

PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN CONJUNTA DE LA POLÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIEG) DE COSTA RICA

Contenido

1.	OBJETO DEL CONTRATO.....	2
2.	DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS A REALIZAR.....	2
3.	JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN.....	2
4.	ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	4
4.1.	Antecedentes.....	4
4.2.	Justificación.....	8
5.	ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	12
6.	CRITERIOS Y PREGUNTAS DE EVALUACIÓN.....	14
7.	METODOLOGÍA.....	24
7.1.	Técnicas de recopilación y análisis de información.....	25
8.	GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	27
9.	PLAN DE TRABAJO, CRONOGRAMA Y PRODUCTOS DE LA CONTRATACIÓN.....	28
10.	PREMISAS DE LA EVALUACIÓN, AUTORÍA Y PUBLICACIÓN.....	32
11.	PERFILES DEL EQUIPO EVALUADOR.....	34
12.	CONDICIONES A CUMPLIR EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.....	35
13.	ENTREGA Y FACTURACIÓN.....	35
14.	VERIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO:.....	36
	ANEXOS.....	38
	ANEXO N° 1: LISTADO PRELIMINAR DE DOCUMENTACIÓN.....	38
	ANEXO N° 2 LISTADO PRELIMINAR DE ACTORES.....	41
	ANEXO N° 3: CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN.....	42
	ANEXO N° 4 MODELO DE MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS TÉCNICAS.....	47
	ANEXO N° 5 DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	48

1. OBJETO DEL CONTRATO

Constituye el objeto del contrato la evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, analizando su diseño, la gestión interinstitucional y sus efectos, bajo un modelo de evaluación conjunta y en el esquema de cooperación inter regional definido en Proyecto de Cooperación para la Promoción de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, gestionado por FIIAPP, F.S.P.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS A REALIZAR

La ejecución del contrato se ajustará a las condiciones detalladas en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y el Pliego de Prescripciones Técnicas que revisten carácter contractual, por lo que deberán ser firmados en prueba de conformidad por el adjudicatario en el mismo acto de la formalización del contrato.

3. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP, F.S.P.) es una fundación del sector público español sin ánimo de lucro cuyas actividades, caracterizadas por la búsqueda del interés general, se enmarcan en el ámbito de la cooperación internacional destinada a la modernización institucional, a la reforma de las Administraciones Públicas y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática.

El proyecto de Cooperación para la promoción de la Evaluación de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea y administrado por la FIIAPP, F.S.P., tiene como objetivo compartir experiencias en evaluación generadas en el ámbito de las instituciones públicas de América Latina, y realizar asistencias técnicas de apoyo inter pares para hacer de esta herramienta una práctica institucionalizada en sus respectivos países, y mejorar así el aprendizaje y la toma de decisiones informada en el ámbito de los proyectos, programas y políticas públicas.

El proyecto tiene como beneficiarios directos a las Agencias y entidades rectoras de Planeación y Evaluación de proyectos, programas y políticas públicas de seis países de la región, las cuales son el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN), la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador (SENPLADES), el Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda de Paraguay, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de Uruguay (OPP) y el Departamento Nacional de Planeación de Colombia (DNP).

Entre las actividades previstas en el Proyecto se incluye la realización de evaluaciones con un enfoque conjunto o colaborativo, en las que participen distintas instituciones que forman parte del mismo a través de mecanismos establecidos a

tal fin. Se busca propiciar el aprendizaje en el ámbito regional tanto sobre los procesos evaluativos en sí mismos como sobre las temáticas evaluadas, buscando prácticas replicables y generando evidencias útiles para los participantes.

Durante el primer semestre de ejecución del proyecto, se han ido definiendo las temáticas priorizadas, cruzando las previsiones de las Agendas Nacionales de Evaluación de los países participantes y definiendo tiempos y metodologías de trabajo para comenzar a poner en marcha los primeros procesos de evaluación. De esta forma, la Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género de Costa Rica (PIEG, en adelante), ha sido seleccionada por proyecto para ser la primera evaluación conjunta que se realice en el ámbito del proyecto, considerando el interés que tiene en sí mismo y las experiencias de evaluación de políticas de similar alcance que existen en otros países de la región, concretamente en la evaluación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres en Colombia.

En concreto, en esta evaluación se persiguen los siguientes **objetivos**:

General: Desarrollar una evaluación formativa de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, analizando su diseño, la gestión interinstitucional y sus efectos.

Específicos:

1. Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos, a través de sus planes de acción¹ del período 2012-2017.
2. Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.
3. Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG, considerando el fortalecimiento de la participación de las mujeres, el desarrollo de capacidades y la articulación territorial de la PIEG.
4. Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG a lo largo del período, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.

Esta evaluación se propone, adicionalmente, contribuir al aprendizaje institucional del Instituto Nacional de la Mujer de Costa Rica (INAMU) y de las demás instituciones involucradas en la PIEG, para generar recomendaciones que informen el diseño de la próxima Política de Igualdad y Equidad de Género al 2030. De esta manera, la

¹ El plan de acción 2008-2012 será considerado en esta evaluación como antecedente y el análisis recae sobre el II (2012-2014) y III Plan de Acción (2015-2018)

evaluación también se concibe como un ejercicio que contribuya a la transparencia en el diálogo entre las instituciones del Estado costarricense y entre éstas y la sociedad civil, en torno al diseño e implementación de políticas, planes y programas que buscan reducir y, progresivamente eliminar, las brechas que muestran la desigualdad entre mujeres y hombres en Costa Rica.

Con el objetivo de ampliar el enfoque de evaluación de las políticas de género en América Latina y buscando elementos de comparación, se pide a la evaluación que, además de lo expuesto hasta ahora, emita una recomendación identificando aspectos centrales para realizar un futuro análisis comparado sobre evaluación de políticas de género, teniendo como punto de partida, además de los documentos especializados en esta materia, la Evaluación de Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en Colombia, llevada a cabo por Sinergia en 2017.

4. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

4.1. Antecedentes

En el 2007 la PIEG se planteó como uno de los principales desafíos en materia de política pública y de la cual participarían en su ejecución casi treinta instituciones e instancias del Estado de Costa Rica, de cara a brindar soluciones a las discriminaciones que experimentan las mujeres en distintos ámbitos, expresadas una y otra vez en los diversos procesos de consultas realizadas desde el INAMU, en todas las regiones del país. De esta forma, la institucionalidad pública cumpliría su deber en función de los compromisos asumidos por el Estado costarricense establecidos en la CEDAW² y otros instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.

