciones públicas y privadas que implementen el Sistema de Reconocimiento.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>10 talleres de medio día, 2 por cada área temática, para cubrir al menos a representantes de 20 empresas.</li> <li>Viáticos equipo proyecto</li> </ul> </li> <li>Reproducción y distribución de herramientas didácticas.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud de cotizaciones para reproducción de materiales en formato digital y papel.</li> <li>Selección de cotización.</li> </ul> </li> <li>Implementación de una estrategia de incidencia política interinstitucional e intersectorial para la coordinación e implementación del Sistema de Reconocimiento.</li> </ol>	X	X	X	X	INAMU-PNUD	71400	33.600.000,00	
		X	X	X	X	INAMU-PNUD	72700	1.195.364,20	
						INAMU-PNUD	71600	750.000,00	
						INAMU-PNUD	72500	445.364,20	
		X	X	X	X	INAMU-PNUD	72700	1.100.000,00	
		X	X	X	X	INAMU-PNUD	72700	250.000,00	

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<b>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</b> ■ Implementación del proyecto piloto de aplicación de buenas prácticas en el marco del Sistema de Reconocimiento.	<b>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</b> - Sesiones de trabajo con distintos sectores.								
	5. Identificación de posibles organizaciones que funjan como certificadoras de la Norma. - En coordinación con ECA desarrollar sesiones de trabajo con organizaciones certificadoras.	X	X	X	X	INAMU-PNUD			
	6. Realización de un Curso de Formación Virtual para Asesoras/es de Igualdad de Género, duración 7 meses, para 10 personas, con la colaboración del Área de Género del Centro Regional del PNUD. Costo por persona: 330.000 - Definición de perfil técnico de personas participantes. - Establecer criterios de compromiso solidario, por ejemplo horas de acompañamiento – asesoramiento a MYPES. - Publicación del curso para recibir candidaturas de personas interesadas. - Selección de participantes.		X	X	X	INAMU-PNUD	72100	3.300.000,00	
	7. Realización de desarrollo de capacidades (capacitación y herramientas) en la entidad auditora así como con 10 personas auditoras de la Norma con la colaboración del Área de Género del Centro Regional del PNUD (curso presencial de 4 días desarrollado por 2 especialistas + 1 día de pre auditoría en empresa seleccionada, revisión de materiales de auditoría de CR y adaptación para la capacitación, elementos internacionales de auditoría y buenas prácticas y experiencia de otros países). - Definición de perfil técnico de personas participantes.			X	X	INAMU-PNUD	71300	3.254.635,80	
								1.069.900,00	

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
Línea Base, indicadores asociados y metas anuales	<p>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios de compromiso solidario, por ejemplo horas de acompañamiento – asesoramiento a MYPES.</li> <li>- Publicación del curso para recibir candidaturas de personas interesadas.</li> <li>- Selección de participantes.</li> </ul> <p>8. Implementación del proyecto piloto con MYPES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Viáticos visitas a empresas</li> </ul> <p>9. Evaluación del proyecto piloto MYPES y elaboración de propuestas de mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de términos de referencia</li> <li>- Publicación de términos de referencia</li> <li>- Selección y firma de contrato</li> </ul> <p>10. Sistematización de la aplicación del proyecto piloto con MYPES, identificando buenas prácticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de términos de referencia</li> <li>- Publicación de términos de referencia</li> <li>- Selección y firma de contrato</li> </ul>								2.184.735,80
		X	X	X	X	INAMU-PNUD		71600	500.000,00
				X	X	INAMU-PNUD		71300	2.125.000,00
				X	X	INAMU-PNUD		71300	2.000.000,00
<p><b>Producto 2:</b> Implementada una estrategia de promoción y comunicación para las poblaciones y sectores definidos en el Sistema de Reconocimiento.</p> <p>Línea Base: Se cuenta con una propuesta de estrategia de comunicación del SIGIG, y se carece una orientada a MYPES.</p> <p>Metas (año 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 nuevas empresas que implementan acciones para obtener sellos, según fases de avance (Sello fase 1, 2, 3, 4).</li> <li>• Sectores prioritarios informados.</li> </ul>	<p>1. Elaboración de una estrategia de intervención comunicacional según características de sectores empresariales definidos, incluyendo sello MYPES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de términos de referencia</li> <li>- Publicación de términos de referencia</li> <li>- Selección y firma de contrato</li> </ul>	X	X			INAMU-PNUD		71300	1.700.000,00

Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<p><i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualizado plan de comunicación y divulgación considerando incidencia de implementación del año 1.</li> <li>Elaborado plan de comunicación para el Sello MYPES</li> <li>Primer avance en la elaboración de Caja de herramientas comunicacionales disponible en sitio web.</li> <li>Adecuado y reimpresso material de divulgación (SIGIG, Sello de Equidad de Género y Sello Mypes-Empleo)</li> </ul>	<p>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</p> <p>2. Diseño página en el sitio web del INAMU, que permita el acceso a usuarios de herramientas e instrumentos del Sistema de Reconocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de términos de referencia</li> <li>Publicación de términos de referencia</li> <li>Selección y firma de contrato</li> </ul>	X	X			INAMU-PNUD	72100	2.200.000,00	
	<p>3. Campaña de promoción del Sistema de Reconocimiento en medios de comunicación masiva (audio, audio visual, impreso)</p>	X	X	X	X	INAMU-PNUD	74200	5.015.384,62	
	<p>4. Elaboración de caja de herramientas comunicacionales del Sistema de Reconocimiento (que contengan buenas prácticas, material de sensibilización)</p>			X	X	INAMU-PNUD	71300	1.550.000,00	
	<p>5. Revisión y reimpresión de material de divulgación de sello MYPES y SIGIG</p>		X	X	X	INAMU-PNUD	74200	1.000.000,00	
<p><b>Producto 3: Creadas y fortalecidas las alianzas público – privada y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento.</b></p> <p><i>Línea Base: Vínculos con algunas organizaciones del sector privado-empresarial y organizaciones del sector público con visión empresarial, (principalmente del sector financiero).</i></p> <p>Propuesta de incentivos de Sistema de Reconocimientos elaborada.</p> <p><b>Metas (año 2)</b></p>	<p>1. Mapeo de iniciativas que a nivel nacional se están implementado sobre la temática de derechos humanos y/o igualdad de género en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de términos de referencia</li> <li>Publicación de términos de referencia</li> <li>Selección y firma de contrato</li> </ul>		X	X		INAMU-PNUD	71300	1.350.000,00	



Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i>	<i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizada investigación para caracterizar empleo de las MYPES.</li> </ul>	<p>Gastos asociados: Misión de especialista por 5 días (honorarios: 165.000.000/día, viáticos: 105.000; boleto aéreo: 275.000, honorarios de 20 días para incorporación de datos y mantenimiento del sistema, 105.000.</p> <p>2. Investigación nacional para caracterizar la calidad del empleo de las MYPES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de términos de referencia.</li> <li>Publicación de términos de referencia</li> <li>Selección y contratación.</li> </ul>	X				INAMU-PNUD	71300	3.300.000,00	
<p><b>Producto 5:</b> Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <p><b>Línea Base:</b> No se cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del Proyecto.</p> <p><b>Metas (año Z)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de medio periodo realizada.</li> <li>Auditoría financiera a medio periodo, realizada</li> </ul>	<p>1. Revisión de medio año realizada por el equipo del proyecto, INAMU y PNUD.</p> <p>2. Solicitar y realizar la auditoría financiera del proyecto de medio periodo.</p>			X	X	INAMU-PNUD	72100	2.250.000,00	
<b>Sub Total</b>									72.115.384,62
GMS (4%)									2.884.615,38
<b>TOTAL</b>									75.000.000,00



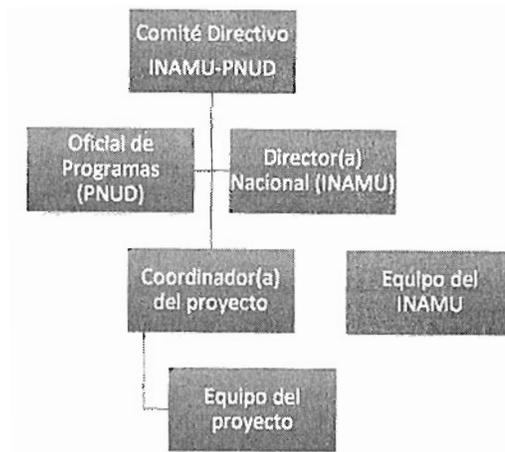


Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<p><i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>25 nuevas empresas que avanza en la consecución de fases de sello (Sello 1, 2, 3, 4.)</li> <li>Sectores prioritarios informados.</li> <li>Actualizado plan de comunicación y divulgación considerando incidencia de implementación del año 2.</li> <li>Caja de herramientas comunicacionales disponible en sitio web.</li> <li>Divulgados resultados de empresas que implementan prácticas innovadoras, que experimentan externalidades positivas, etc.</li> <li>Lanzamiento Sello MYPES</li> </ul>	<p>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</p>								
	<p>2. Actualización y validación de estrategia y plan de promoción y comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración de los efectos de la implementación del plan</li> <li>Valoración de pertinencia de los criterios de priorización de sectores.</li> </ul>	X				INAMU-PNUD			
	<p>3. Revisión e impresión de materiales de divulgación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud de cotizaciones</li> <li>Selección y contratación</li> <li>Distribución de materiales especialmente en sectores prioritarios.</li> </ul>		X	X		INAMU-PNUD	74200		2.025.364,20
	<p>4. Actualización de la página web.</p>	X	X	X	X	INAMU-PNUD			
	<p>5. Sistematización y divulgación de buenas prácticas (documento editado).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de términos de referencia</li> <li>Publicación de términos de referencia</li> <li>Selección y contratación</li> </ul>		X	X		INAMU-PNUD	71300		1.925.000,00
	<p>6. Lanzamiento a nivel nacional del Sello MYPES (actividad pública)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de listas de participantes y convocatoria.</li> <li>Elaboración de brochure de promoción.</li> </ul>			X		INAMU-PNUD	72700		420.000,00
<p>Producto 3: Creadas y fortalecidas las alianzas público – privada y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento.</p>	<p>1. Segundo encuentro sobre gestión empresarial y género con una duración de un día y medio (con la participación de al menos 2 representantes empresariales de otros países de la región). También es un espacio para la entrega de sellos.</p>				X	INAMU-PNUD			4.000.000,00