Un reto en el horizonte de aquel momento era permear al Estado costarricense con el enfoque de la igualdad de género. Desde entonces, se han implementado tres planes de acción de la PIEG en el lapso de estos 10 años, que fueron reconfigurando y afinando sus acciones, métodos y estrategias; cada uno fue planteando sus propios retos, pero también cada uno reiteraba las complejidades de carácter político, técnico, financiero y de gestión que se entretrejan en el avance de las acciones que las propias jerarquías institucionales habían avalado. También la coordinación de la política establecida en la Ley como una atribución desde el INAMU, permitió al Mecanismo Nacional para la Igualdad de las mujeres, tener un nuevo lugar como instancia rectora.

² CEDAW, por sus siglas en inglés, hace referencia a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres

Como resultado de las deliberaciones de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing (1995), queda instalada la necesidad a nivel mundial de abordar la igualdad de género de manera estratégica, el enfoque de género debe colocarse en la “corriente principal” de las políticas públicas y desde una estrategia de “mainstreaming de género”, traducido al idioma español como “transversalidad de género”. El nuevo milenio ha tenido el desafío de construir el “cómo” y es aquí donde las políticas de igualdad de género, adquieren mayor relevancia desde los mecanismos de la mujer en América Latina.

A partir del año 2006 se trabaja en el diseño de la primera Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG) en Costa Rica, según el mandato establecido en la misma Ley 7801. La PIEG se propone como un instrumento de largo plazo (2007 al 2017) y de cobertura nacional, con objetivos estratégicos dirigidos al cierre de brechas de género en aspectos como empleo e ingresos; responsabilidades familiares; educación y salud; la protección efectiva de los derechos de las mujeres y la participación política.

La ejecución o puesta en marcha de la PIEG 2007-2017 abarca tres administraciones de gobierno y ha sido incorporada en los Planes Nacionales de Desarrollo- PND, en dos de estas administraciones (2010 – 2014 y 2015 – 2018). Por el respaldo que ha tenido desde el inicio, se le concibe como una política del Estado que convoca a los diferentes Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo, Judicial) y al Tribunal Supremo de Elecciones (Lorena Flores, 2015).

El antecedente de la PIEG como instrumento de política pública se encuentra en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres -PIOMH (1996-1998) y en sus Adendum para el sector agropecuario y del ambiente y, de la Caja Costarricense del Seguro Social. El PIOMH fue el instrumento mediante el cual se pretendía llevar a la práctica, los compromisos suscritos en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.

La PIEG dictada en el 2007, “aspira a constituirse en el primer instrumento que va a dar respuesta a los asuntos estratégicos, por su contenido y alcance y su relación con las políticas nacionales con articulación interinstitucional, en ámbitos como la educación, la salud, la cultura, comunicación, el empleo, entre otros (Flores, Lorena 2015), superando así una visión operativa y de acciones puntuales que estaban contenidas en los instrumentos anteriores”.

La PIEG se elabora para dar respuesta a problemas y necesidades de las mujeres que son consecuencia de la desigualdad social por razones de género y que se han venido documentando sistemáticamente desde hace más de treinta años en el nivel nacional e internacional. Para su formulación se llevó a cabo una amplia consulta a mujeres que viven en todas las regiones del país y a partir de lo cual se diagnostica su situación y las principales brechas vigentes y que muestran desigualdades en relación con la situación y condición de vida de los hombres. (Ver Anexo 1, listado

preliminar de documentación).

La priorización en la atención a un conjunto de brechas estructurales de género es el punto de partida para la elaboración de los objetivos de la PIEG, que se resumen en el siguiente cuadro:

Objetivo 1: cuidado como responsabilidad social;
Objetivo 2: trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos;
Objetivo 3: educación y salud de calidad en favor de la igualdad;
Objetivo 4: protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia;
Objetivo 5: fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria;
Objetivo 6: fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. Este objetivo se concibe como requisito para el éxito de la política en la medida en que el fortalecimiento de la institucionalidad es una condición necesaria para avanzar en los restantes cinco objetivos.

Las metas globales que sustentan tales objetivos se definieron así:

Que en el año 2017:

- Toda mujer que requiera los servicios de cuidado de niños y niñas para desempeñarse en un trabajo remunerado cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta de calidad.
- El país haya removido los principales factores que provocan las brechas de ingreso entre mujeres y hombres, el desempleo y subempleo femenino.
- La totalidad de niñas, niños y adolescentes haya sido cubierta por acciones afirmativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Se haya fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida libre de violencia.
- El país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.
- El país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.
- Asimismo, en 2008 se publicó oficialmente el documento “Sistema de

indicadores de resultado de la PIEG”, con base en 79 indicadores país que visualizan el comportamiento de las brechas de género en el nivel nacional y que fueron priorizadas en la política. Estos indicadores han sido medidos en dos oportunidades: 2007 y 2011. En 2017 se hacen arreglos para su tercera y última medición, como parte de las acciones regulares de este sistema de seguimiento.

En el transcurso de 10 años, la PIEG se ha venido implementando mediante la puesta en operación de tres Planes de Acción sucesivos en los siguientes períodos: 2008-2012 (I Plan), 2012-2014 (II Plan) y 2015-2018 (III Plan); en estos planes se establecieron un total de 85, 72 y 55 acciones estratégicas respectivamente, con sus indicadores y metas operativas especialmente para el II y III plan. A partir de los balances finales elaborados para cada uno de los planes de Acción de la PIEG, se realizan modificaciones para el siguiente plan, lo cual ha provocado una suerte de proceso que se mejora y consolida con el tiempo, tratando de integrar enfoques actualizados de planificación estratégica. (Ver Anexo 1, listado preliminar de documentación)

⁴ Los documentos, decretos, y planes de la PIEG pueden consultarse en el sitio www.inamu.go.cr.

Cuadro No.1

Tabla comparativa entre el Nivel de avance y cumplimiento del I y II Plan de la PIEG, según objetivo (corte a junio, 2014)

Objetivo	Avance I Plan 2008 - 2011	Avance II Plan 2012 – 2014
Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social	Moderado 53.3%	Moderado 65.6%
Objetivo 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos	Moderado 50%	Moderado 70.83%
Objetivo 3: Educación y salud a favor de la igualdad	Moderado 40.6%	Aceptable 72.9%
Objetivo 4: Protección de derechos y frente a la violencia	Aceptable 70.6%	Aceptable 75%
Objetivo 5: Participación política y democracia paritaria	Aceptable 88.6%	Moderado 72%
Objetivo 6: Fortalecimiento de la institucionalidad	Moderado 67.3%	Aceptable 75%

Fuente: Plan de Acción III, 2015-2018.

4.2. Justificación

La PIEG no ha sido evaluada en el lapso de su período de implementación (2007-2017), no obstante, fue auditada por la Contraloría General de la República en el año 2015; los resultados de la auditoría se encuentran documentados en INFORME N. ° DFOE-SOC-IF-12-2015, 30 de setiembre, 2015. Las disposiciones contenidas en este informe de auditoría provocaron la estructuración, normativa y consolidación de algunos espacios o instancias de coordinación y articulación creadas mediante el Decreto Ejecutivo No. N°. 34729- del año 2008 que permite la gestión interinstitucional de la política y establece los lineamientos para su incorporación en planes anuales operativos y presupuestos institucionales, así como para el funcionamiento de las instancias de articulación.

En una de esas instancias llamada Consejo de Alto nivel político de la PIEG se presentaron algunos datos que también dan cuenta de la mejora, estancamiento o retroceso de algunos indicadores significativos de la política desde una perspectiva integral. Tal como se muestra a continuación:

CUADRO No.2.

Resumen indicadores de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género por objetivo estratégico INAMU 2007-2013

Objetivo estratégico	Indicador	2007	2010	2013	Resumen de la Situación 2007-2013	Resumen de la Situación 2007-2010	Resumen de la Situación 2010-2013
Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos	Relación del ingreso laboral mujeres entre	0,74	0,85	0,85	Mejóro	Mejóro	Se mantiene, pero se desaceleró el
	Relación de tasas de desempleo	2,06	1,58	1,54	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Relación de la tasa neta de participación (M/H)	0,568	0,573	0,597	Mejóro	Mejóro	Mejóro
	Relación de tasas de asegurados directos	0,5	0,54	0,56	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
Educación y salud de calidad	Porcentaje de nacimientos madres	19,10%	18,10%	17,60%	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Tasa de fecundidad adolescente (15-19) (por cada 10000 adolescentes)	68	62,8	61,6	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Tasa de Alumnas embarazadas menores de edad en el sistema educativo (por cada mil matriculadas)	2,73	3,54	3,25	Empeoró	Empeoró	Mejóro, pero fue insuficiente para volver a la línea base
Participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria		2006-2010	2010-2014	2014-2018			
	Índice de Participación Electoral Femenino	68,50%	72,40%	71,20%	Mejóro	Mejóro	Empeoró
	Porcentaje de mujeres electas en diputaciones	38,60%	38,60%	33,30%	Empeoró	Se mantuvo	Empeoró
	Porcentaje de Ministras nombradas	33,00%	45,00%	38,00%	Mejóro	Mejóro	Empeoró
	Porcentaje de Viceministras	47,00%	59,00%	44,00%	Empeoró	Mejóro	Empeoró
		2007	2010	2013			
Porcentaje de Magistradas en propiedad y suplencia en el Poder Judicial	38,10%	43,10%	44,20%	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance	

Resumen indicadores de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género por objetivo estratégico INAMU 2007-2013							
Objetivo estratégico	Indicador	2007	2010	2013	Resumen de la Situación 2007-2013	Resumen de la Situación 2007-2010	Resumen de la Situación 2010-2013
Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a las formas de violencia	Tasa de femicidio por cada 100,000 mujeres	0,28	0,45	0,30	Empeoró	Empeoró	Mejóro, pero fue insuficiente para volver a la línea base
	Tasa de femicidio ampliado por cada	0,70	0,94	0,47	Mejóro	Empeoró	Mejóro
	Tasa de casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica) por cada 100 hogares	4,03	3,86	3,77	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Porcentaje de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia Contra la Mujer	3,5%	5,3%	12,6%	Empeoró	Empeoró	Empeoró
Fortalecimiento Institucional	Ingreso real (millones de colones constantes de 1991)	484,5	845,3	1794,1	Mejóro	Mejóro	Mejóro
	Gasto Ejecutado real (millones de colones constantes)	323,6	588,0	792,8	Mejóro	Mejóro	Mejóro, pero se desaceleró el avance
	Porcentaje de Ejecución	67%	70%	44%	Empeoró	Mejóro	Empeoró
	Superávit/Déficit	161,0	257,3	1001,3	Empeoró	Empeoró	Empeoró
FUENTE: Auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de							

En materia jurídica PIEG tiene sustento a nivel nacional e internacional. A nivel internacional sus principales referentes son la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Belén Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (actualizados como Objetivos de Desarrollo Sostenible), propuestos por las Naciones Unidas. Otros instrumentos internacionales, como los que se detallan en el Anexo 1, constituyen referente de esta política.

Un fundamento normativo propio de la PIEG, como ya se mencionó, es el Decreto Ejecutivo N°. 34729- del año 2008, el cual, establece lineamientos para su incorporación en planes anuales operativos y presupuestos institucionales, así como para el funcionamiento de las instancias de articulación.

La ley 7801 asigna como atribuciones del INAMU la coordinación para la formulación y el seguimiento de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género – PIEG- y sus planes de acción. Al cumplirse 10 años de ejecución de la política PIEG vigente es necesario iniciar un proceso de actualización de la misma, el cual inicia con la contratación de una evaluación integral del modelo de gestión de la PIEG, un balance de su diseño original y una valoración de sus resultados (efectos) más representativos durante el período. Lo anterior con el fin de estimular la rendición de cuentas a la ciudadanía, la mejora continua y el reconocimiento de oportunidades y retos para continuar con el cierre de brechas de igualdad entre mujeres y hombres en Costa Rica. Todo lo anterior en el marco de compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que ha firmado el Gobierno de la República para los próximos años al 2030.

Al finalizar este período de ejecución de la PIEG, se tiene el compromiso desde el Consejo de Alto Nivel Político, desde la Comisión técnica interinstitucional y desde la Secretaría Técnica de la PIEG, de brindar cuentas a la ciudadanía y especialmente a las mujeres que viven en Costa Rica sobre su cumplimiento general; y en este marco aplicar, además, el principio de transparencia y responsabilidad que tiene el Estado costarricense en relación con las políticas que se ejecutan.