Productos Esperados	Actividades Planificadas	Cronograma				Responsable	Presupuesto Estimado		
		T1	T2	T3	T4		Fuente de Financiamiento	Descripción Presupuestaria	Cantidad
<i>Línea Base, indicadores asociados y metas anuales</i>	<i>Listar actividades de resultado y acciones asociadas</i>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificadas y cuantificadas brechas de género en el ámbito laboral en las organizaciones públicas y privadas que han utilizado el Sistema indica igualdad.</li> <li>Contar con un conjunto de recomendaciones técnicas derivadas de la implementación del Piloto Sello MYPES</li> </ul>	<p>Gastos asociados: Misión de especialista por 5 días (honorarios: 165.000.000/día, viáticos: 105.000; boleto aéreo: 275.000, honorarios de 20 días para incorporación de datos y mantenimiento del sistema, 105.000.</p>						71300	3.300.000,00	
	2. Hacer un plan de mejora derivado de las recomendaciones del Proyecto Piloto Sello MYPES	X				INAMU-PNUD			
<p>Producto 5: Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <p>Línea Base: No se cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del Proyecto.</p> <p>Metas (año 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación final realizada.</li> </ul>	1. Elaboración de términos de referencia y contratación de consultoría para evaluación final			X		INAMU-PNUD	71300	7.500.000,00	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistematizada la experiencia de gestión técnica del Sistema de Reconocimiento.</li> <li>Auditoría financiera final realizada.</li> </ul>	2. Elaboración de términos de referencia y contratación de consultoría para sistematización final.			X		INAMU-PNUD	71300	4.000.000,00	
	3. Solicitar y realizar la auditoría financiera final del proyecto.			X		INAMU-PNUD	72100	2.500.000,00	
<b>Sub Total</b>								<b>72.115.384,62</b>	
GMS (4%)								<b>2.884.615,38</b>	
<b>TOTAL</b>								<b>75.000.000,00</b>	

## VI. ARREGLOS DE GESTIÓN



El INAMU es el organismo asociado en la implementación. El proyecto contará con un Comité Directivo para la debida ejecución, asesoramiento, coordinación y seguimiento al Proyecto.

### Comité Directivo

El presente proyecto contará con la dirección de un Comité Directivo, conformado por la Ministra de la Condición de la Mujer en representación del INAMU, y la Representante Residente del PNUD Costa Rica, o en su defecto a quienes designen para tal fin. Corresponde al Comité Directivo tomar decisiones sobre temas estratégicos del Proyecto.

El Comité Directivo es el responsable de tomar decisiones de Gestión sobre la base de un consenso para un proyecto específico, cuando el Director Nacional del mencionado proyecto requiere de algún tipo de orientación, incluidas recomendaciones para la aprobación de revisiones a proyectos por parte del PNUD / INAMU. Las revisiones del proyecto efectuados por este grupo se llevan a cabo según sea necesario durante el desarrollo del proyecto. Este grupo es consultado por el Director Nacional del Proyecto para la toma de decisiones cuando su capacidad de Gestión (normalmente restricciones en términos de tiempo y presupuesto) ha sido excedida. Sobre la base del AWP, el Comité Directivo autorizará desviaciones sustantivas respecto a los planes aprobados.

### Garante del Proyecto.

El Garante del Proyecto respalda la labor del Comité Directivo, al cumplir funciones de seguimiento y de monitoreo del proyecto en forma objetiva e independiente. Esta función garantiza la debida administración y conclusión de las etapas adecuadas de la gestión del proyecto. El Garante del Proyecto no es subordinado al Director Nacional del Proyecto. En consecuencia, ninguna de las funciones de Garantía a cargo del Comité Directivo puede ser delegada al Director Nacional del Proyecto. El PNUD designa a una persona para que desarrolle la mencionada función, la cual es obligatoria para todos los Proyectos. Un Oficial de Programa del PNUD es quien cumple la función de Garante del Proyecto

### Dirección Nacional de Proyecto

El INAMU nombrará a una persona que se encargará de la Dirección del Proyecto. A su vez el/la Director(a) Nacional puede nombrar a otro(a) funcionario(a) del ente ejecutor como Director(a) Adjunto para que lo sustituya en caso de ausencia.

El Director Nacional es el responsable de la gestión y de la toma de decisiones diarias relativas al Proyecto en representación del Comité Directivo Proyecto y dentro de las restricciones establecidas por dicho Comité. La principal responsabilidad del Director Nacional del Proyecto es garantizar que éste produzca los resultados especificados en el Documento de Proyecto, a los niveles de calidad requeridos y dentro de las restricciones especificadas sobre tiempo y costo.

Las responsabilidades del Director(a) incluyen:

- Asegurar el cumplimiento de los objetivos y productos del proyecto conforme a lo establecido en éste Documento de Proyecto (PRODOC).
- Favorecer la coordinación de las instituciones participantes.
- Realizar la coordinación de otras acciones que garanticen el éxito del proyecto.
- Revisar los trámites administrativos, aprobar o reprobar las solicitudes de pago y enviarlas al PNUD.
- Al finalizar el proyecto, deberá encargarse de transferir el inventario del proyecto de acuerdo con los procedimientos del PNUD.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Evaluar periódicamente al personal del proyecto.
- Elaborar un Plan de Trabajo detallado al inicio de la ejecución del proyecto y dar seguimiento a su cumplimiento.
- Definir los términos de referencia de las consultorías y de acuerdo con los criterios aportados por el PNUD, y solicitar su contratación.
- Coordinar todas las actividades relacionadas con el proyecto, y asegurar que los productos esperados se obtengan a tiempo y cumpliendo con los criterios y requisitos del PNUD.
- Llevar a cabo, en coordinación con el PNUD, los procesos administrativos y financieros requeridos por el proyecto.
- Preparar las solicitudes de pago y su correspondiente trámite en el PNUD.
- Preparar y coordinar los informes que se requieran en el proyecto.