En asocio con el Ministerio de Planificación y Política Económica -MIDEPLAN, la evaluación de la PIEG es parte de las intervenciones públicas que se encuentran en la Agenda Nacional de Evaluación-ANE para el año 2017. Sus resultados serán también un insumo de primera mano para el diseño y actualización de la nueva PIEG (2018-2030).

Por otra parte, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) como ente encargado de coordinar la evaluación en el sector público costarricense, según la Ley No 5525 y el Decreto Ejecutivo No 35755, inició un proceso para promover la evaluación de las intervenciones públicas (políticas, planes, programas y proyectos) en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2015-2018 Alberto Cañas Escalante, de cara al fortalecimiento de la acción gubernamental del país.

En este contexto, dentro del PND, se incorporó por primera vez una Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE), la cual contiene una serie de intervenciones públicas con carácter estratégico para el Gobierno para ser evaluadas durante el periodo cita. Entre estas intervenciones a ser evaluadas, se encuentra la Política Nacional para la igualdad y la Equidad de género PIEG (2007-2017), cuya responsabilidad de su ejecución está sentada en la institucionalidad pública, bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres.

5. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

El alcance de esta evaluación está definido por varios aspectos:

- Alcance según Programas y servicios seleccionados. Para la siguiente evaluación se han seleccionado los siguientes Programas y servicios en el Objetivo 3:
 - Programa REDCUDI
 - Programa PISAV del Poder Judicial
 - Programas y acciones desarrolladas por el MTSS, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU
 - Servicios de Capacitación para mujeres lideresas aspirantes o en cargos de elección popular impartidos por IFED/INAMU
 - Unidades, oficinas, planes o políticas de igualdad institucional
- Alcance según funcionalidad: Esta evaluación se prevé de carácter formativo, pues su finalidad es identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, en el diseño teórico metodológico y en el proceso de ejecución de la PIEG.
- Alcance según tipo de evaluación: es una evaluación del diseño, de la gestión interinstitucional y de los resultados en el nivel de efectos, de la política PIEG y los programas seleccionados en este estudio.
- Alcance poblacional: desde el punto de vista del diseño de políticas, el alcance de la PIEG es para toda la población en Costa Rica, especialmente dirigida a mujeres
 - Población: Muestra de Mujeres usuarias de los programas seleccionados en esta evaluación durante el período de estudio, o informantes claves.
 - Población de personas funcionarias públicas del nivel técnico encargadas en instituciones ejecutoras de la PIEG, incluyendo personal de la Secretaría Técnica de la PIEG.
 - Jerarcas de las instituciones seleccionadas como informantes claves durante el período de ejecución de la PIEG.
 - Representantes de grupos organizados de la Sociedad Civil (organizaciones de mujeres o mixtas, u otras redes.
- Alcance temporal: la evaluación se desarrollará en el año 2017 y comprende el periodo que abarca: del año 2012 al año 2017(II y III Plan de Acción).

- Alcance Geográfico: la evaluación tendrá un alcance geográfico nacional, por cuanto valorará su ejecución a nivel nacional, con los diferentes actores involucrados. Se prevé un análisis de las ventajas y desventajas de la trazabilidad de la política PIEG hasta el nivel regional y local (cantonal).
- Unidad de estudio: Los contenidos y compromisos institucionales expresados en el documento Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género y sus II últimos planes de acción del período 2012-2017. Estos documentos constituyen la unidad de análisis de la evaluación.

Dicha unidad de análisis se debe articular en una doble dimensión: Analizando, por un lado, el modelo de gestión de la PIEG y analizando, por otro lado, los resultados que se obtengan de la evaluación de los programas seleccionados, con base en los criterios y preguntas generadoras anotadas en el acápite arriba indicado.

La dimensión modelo de gestión, se refiere específicamente a la función de PIEG como una herramienta o plataforma que permita la transversalización del enfoque de género (Gender Mainstream) en el Estado costarricense, cuya intencionalidad se expresa en gran medida en el objetivo 6 de la política. En este marco, la evaluación también analizará el rol del Instituto de la Mujer (INAMU) como ente rector de la Política y, por lo tanto, como uno de los factores que inciden en su implementación, así como las otras instancias de coordinación. Sin embargo, cabe destacar que el desempeño del INAMU no es el foco de la evaluación. Más bien la atención deberá centrarse en la acción individual y colectiva de todos los actores institucionales públicos y privados involucrados, incluyendo a los Ministerios, al Poder Judicial y Legislativo, a las ONG, al sector privado y la academia, debiendo identificar los restantes actores que participan en la implementación de la política y sus responsabilidades particulares en la misma.

Por otra parte, la dimensión de resultados se refiere a cómo ha ido evolucionando/cambiando la situación de las mujeres a nivel nacional. Se propone que se aborde esta dimensión, tomando en cuenta tanto el comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG actualizados a junio 2017, como el análisis documental, entrevistas, encuestas o sondeos, grupos focales u otros ejercicios del proceso de evaluación aplicados a los programas seleccionados como una muestra de lo ejecutado como compromisos de la PIEG a lo largo del período.

Al ser el primer ejercicio de este tipo en torno a las políticas de igualdad de género

en Costa Rica se consideró oportuno este abordaje, dada la capacidad instalada y recursos que se tienen a disposición para esta evaluación.

6. CRITERIOS Y PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

La evaluación se guiará por los criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad que, en línea con la terminología internacionalmente acordada en el contexto del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se definen en la siguiente tabla. En ella se incluyen también, las preguntas de evaluación a las cuáles el proceso evaluativo deberá dar respuesta, las cuales están asociadas respectivamente a los criterios de evaluación que han sido definidos previamente.

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Objetivos específicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
1. Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos a través de sus planes de acción del período 2012-2017.	Pertinencia Medida en que los resultados esperados y los ejes de intervención son congruentes con las prioridades del contexto económico, político y social del país, las necesidades de la población y los compromisos que emanan de las agendas de desarrollo nacionales e internacionales suscritas por Costa Rica, como la CEDAW y Belem do Pará y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	1.1 ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG, con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica? 1.2 ¿Qué enfoque teórico -conceptual y de política pública, subyace a la construcción de la PIEG? 1.3 ¿De qué manera el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017, consideraron los marcos normativos nacionales e internacionales? 1.4 ¿Cuál es el grado de coherencia entre los objetivos PIEG y sus Planes	1.1.1. Consideración en la PIEG de diagnósticos de necesidades de las mujeres y de brechas de género, presentes en el contexto social, económico, político, cultural y ambiental costarricense al 2007. 1.1.2. Observancia de información desagregada por región y edad en la etapa de diseño de la PIEG. 1.1.3. Incorporación de la participación de las mujeres durante el diseño de la PIEG. 1.2.1. Consideración del enfoque de género y diversidad, de derechos humanos e interseccionalidad de género u otros en el diseño de la PIEG. 1.2.2. Tipo de cobertura (universal o focalizada) contemplada en el diseño de la PIEG, respecto de la ejecución de los programas que la conforman; desde sus recursos públicos: Tipo de política (distributiva, redistributiva o asistencial) en la que se enmarca la PIEG.

⁵En el Anexo N°1 se encuentra un listado descriptivo del Marco Normativo que sustenta la PIEG.

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos específicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
		<p>particularmente el último (2015-2018), y cómo incide ello en los resultados?</p> <p>1.5. ¿En qué medida el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período (2012-2017), se vinculan con otros instrumentos de planificación nacional: ¿Planes regionales, planes sectoriales, Plan Nacional de Desarrollo?</p>	<p>1.5.1. Forma en que el diseño y los planes de acción del período 2012-2017, de la PIEG establece la trazabilidad de la política en el nivel nacional, en el regional y en el local.</p> <p>1.5.2. Definición en el diseño y planes de acción, de la PIEG, del proceso de articulación y coordinación de la política, en los tres niveles de planificación.</p> <p>1.5.3. Ejecución de análisis de viabilidad técnica, política y financiera para la ejecución de la PIEG y sus planes de acción (2012-2017).</p>
<p>2-Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.</p>	<p>EFICACIA Medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados.</p>	<p>2.1 ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la intervención?</p> <p>2.2 ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los Programas o Acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG?</p> <p>2.3 ¿Cuál ha sido la capacidad de coordinación y articulación del INAMU</p>	<p>2.1.1 Presencia de los criterios de GPRD en la gestión realizada por las instituciones responsables de la PIEG y de sus planes de acción (2012-2017).</p> <p>2.1.2. Comprensión y forma de ejecución, de los actores clave, respecto de la relación entre la GpRD y las metas comprometidas en la PIEG y sus planes de acción (2012-2017).</p> <p>2.1.3. Principales limitaciones en el nivel de gestión que han obstaculizado el cumplimiento de metas PIEG.</p> <p>2.2.1 Caracterización del tipo de comunicación entre las jerarquías institucionales y las personas encargadas de la ejecución de las metas comprometidas en la PIEG, según sea el caso en cada institución.</p> <p>2.3.1. Rol del Comité Técnico interinstitucional de la PIEG para el desarrollo y coordinación en</p>

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos específicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
	<p>EFICIENCIA</p> <p>Medida en que los insumos disponibles se transforman en bienes y/o servicios optimizando los recursos. Esto incluye el análisis de la ejecución presupuestaria, de los tiempos y costos de transacción, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones.</p>	<p>como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG?</p> <p>2.4 ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017?</p>	<p>torno a temas o asuntos de ejecución conjunta interinstitucional.</p> <p>2.3.2. Tipo y eficacia de las gestiones de coordinación y articulación que se llevan a cabo desde la Secretaría Técnica de la PIEG, con el fin de que se cumpla lo dispuesto en los planes de acción(2012-2017)</p> <p>2.3.3 Principales logros y obstáculos durante la gestión rectora del INAMU a lo largo del período 2012-2017.</p> <p>2.3.4 Formas de sistematización y tipos de control de los avances y cumplimientos de la PIEG y sus planes de acción (2012-2017). Eficacia de dichas prácticas.</p> <p>2.4.1. Inversión institucional durante la ejecución de los compromisos anotados en los planes de acción 2012-2017 de la PIEG ha sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> * menor que los efectos conseguidos, * justa en relación con los logros obtenidos, ó * muy alta en relación con los logros obtenidos. <p>2.4.2 Desde el punto de vista de eficiencia: Valoración del modelo de gestión utilizado en las instituciones, para la ejecución de los compromisos inscritos en la PIEG y en los planes de acción 2012-2017 que la acompañan.</p>

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos específicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
	<p>SOSTENIBILIDAD: Medida en que los beneficios generados se pueden mantener en el tiempo más allá del ciclo de implementación de un programa o proyecto, o medida en que se observan condiciones propicias para ello.</p>	<p>2.5 ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo éstas podrían mantenerse en el tiempo?</p> <p>2.6 ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?</p>	<p>2.6.1 Estrategias, metodologías e instrumentos utilizados para fomentar la institucionalización de los Programas vinculados a la PIEG y sus planes de acción 2012-2017.</p> <p>2.6.2. Existencia de acuerdos al interior de las instituciones, que consoliden algunas prácticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres derivadas de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017, o bien a partir de otras motivaciones, políticas o compromisos.</p> <p>2.6.3 Medida en que los y las jefes de las instituciones responsables de ejecución de la PIEG se han apropiado de la PIEG.</p> <p>2.6.4 Forma en que las mujeres y las organizaciones de mujeres han participado en el mejoramiento de los Programas y Servicios.</p> <p>2.6.5 Principales recomendaciones que podrían hacerse para que los modelos de gestión usados en pos de la igualdad de género en su institución, perduren en el tiempo, se consoliden y sean mejorados, tanto desde la visión de las instituciones como del equipo evaluador.</p>



CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Objetivos específicos	CRITERIO DE EVALUACION	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
3. Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG.	<p>EFICACIA Medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados.</p> <p>EFICIENCIA Medida en que los insumos disponibles se transforman en bienes y/o servicios optimizando los recursos. Esto incluye el análisis de la ejecución presupuestaria, de los tiempos y costos de transacción, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones.</p>	3.1 ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades* de las mujeres?	<p>3.1.1 Contribución, desde los servicios que presta la REDCUDI a través de diferentes programas estratégicos al desarrollo de capacidades de las mujeres y su inserción al mercado laboral.</p> <p>3.1.2 Contribución de los programas y acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo-MTSS, Ministerio de Economía, MEIC, Ministerio de Agricultura e INAMU, en el desarrollo de capacidades de mujeres para generar cambios en su situación económica</p> <p>3.1.3 Contribución de la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y orientación del INAMU (CIO) en el desarrollo de capacidades de las mujeres.</p> <p>3.1.4 Contribución de las acciones desarrolladas en el marco del Convenio IFED- INAMU en relación con la participación política de las Mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria en el desarrollo de capacidades de las mujeres.</p>