## **Roles y responsabilidades**

### ***Rol del INAMU***

Nombrará, al firmarse este Documento de Proyecto, al Director(a) Nacional del mismo. Como organismo ejecutor realizará todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos específicos y actividades establecidas en el Documento de Proyecto.

Para la contratación del personal del proyecto, el INAMU y el PNUD acordarán una terna de candidatos y candidatas bajo la normativa de contratación de personal del PNUD.

### ***Responsabilidades del INAMU***

El INAMU es el órgano que implementa los recursos financieros del Proyecto y es el responsable de su correcta ejecución, para lo cual establecerá los sistemas de control interno que garanticen el correcto manejo de estos fondos en estricto apego a los objetivos y metas del Proyecto. Su responsabilidad, además de las financieras, será la de analizar, controlar y evaluar el Proyecto, para lo cual establecerá los mecanismos necesarios en coordinación con el PNUD.

## **Rol y responsabilidades del PNUD**

El PNUD aportará al cumplimiento de los objetivos poniendo a disposición del Proyecto recursos tales como:

- a. Apoyo técnico para la consecución de los objetivos previstos por el proyecto.
- b. Apoyo logístico para la organización y ejecución de las diferentes actividades del Proyecto.
- c. Acceso a la experiencia, mundial y regional, que el PNUD haya desarrollado en esta área en otros países.
- d. Apoyo al Proyecto por medio del Área Práctica de Género del Centro Regional LAC-PNUD, Panamá.

El PNUD - Costa Rica garantiza la eficiencia, transparencia y calidad en la gestión de los mismos. Entre los servicios se encuentran:

### *Administración de los Fondos*

En esta categoría ubica acompañamiento en los procesos de programación, planificación, administración de fondos y seguimiento de la ejecución financiera y presupuestaria. Todos estos aspectos orientados a facilitar al proyecto la toma de decisiones. Para la provisión de este servicio, el PNUD ofrece su experiencia acumulada en gerencia de proyectos de desarrollo brindando las asesorías a través del equipo de trabajo. Asimismo, el PNUD producirá informes financieros periódicos de acuerdo a lo indicado en el detalle de los alcances.

### *Servicios de Adquisiciones*

Agrupar las actividades que permiten la obtención de los insumos necesarios para el logro de los objetivos y metas del proyecto, tal como bienes o servicios de consultoría, de manera oportuna y eficiente. Esto incluye la elaboración de términos de referencia, evaluación de propuestas, recomendación de contratación, entre otros.

### *Contratos*

Está vinculado al seguimiento de los contratos lo que asegura que el resultado obtenido se compare con lo identificado y descrito en las fases previas de planificación. Sobre la base de sistemas se monitorean aspectos tales como garantías bancarias, entrega de productos/bienes, desembolsos, pagos, enmiendas de contratos, entre otros.

### *Fortalecimiento de las capacidades del proyecto*

Se asegura mediante tres modalidades que tienen en cuenta la perspectiva de género y el enfoque de desarrollo humano: (a) la capacitación formal y tradicional cuando sea solicitada por el proyecto, (b) la transferencia de conocimiento de mejores prácticas que viene de la amplia red de conocimiento del PNUD a nivel mundial, y del apoyo proveniente del Bureau y Centro Regional y (c) el aprendizaje en equipo de resolución de experiencias cotidianas presente a lo largo del proyecto.

### **Costos de Operación y Administración**

#### **ISS - Implementation Support Services (Costos Directos de Apoyo)**

Estos costos representan los costos directos del proyecto en los cuales el PNUD incurrirá para la entrega de los servicios arriba descritos a través de la contratación y asignación de:

- Servicios de contrataciones.
- Trámite de solicitudes de pago y emisión de pago.
- Seguimiento presupuestario, contable y financiero del proyecto, conforme a los procedimientos del PNUD.
- Visitas de monitoreo y seguimiento general de las actividades del proyecto.

- Apoyo a solicitud del proyecto en la realización de Seminarios, Talleres, eventos para la capacitación del personal.
- Gestión de trámites de viajes.
- El ISS se adjuntan al documento de proyecto mediante el Anexo 3 de este documento, correspondientes a la Lista Universal de Precios (UPL) vigente en el momento de realizar la transacción.
- La autorización por parte del asociado en la implementación a estos cargos se da mediante la firma de la carta de acuerdo entre el Gobierno de Costa Rica y el PNUD, la cual se encuentra en el Anexo 5 del presente PRODOC.

#### **GMS – General Management Services**

De conformidad con las prácticas de la Junta Ejecutiva del PNUD, el Costo Operativo Administrativo (COA) no es una suma alzada, sino un porcentaje determinado del monto total estimado por ejecutar. Es importante destacar que el COA cubre una serie de costos relacionados al proyecto por el involucramiento en el mismo de las distintas instancias y unidades del PNUD tanto en Costa Rica, en la sede en Nueva York, como de las unidades Subregionales de Apoyo Técnico (SURFs).

La participación del PNUD en la operación y administración del proyecto asegura entre otros: i) el respaldo en sistemas operativos, financieros y de procedimientos que garantizan la transparencia y eficiencia en los distintos procesos de contrataciones requeridos por éste proyecto; así como ii) el acceso a las fuentes de conocimiento y la experiencia a nivel global. A continuación se mencionan las principales instancias involucradas:

- BOM (Oficina de Gestión de Nueva York)
- ACP (Comité Asesor en Adquisiciones)
- OLPS (Oficina Legal y Servicios de Adquisiciones)
- Tesorería
- RBLAC (División Regional Para América Latina y el Caribe del PNUD)
- OAPR (Oficina de Auditorías y Evaluación de Desempeño del PNUD Nueva York)
- PNUD Costa Rica (Comité Local de Contratos, Contabilidad, Gestión de Proyectos, la Representación y Gerencia)

Para este proyecto, se define un porcentaje de GMS de 4%, el cual se cobrará de manera trimestral y automática sobre los montos ejecutados por el proyecto.

## VII. CONTRIBUCIÓN/FONDOS

Con base en el Acuerdo Básico suscrito entre el Gobierno de la República de Costa Rica y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), firmado el 7 de agosto de 1973, mediante Ley No. 5878 del 12 de enero de 1976, y conforme al Plan de Acción del Programa País (2013-2017) firmado entre el PNUD y MIDEPLAN, los fondos destinados a solventar los gastos de ejecución del proyecto serán trasladados a PNUD mediante transferencias, para que con cargo a ellos se financien todos los costos directos, operacionales e indirectos asociados al mismo.

INAMU, en la forma que se describe en el Cuadro 1, pondrá a disposición del PNUD la contribución de DOSCIENTOS MILLONES DE COLONES con 00/100 centavos (CRC 200.000.000,00), en el marco del presente proyecto.

INAMU depositará los fondos indicados para la ejecución del proyecto en la cuenta bancaria del PNUD. Los fondos serán transferidos al PNUD, en las fechas establecidas en el siguiente calendario de desembolsos tal como se estipula en el Reglamento Financiero del PNUD.

**Cuadro 1 – Calendario de Pagos del Proyecto**

Desembolso/depósito	Fecha	Monto (CRC)
Depósito 1	A la firma del documento de proyecto (Julio 2015)	50.000.000,00
Depósito 2	Enero 2016	75.000.000,00
Depósito 3	Enero 2017	75.000.000,00
<b>Total de la Contribución</b>		<b>200.000.000,00</b>

En el calendario de pagos supra se toma en cuenta la necesidad de que los pagos se efectúen con antelación a la ejecución de las actividades previstas. Dicho calendario podrá ser enmendado con concordancia con el grado de avance de los trabajos del proyecto.

La gestión y los gastos del proyecto se registrarán por las normas, los reglamentos y las directrices del PNUD aplicando sus procedimientos normales para la implementación de este tipo de proyectos.

La ejecución de las actividades acordadas en los planes de trabajo, de responsabilidad del PNUD e INAMU, de conformidad con el presente Documento de Proyecto, dependerá de que el PNUD haya recibido la Contribución de conformidad con el Calendario de Pagos que figura en el Cuadro 1.

Si se prevén o si ocurren aumentos inesperados en los gastos o en los compromisos, el PNUD proporcionará oportunamente a INAMU una estimación complementaria donde se indicarán las sumas adicionales necesarias. INAMU hará todo lo que esté a su alcance para obtener los fondos adicionales necesarios. El Comité Directivo deberá valorar cambios de presupuesto y tomar las decisiones pertinentes.

Aun cuando hayan concluido las actividades relativas al proyecto, el PNUD seguirá reteniendo las sumas no utilizadas de la contribución hasta que se hayan saldado todos los compromisos y obligaciones en que se haya incurrido en la implementación de las actividades financiadas por la contribución.

Cuando se hayan recibido los fondos, el PNUD enviará al INAMU una notificación formal confirmando que los fondos han sido recibidos.

---

## VIII. MARCO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del proyecto se harán según el reglamento establecido en el Manual de Programación de PNUD y el Manual de Implementación Nacional. Además, se presentará informes cuando sean solicitados por el INAMU, y/o el PNUD. Se efectuarán reuniones periódicas de seguimiento y verificación de metas.

El proyecto podrá ser visitado en cualquier momento por el personal del PNUD, MIDEPLAN y del asociado en la implementación para comprobar su adecuado funcionamiento y el cumplimiento de los productos esperados.

De conformidad con las políticas y procedimientos de programación del PNUD el seguimiento del proyecto se realiza a través de lo siguiente:

### Dentro del ciclo anual

- Trimestralmente, una valoración de la calidad deberá registrar el progreso hacia el cumplimiento de resultados clave.
- Un registro de problemas será preparado en ATLAS y actualizado por el/la Coordinador/a del Proyecto para facilitar el seguimiento y solución de problemas potenciales o solicitudes de cambio.
- Basado en el análisis de riesgos inicial, un registro de los riesgos será preparado en ATLAS y regularmente actualizado verificando las condiciones externas que puedan afectar la implementación del proyecto.
- Basado en la información anterior registrada en ATLAS, un Informe de Avance Trimestral será presentado por el/la Coordinador/a del Proyecto al Comité Directivo a través del Garante del Proyecto, utilizando el formato estándar disponible.
- Un registro de las lecciones aprendidas será activado en ATLAS y actualizado regularmente para asegurar el aprendizaje y adaptación dentro de la organización y para facilitar la preparación del informe de lecciones aprendidas al final del proyecto.
- Un Plan de Seguimiento será activado en ATLAS y actualizado para dar seguimiento a las acciones gerenciales y eventos claves.