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos específicos	CRITERIO DE EVALUACION	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
		<p>3.2 De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres**.</p>	<p>3.1.5 Contribución del Programa del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres en el desarrollo de capacidades de las mujeres</p> <p>3.2.1 Contribución, desde los servicios que presta la REDCUDI a través de diferentes programas estratégicos al fomento de la participación de las mujeres</p> <p>3.2.2 Contribución de los programas y acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo-MTSS, Ministerio de Economía, MEIC, Ministerio de Agricultura e INAMU, en el fomento de la participación de las mujeres</p> <p>3.2.3 Contribución de la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y orientación del INAMU (CIO), en el fomento de la participación de las mujeres</p>

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Objetivos específicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
		<p>3.3 Adecuación de la articulación territorial*** de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.</p> <p>3.4 ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de Salud Sexual y Salud Reproductiva en la educación formal de adolescentes en Costa Rica?</p>	<p>3.2.4 Contribución e las acciones desarrolladas en el marco del Convenio IFED- INAMU en relación con la participación política de las Mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria en el fomento de la participación de las mujeres.</p> <p>3.2.5 Contribución del Programa del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres en el fomento de la participación de las mujeres.</p> <p>3.3.1 Análisis de la articulación territorial de los programas para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la PIEG.</p> <p>3.4.1 ¿Cómo se ha llevado a cabo la inclusión de los temas de Salud Sexual y Salud Reproductiva en la educación formal en Costa Rica?</p> <p>3.4.2 ¿Cuál es la percepción del personal docente respecto al tema de Salud Sexual y Salud reproductiva?</p> <p>3.4.3 ¿Qué percepción tienen las personas adolescentes usuarias de ese servicio?</p> <p>3.4.4 ¿Cómo se ha caracterizado el contexto nacional al respecto de la discusión pública del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva?</p> <p>3.4.5 ¿Cuáles han sido los principales retos?</p> <p>3.4.6 ¿Cuáles serán las principales oportunidades a futuro?</p>

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Objetivos específicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
4. Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG a lo largo del período, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.	EFICACIA Medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados.	4.1 ¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica, medidas con corte a junio 2017 de los indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el Sistema de monitoreo y evaluación diseñado para ello en 2008?	4.1.1 Comportamiento de los indicadores de resultado del Sistema de seguimiento a la PIEG, medidos durante el año 2017 4.1.2 Resultados, conclusiones y recomendaciones que arrojan los datos analizados comparativamente con las mediciones de los mismos indicadores nacionales realizadas en 2007 y en 2011.

A continuación se definen los conceptos mencionados en los puntos 3.1, 3.2 y 3.3 de la Matriz de Evaluación

*Por desarrollo de capacidades se entenderá:

Conjunto de recursos y aptitudes que tienen las personas (mujeres y hombres) para desempeñar determinada tarea o cometido y decidir sobre ello. En el caso de las mujeres, dada la diferencia de oportunidades que, en general, han tenido con respecto a los hombres, los programas y proyectos públicos en el marco de la política nacional PIEG convinieron en fortalecer dichas capacidades en distintas áreas priorizadas a partir de estudios de brechas. Las capacidades, derivadas de los servicios públicos, deben entonces estar orientadas al desarrollo de su autonomía (de las mujeres), entendida como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles”, la autonomía se desagrega en autonomía económica, física y autonomía desde la toma de decisiones, considerando sus interrelaciones. Esta definición incluye además el concepto de “capacidades” de Amartya Sen, a partir de lo cual las mujeres deben tener condiciones para convertir sus derechos en autonomías reales.

Es importante valorar en este aspecto cuál ha sido la participación de las mujeres y otros actores.

** En cuanto al fomento de la **participación** de las mujeres, ésta supone:

Un acto de voluntad individual. Incluye acceso a información actualizada y oportuna, así como el desarrollo de condiciones (Amartya Sen) material y subjetivo que faciliten su intervención. Las condiciones materiales se refieren a aspectos como acceso a transporte y las subjetivas como a su empoderamiento y autonomía para la toma de decisiones de manera libre. Tener parte en una actividad o acción, intervenir en su curso y beneficiarse de ella.

*** Por **articulación territorial** se va a entender lo siguiente:

¿Cómo los actores institucionales comprometen recursos públicos (humanos, materiales y financieros), hacia un objetivo o acción específica y bien acordada?, en este caso particular, se refiere a cómo dichos actores articulan en virtud de ejecutar los compromisos públicos anotados en la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género -PIEG 2007-2017.

¿Cómo articulan esos actores en el plano regional, territorial, local y en los niveles nacional y local, de acuerdo con las definiciones de división política y territorial que para estos temas tienen las leyes y decretos vigentes en Costa Rica?

¿Cómo se han expresado las acciones públicas comprometidas en la PIEG en cada región?

¿Cuál ha sido la generación de capacidades en el ámbito institucional?

7. METODOLOGÍA

Es responsabilidad del equipo evaluador presentar en su propuesta (y una vez adjudicado el contrato, con mayor precisión en el informe preliminar) el marco teórico-metodológico adecuado al propósito, los objetivos y la utilidad prevista de la evaluación. Cabe recordar que la metodología no es una mera enumeración de técnicas, sino que implica una posición teórica y epistemológica, orienta la manera en que se va a enfocar la evaluación para cumplir con los objetivos establecidos y adelanta la forma (técnicas específicas) en las que se va a recolectar, clasificar, analizar y presentar los datos, con el objetivo de que los hallazgos resulten sólidos y los productos de la evaluación cumplan con los estándares de calidad. Con el fin de dotar de mayor robustez al análisis, la metodología propuesta deberá indicar de manera concreta el tipo de información que se busca obtener con cada técnica, cómo se asegurará la complementariedad y el contraste entre los métodos, técnicas y fuentes de información, y anticipará las posibles limitaciones o condicionantes de la evaluación.

La propuesta técnica tendrá como eje una matriz de evaluación. La matriz deberá contener una primera operacionalización que incluya el encaje entre el planteamiento teórico-metodológico, las preguntas, los indicadores y las distintas fuentes y técnicas (medios de verificación). La operacionalización no tiene que suponer una modificación de las preguntas de evaluación planteadas, sino su desarrollo en subpreguntas, en coherencia con el resto de la formulación de cada una de las columnas de la matriz de evaluación. Por ello, no se valorará como mejora la ampliación o variación de las preguntas de evaluación.