### Anualmente

- **Informe de Progreso Anual.** Un informe de progreso anual sería preparado por el/la Coordinador/a del Proyecto y compartido con el Comité Directivo. Como un requerimiento mínimo, el Informe de Progreso Anual debe contener el formato estándar de informe trimestral para el año completo con información actualizada de cada elemento del informe trimestral así como un resumen de los resultados alcanzados predefinidos en las metas anuales y a nivel de producto.
- **Revisión Anual del Proyecto.** Basado en el informe anterior, una revisión anual deberá conducirse durante el cuarto trimestre del año o lo más antes posible posterior al final de éste para revisar el desempeño del proyecto y el Plan Anual de Trabajo (AWP) para el siguiente año. Esta revisión es impulsada por el Comité Directivo y puede involucrar otros socios según sea requerido. Se enfocará en el progreso de los productos y que éstos estén alineados a los efectos apropiados.

### Evaluaciones del Proyecto:

Al tratarse de un Proyecto de Cost-Sharing, en el cual se ejecutarán fondos públicos, será necesario una evaluación final del proyecto. Esta deberá realizarse en un período de seis meses previo al cierre del mismo, y tendrá un presupuesto de \$15.000, los cuales se cargarán al presupuesto del proyecto.

Plan de monitoreo

Acción de monitoreo	Descripción	Responsable	Fecha prevista	Fecha efectiva	Status	Comentarios
1. Informes de avance trimestrales	Cada trimestre se elabora, por parte de la coordinación del proyecto, un informe de avance	-Equipo Coordinación -Dirección -PNUD	Abril Julio Octubre Enero Cada año			
2. Informes Anuales de progreso	El(la) director(a) y el(la) coordinador(a) de proyecto, en conjunto con el(la) oficial de programa de PNUD elaboran un informe anual para el PNUD y para el INAMU sobre las principales acciones y resultados del proyecto	-Equipo Coordinación -Dirección -PNUD	Diciembre 2015 Diciembre 2016 Diciembre 2017			
3. Revisión de Medio Término	El equipo gestor del proyecto (Coordinador(a), Director(a), equipo técnico del PNUD, equipo técnico del INAMU, consultores principales) hace una revisión de medio término de los resultados obtenidos por proyecto, de modo que se puedan identificar acciones correctivas y/o posibilidades de mejora en la implementación del proyecto	-Equipo Coordinación -Dirección -PNUD	Medio período (aproximadamente febrero 2017)			
4. Evaluación Final	Se elabora una evaluación final de los resultados del proyecto, en los últimos tres meses de vigencia del proyecto. La misma se hace por evaluadores externos nacionales	-Equipo Coordinación -Dirección -PNUD	Últimos seis meses (julio - diciembre 2017)			
5. Auditorías Financieras	Se realizan dos auditorías, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el PNUD para las auditorías externas de proyectos	-Equipo Coordinación -Dirección -PNUD	Febrero 2017 Febrero 2018			
6. Sistematizaciones de procesos	Se desarrolla y valida el enfoque y la estructura de los procesos de sistematización Se lleva a cabo una sistematización de procesos a lo largo del proyecto (al menos un informe de sistematización anual)	-Equipo Coordinación -Dirección -PNUD	Diciembre 2015 Diciembre 2016 Diciembre 2017			

## Control de Gestión

El proyecto será auditado al menos una vez durante su ciclo de vida conforme a los procedimientos para auditoría del PNUD. Se deberá prever en el presupuesto de proyecto los recursos necesarios para llevarla a cabo. El cumplimiento de las recomendaciones de la auditoría será responsabilidad de la coordinación del proyecto y monitoreado por el PNUD. Debido a la naturaleza del proyecto, se recomienda una auditoría anual, en el período de duración del proyecto.

## Gestión de Calidad de las Actividades-Resultado del Proyecto

<b>PRODUCTO 1:</b> Fortalecidas y ampliadas las capacidades del INAMU en gestión para la implementación del Sistema de Reconocimiento.		
<b>Actividad Resultado 1</b> (No. Actividad en Atlas )	Fortalecimiento institucional	Fecha de Inicio: 1 julio 2015 Fecha de Término: 31 diciembre 2017
<b>Propósito</b>	Contribuir al fortalecimiento institucional en la implementación y gestión del Sistema de Reconocimiento	
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plataforma institución fortalecida contando con personal de distintas áreas.</li> <li>- Herramientas de capacitación elaboradas.</li> <li>- Profesionales externos con competencias para asesorar organizaciones.</li> <li>- Modelo de gestión de buenas prácticas laborales en MIPYMES</li> <li>- Encuesta sobre percepción de consumo con responsabilidad de género.</li> <li>- Estrategia de incidencia política</li> </ul>	
<b>Criterios de Calidad</b> <i>Como/con qué indicadores se medirá la calidad de la actividad-resultado.</i>	<b>Método de Calidad</b> <i>Medios de verificación. Qué métodos se utilizarán para determinar si los criterios de calidad se cumplieron?</i>	<b>Fecha de la Evaluación</b> <i>Cuando se efectuará la evaluación de la calidad?</i>
% personal INAMU involucrado en el proceso SIGIG	Minutas de participación en acciones del SIGIG.	Meses 6 y 12 de cada año
No. de herramientas elaboradas y distribuidas.	Documentos de herramientas publicados y listados de entrega a organizaciones.	Mes 12 de cada año
No. de profesionales participantes en cursos de formación	Listas de personas con cursos aprobados.	Mes 12 de cada año
No. de encuestas realizadas.	Informe de encuesta.	Mes 12 año 1
Estrategia política elaborada	Nota aprobación estrategia Minutas de reuniones	Mes 6 año 1

<b>PRODUCTO 2:</b> Implementada una estrategia de promoción y comunicación para las poblaciones y sectores definidos en el Sistema de Reconocimiento.		
<b>Actividad Resultado 1</b> (No. Actividad en Atlas )	Promoción y comunicación del Sistema de Reconocimiento	Fecha de Inicio: 1 julio 2015 Fecha de Término: 31 diciembre 2017
<b>Propósito</b>	Contar con una estrategia de promoción y comunicación del Sistema de Reconocimiento que involucre de manera activa a las organizaciones a sumarse al proceso.	
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizaciones implementando planes de trabajo en género.</li> <li>- Sectores productivos involucrados</li> <li>- Página web funcionando</li> <li>- Impresión de materiales didácticos</li> </ul>	

- Impresión de materiales de promoción		
Criterios de Calidad <i>Como/con qué indicadores se medirá la calidad de la actividad-resultado.</i>	Método de Calidad <i>Medios de verificación. Qué métodos se utilizarán para determinar si los criterios de calidad se cumplieron?</i>	Fecha de la Evaluación <i>Cuando se efectuará la evaluación de la calidad?</i>
No. de organizaciones con planes de trabajo.	Planes de trabajo.	Mes 6 año 1, meses 6 y 12 años 2 y 3.
No. de sectores informados.	Minutas de sesiones de trabajo realizadas con sectores	Mes 6 año 1, mes 6 y 12 años 2 y 3
No. de visitas a página web	Estadísticas de visita página web	Meses 6 y 12 años 2 y 3
No. de documentos didácticos (manuales)	Listado de entregas a organizaciones.	Meses 6 y 12 años 2 y 3
No. de documentos de promoción	Listado de entregas.	Mes 6 año 1, meses 6 y 12 años 2 y 3

PRODUCTO 3: Creadas y fortalecidas las alianzas público – privada y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento.		
Actividad Resultado 1 (No. Actividad en Atlas )	Alianzas Sistema de Reconocimiento	Fecha de Inicio: 1 julio 2015 Fecha de Término: 31 diciembre 2017
Propósito	Generar las condiciones para el involucramiento de los sectores público y privado para la implementación del Sistema de Reconocimiento	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdos establecidos con diversos sectores</li> <li>- Implementados incentivos</li> <li>- Organizaciones reciben sellos</li> </ul>	
Criterios de Calidad <i>Como/con qué indicadores se medirá la calidad de la actividad-resultado.</i>	Método de Calidad <i>Medios de verificación. Qué métodos se utilizarán para determinar si los criterios de calidad se cumplieron?</i>	Fecha de la Evaluación <i>Cuando se efectuará la evaluación de la calidad?</i>
No. de acuerdos establecidos	Documentos de acuerdos de colaboración establecidos.	Mes 6 año 1, meses 6 y 12 años 2 y 3
No. de incentivos implementados	Informes de aplicación de incentivos.	Mes 6 y 12 años 2 y 3
No. de organizaciones con sello	Certificados de entrega de sello.	Mes 12, años 2 y 3

PRODUCTO 4: Desarrollados mecanismos de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas, en el marco del Sistema de Reconocimiento		
Actividad Resultado 1 (No. Actividad en Atlas )	Brechas de género en el empleo.	Fecha de Inicio: 1 julio 2015 Fecha de Término: 31 diciembre 2017
Propósito	Se cuenta con una identificación de brechas de género en el empleo.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificadas brechas de género en el empleo en el país.</li> <li>- Empresas utilizan el Sistema Indica Igualdad</li> </ul>	
Criterios de Calidad <i>Como/con qué indicadores se medirá la calidad de la actividad-resultado.</i>	Método de Calidad <i>Medios de verificación. Qué métodos se utilizarán para determinar si los criterios de calidad se cumplieron?</i>	Fecha de la Evaluación <i>Cuando se efectuará la evaluación de la calidad?</i>
No. de brechas de género identificadas.	Planes de trabajo de organizaciones. Informe sobre caracterización del empleo en MYPES	Mes 6 año 1 Mes 12, año 2

No. de empresas que utilizan Sistema Indica Igualdad.	Base de datos del Sistema Indica Igualdad	Mes 12, años 2 y 3
---	---	--------------------

<b>PRODUCTO 5: Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.</b>		
<b>Actividad Resultado 1</b> (No. Actividad en Atlas )	Seguimiento y evaluación	Fecha de Inicio: 1 julio 2015 Fecha de Término: 31 diciembre 2017
<b>Propósito</b>	Definidos los instrumentos y mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.	
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de evaluación y seguimiento definido.</li> <li>- Evaluaciones de medio periodo y final realizadas.</li> <li>- Auditorías realizadas.</li> <li>- Sistematizaciones del proyecto ejecutadas.</li> </ul>	
<b>Criterios de Calidad</b> <i>Como/con qué indicadores se medirá la calidad de la actividad-resultado.</i>	<b>Método de Calidad</b> <i>Medios de verificación. Qué métodos se utilizarán para determinar si los criterios de calidad se cumplieron?</i>	<b>Fecha de la Evaluación</b> <i>Cuando se efectuará la evaluación de la calidad?</i>
% de avance del proyecto	Informes trimestrales	Meses 3 y 6 año 1 Meses 3, 6, 9 y 12 de años 2 y 3.
No. de evaluaciones.	Informes de evaluación de medio periodo y final	Mes 12 año 2 Mes 12 año 3
No. de auditorías	Informes de auditorías (años 2 y 3)	Mes 12 año 2 Mes 12 año 3
No. de sistematización del proyecto	Documento de sistematización	Mes 12 año 2 Mes 12 año 3