En términos generales, se propone un *enfoque metodológico mixto*, cuantitativo y cualitativo. A partir de una base de información documental sobre los principales avances cuantitativos en la implementación de la PIEG (por ejemplo, el cumplimiento de los indicadores planteados, los niveles de ejecución financiera, los bienes y servicios entregados, la cantidad y la ubicación de unidades de género creadas, entre otros), se intentará identificar y analizar otros elementos de análisis cualitativo que ayuden a responder a las preguntas de la evaluación; ya sea vía entrevistas o grupos focales.

El enfoque mixto de la evaluación se concreta en las técnicas utilizadas, tanto cualitativas como cuantitativas y relacionando datos cuantitativos y cualitativos, así como, combinando un enfoque deductivo de análisis, a partir de categorías predefinidas, con uno inductivo que deja espacio a hipótesis y elementos no previstos en el diseño inicial de la evaluación y que puedan surgir durante las entrevistas en el campo.

Carácter participativo de las investigaciones evaluativas: Es de suma importancia que el mayor número de actores sociales participantes, beneficiarios(as) o usuarias de los servicios públicos que serán evaluados, sean tomados en cuenta de distintas maneras y de acuerdo con los recursos, cobertura y poblaciones priorizadas.

Al ser la PIEG la concreción en un documento de un conjunto de acciones que derivan en servicios públicos específicos, es indispensable considerar la opinión, conclusiones o recomendaciones tanto del personal público o privado encargado, como de las personas usuarias, especialmente la opinión de las mujeres, ya documentada en algunos archivos, o bien, indagada durante el proceso evaluativo.

7.1. Técnicas de recopilación y análisis de información

La propuesta metodológica deberá indicar también las técnicas de recopilación y análisis de información para responder a estos requerimientos. Sin ser exhaustivos, a continuación, se enumeran algunas técnicas que podrán ser aplicadas durante el ejercicio evaluativo:

i) Revisión documental

La revisión documental abarcará informes de cumplimiento de indicadores de la PIEG, evaluación de los dos primeros Planes de Acción, estadísticas sobre indicadores, informes nacionales para los Comités de Seguimiento de compromisos internacionales (CEDAW, por ejemplo), documentos sectoriales, informes de rendición de cuentas, documentos con disposiciones normativas de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional público, documentos varios con resultados de evaluaciones similares u otros documentos que ayuden a entender y analizar los avances logrados y el proceso de implementación con base en evidencia.

Esta revisión documental debe incluir, además, el estudio de la Evaluación de la Política de Equidad de Género para las Mujeres en Colombia, de forma que se puedan extraer elementos de comparación que enriquezcan el análisis de la PIEG, que quedarán plasmados específicamente en una de las recomendaciones de la evaluación.

ii) Entrevistas y entrevista a personas clave

Coherentemente con el enfoque mixto de la evaluación, las entrevistas serán semi-estructuradas. Estas últimas, se desarrollarán alrededor de un punteo de temas que

serán abordados sistemáticamente con las personas entrevistadas. Asimismo, se dejará un espacio para que ellas puedan hacer observaciones sobre aspectos que no hayan sido incluidos inicialmente. Dependiendo de los interlocutores y de los temas a tratar, las entrevistas podrán ser individuales o colectivas. Para garantizar la eficacia de la metodología y la imparcialidad de la evaluación será importante encontrar un balance entre entrevistas colectivas y entrevistas individuales. Asimismo, será importante que el equipo evaluador pueda conducir las entrevistas con los socios y contrapartes y con la población destinataria sin la presencia del Equipo Gestor de la evaluación.

iii) Grupos Focales

Además de las entrevistas, se podrán realizar grupos focales con destinatarios/as directos/as e indirectos/as. Los temas a tratar y las participantes de los grupos focales se definirán en detalle una vez que se hayan seleccionado los lugares a visitar³.

iv) Observación Directa

De ser pertinente, dependiendo del tipo de iniciativas que se pretende analizar durante las visitas al terreno, se elaborarán guías de observación para recoger de manera sistemática algunas impresiones sobre cobertura, acceso y calidad de servicios o sobre otras dinámicas locales que puedan proporcionar insumos significativos para el análisis.

v) Encuesta

La evaluación podría incluir una encuesta con funcionarias/os de las instituciones o con destinatarios/as de servicios, con el fin de cuantificar sus percepciones respecto a una serie de temas como, por ejemplo, la calidad de un servicio o el nivel de transversalización del enfoque de género en una determinada institución. Dicha encuesta podrá administrarse por vía electrónica o físicamente dependiendo del contexto en que se conduzca y de los recursos disponibles.

Una vez terminada la etapa de recopilación de información, ésta será sintetizada en el marco de los criterios y preguntas incluidos en la matriz de evaluación, lo cual permitirá analizar distintos bloques de información de manera sistemática. Finalmente, los hallazgos de la evaluación serán validados con la triangulación de las fuentes de información y los métodos utilizados. A manera de ejemplo, los resultados de una encuesta, o los datos numéricos reportados en algún documento, se

³ Grupo focal: técnica cualitativa de estudio de las opiniones o actitudes, participa un grupo promedio de 10 personas, requiere una persona moderadora encargada de hacer preguntas y dirigir la discusión. Su labor es "enfocar" la discusión para que no se aleje del tema de interés. Debe crear un ambiente relajado para que las preguntas sean respondidas por la interacción del grupo, en una dinámica en que los participantes se sienten cómodos y libres de hablar y comentar sus opiniones. Normalmente los grupos focales requieren cerca de dos horas para cumplir su tarea (Adaptación de Wikipedia).

triangularán con las percepciones recopiladas en las entrevistas o con los datos que se generen de la observación directa de un servicio. Este procedimiento permitirá llegar a una descripción y análisis de los hechos que puede asumirse como válida e imparcial.

El equipo evaluador deberá realizar una propuesta respecto a la cantidad de entrevistas, encuestas, grupos focales y observaciones que se aplicarán a la población e instituciones vinculadas a cada programa.