## IX. CONTEXTO LEGAL

El presente documento será el instrumento al que hace referencia el Artículo 1 del Acuerdo Básico entre el Gobierno de Costa Rica y el PNUD firmado entre el Gobierno de Costa Rica y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del 7 de agosto de 1973, mediante Ley No. 5878 del 12 de enero de 1976. Para los fines del Acuerdo Básico de Asistencia, por organismo de ejecución nacional se entenderá el INAMU.

### *Procedimiento de modificaciones*

El presente Documento de Proyecto (PRODOC) sólo podrá ser modificado por acuerdo previo de las partes, lo cual deberá plasmarse por escrito. Los siguientes tipos de revisiones al presente documento podrán realizarse con la firma de la o el Representante Residente del PNUD, siempre que dicho Representante cuente con las seguridades de que los demás signatarios del documento no tienen objeciones a los cambios propuestos:

- Revisiones de cualquiera de los anexos del documento o adicionales a ellos.
- Revisiones presupuestarias que no impliquen cambios significativos en los objetivos inmediatos, los resultados o las actividades, pero que se deban a una redistribución de los insumos ya acordados o a los aumentos de los gastos debido a la inflación.

Los signatarios aceptan la contratación en el país del personal profesional que sea necesario para la ejecución de este programa, de conformidad con la política y los procedimientos del PNUD establecidos para este efecto. Estos servicios constituyen una adición a los recursos ordinarios de personal que proveerán las instituciones nacionales y estarán disponibles mientras dure la participación del PNUD en el programa.

La selección del personal y su remuneración será fijada en cada caso de común acuerdo y en ningún caso excederá la remuneración prevaleciente por funciones comparables en el país ni la aplicable en el Sistema de Naciones Unidas.

El informe de auditoría deberá enviarse al INAMU, a la oficina de país de PNUD y a la Oficina de Auditoría del PNUD en Nueva York.

### **Terminación**

Una vez que el proyecto haya realizado todas sus actividades y se hayan obtenido los productos y los resultados esperados se dará por concluido. El plazo máximo de este proyecto, en el que se espera que todas las acciones se hayan concluido, es de 3 años.

El proyecto estará **operacionalmente cerrado** al terminar todas sus actividades y se confirme que todos los resultados y productos han sido recibidos a entera satisfacción. Esto significa que:

- a. El último consultor terminó su contrato y entregó su informe final;
- b. El personal administrativo del proyecto terminó su contrato;
- c. La última empresa terminó su contrato y cumplió con el mismo;
- d. El último equipo ha sido transferido por el PNUD.
- e. La última revisión presupuestaria fue firmada previamente a la revisión final.

Un proyecto está **financieramente cerrado** cuando:

- a. Está operacionalmente cerrado;
- b. Al menos una auditoría ha sido realizada durante la vida del proyecto por el PNUD.
- c. El último Informe Combinado de Gastos (CDR por sus siglas en inglés) ha sido debidamente firmado por las autoridades competentes, al año siguiente de haber declarado operacionalmente cerrado.
- d. El PNUD ha cerrado las cuentas del proyecto;
- e. El Representante Residente del PNUD ha firmado la revisión final del presupuesto del proyecto.

### **Resolución del Proyecto**

Las partes podrán dar por terminada la relación en cualquier momento por motivo de rescindir, oportunidad, conveniencia o incumplimiento demostrado de las partes.

Cualquier reclamo o controversia relacionada con la interpretación o la ejecución del presente documento de proyecto, que no pueda ser resuelta por negociación directa, será resuelta según las Reglas de Arbitraje de la Comisión de Naciones Unidas sobre Derecho Comercial Internacional (UNCITRAL), que actualmente se encuentra en vigor. Las partes deberán reconocer cualquier indemnización adjudicada como resultado de dicho arbitraje, así como la decisión final de tal controversia o reclamo.

El Asociado en la Implementación conviene en llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para asegurar que los fondos recibidos por el PNUD en el marco del presente Documento de Proyecto no se utilicen para beneficiar individuos o entidades relacionados con el terrorismo y que los administradores y/o beneficiarios de dichos fondos no aparezcan en el listado mantenido por el Comité del Consejo de Seguridad de la Naciones Unidas según lo establecido en la Resolución 1267 del 1999. El listado está publicado en la página web <http://www.un.org/Docs/sc/committees/1267/1267ListEng.htm>. Esta provisión debe ser incluida en todos los subcontratos y convenios suscritos en el marco del Documento de Proyecto.

---

## **X. ANEXOS**

1. Análisis de Riesgos
2. Cláusulas Especiales
3. UPL Vigente
4. Anexo de Comunicación
5. Carta de Acuerdo entre el Gobierno de Costa Rica y la Oficina de País de PNUD
6. Datos de la cuenta bancaria para el depósito de recursos a la cuenta del PNUD
7. Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)
8. Plan de Acción del Programa País (CPAP) para el período 2013-2017
9. Manual para la “Implementación Nacional de parte del Gobierno de Proyectos apoyados por el PNUD: Pautas y Procedimientos”