Se establecen seguidamente una serie de aspectos conceptuales y metodológicos que se deben atender para las dos dimensiones establecidas (institucional y resultados):

- Establecer un marco conceptual y teórico que respalde el componente de la evaluación a realizarse.
- Considerar de manera precisa las categorías y variables de análisis, así como los indicadores.
- Relacionar cada pregunta de investigación a las categorías y variables de análisis identificadas.
- Presentar la metodología de revisión y análisis de fuentes secundarias. Definir los instrumentos de captura de información y técnicas de levantamiento de información.
- Identificar y analizar los resultados o las contribuciones de los programas respecto a la articulación territorial, desarrollo de capacidades, fortalecimiento de la participación de las mujeres, en los programas a evaluar. Así como un análisis comparativo entre los programas en las dimensiones antes establecidas, considerando los aspectos que han logrado mayores avances y los que han tenido mayores dificultades. Ello permitirá también extraer lecciones aprendidas para la construcción de la próxima PIEG
- Los factores que inciden positiva o negativamente en el cumplimiento de las metas establecidas

8. GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN

La estructura de gestión de la evaluación incluirá:

- Un Comité de Gestión integrado por representantes nombrados por el MIDEPLAN y la FIIAPP, F.S.P. Le corresponden las siguientes funciones:
 - Diseñar y aprobar los términos de referencia de la evaluación, en consulta con el Comité de Seguimiento.

- Valorar las ofertas para la selección del equipo evaluador.
 - Mantener una interlocución permanente con el equipo evaluador, con el Comité de Seguimiento.
 - Asesorar y supervisar metodológicamente el proceso evaluativo.
 - Llevar a cabo el control de calidad de la evaluación y velar por el cumplimiento de los plazos.
 - Validar el informe preparatorio y aprobar los diferentes productos de la evaluación, previa consulta con el Comité de Seguimiento.
 - Facilitar la difusión de los resultados de la evaluación
- Un Comité de Seguimiento constituido por representantes nombrados por las siguientes instituciones:
 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) del Ministerio de la Presidencia de Uruguay
 - Ministerio de Hacienda de Paraguay
 - Sinergia de Colombia (Departamento Nacional de Planeación)
 - MIDEPLAN e INAMU de Costa Rica

Las funciones del Comité de Seguimiento, son las siguientes:

- Trasladar sus comentarios, sugerencia y necesidades informativas al Comité de Gestión para la elaboración de los términos de referencia de la evaluación.
- Participar en la retroalimentación constante del proceso de evaluación, recibir los productos entregados por el equipo evaluador, y trasladar al Comité de Gestión sus comentarios y sugerencias a los mismos.
- Facilitar al equipo evaluador los contactos y el acceso a toda la información relevante para la evaluación.
- Contribuir a la difusión de los resultados de la evaluación.
- Facilitar la utilización de las recomendaciones de la evaluación.

9. PLAN DE TRABAJO, CRONOGRAMA Y PRODUCTOS DE LA CONTRATACIÓN

- a) Plan de trabajo y metodología y técnicas para el abordaje completo de la evaluación de la política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género en Costa Rica y sus dos planes de acción ejecutados durante el período 2012-2017.

Constituye el documento que describe, planifica y operacionaliza en su

conjunto, el desarrollo del proceso de evaluación; es decir es la “hoja de ruta” sobre la cual el Equipo Evaluador deberá guiarse para alcanzar los productos de la evaluación. Es deseable que este documento contenga al menos los siguientes elementos:

- Aspectos y Diseño metodológico:
 - Descripción del objeto de evaluación.
 - Objetivos, criterios y preguntas de evaluación con la estrategia para su cumplimiento.
 - Diseño metodológico para el abordaje de cada uno de los objetivos de la evaluación.
 - Mapeo de actores por cada objetivo
 - Matriz de evaluación definitiva (relación entre criterios, preguntas, técnicas, instrumentos, fuentes).
 - Descripción de técnicas e instrumentos con base en la matriz de evaluación.
 - Aspectos para la recolección y análisis de datos: unidades de estudio, muestra, recursos, entre otros.
 - Estrategia de sistematización y análisis de información.
- Cronograma detallado:
 - Según etapas de la evaluación.
 - Actividades.
 - Responsables y dedicación temporal.
 - Plazos.
 - Fecha de entrega de productos intermedios y finales.
 - Requerimientos específicos de información.
 - Considerar en el cronograma, al menos 10 días hábiles para la recepción de observaciones y retroalimentación, emitida respecto de los productos que se entreguen y la revisión de instrumentos previo al trabajo de campo.

Este diseño completo debe presentarse al Comité gestor una semana después de iniciada la contratación.

b) Informe preliminar o inicial: Teoría de la intervención y Modelo de Gestión de la PIEG

Se refiere al primer informe que resume el proceso y la lógica de la intervención pública evaluada, en este caso de la política PIEG y sus tres planes de acción, enfatizando el diseño original de cada documento (política y sus planes de acción

2012-2017). Para lo anterior, deberá considerar la “Guía de la Teoría de la Intervención, Orientaciones metodológicas para la evaluación” de MIDEPLAN (2017) (www.mideplan.go.cr). Este informe incluirá, además de la sistematización anterior del proceso, un balance de oportunidades de mejora para el siguiente diseño de políticas proyectado para 2018. Lo anterior para determinar el grado o nivel de evaluabilidad diagnosticado en el caso PIEG. Este informe con la teoría de la intervención (o teoría del programa) debe entregarse a más tardar un mes y medio (6 semanas) después de iniciada la contratación por parte del equipo evaluador. Previo a la entrega formal de este informe, el equipo evaluador presentará este informe ante el Equipo Gestor de la evaluación con el fin de validar esta reconstrucción de la Teoría de la Intervención.

Además se espera un informe preliminar de un Modelo de Gestión pública de la PIEG en Costa Rica para llevar a cabo la PIEG 2018-2030. Esto incluye:

- Caracterizar, sistematizar y analizar las estructuras PIEG de ejecución y seguimiento. Así como las relaciones entre la Secretaría Técnica de la PIEG y las Áreas estratégicas del INAMU con el resto de las instituciones y Poderes de la República involucrados durante el período de la política PIEG.
- Caracterizar, sistematizar y analizar las coordinaciones bilaterales y multilaterales que se han dado a lo largo del período 2007-2017, o las más significativas; que han permitido a las instituciones públicas ejecutar programas y dar servicios comprometidos en cada Plan de acción PIEG y si algunos de estos consorcios han sobrevivido en el tiempo.
- Caracterizar, sistematizar y analizar si las articulaciones, coordinaciones o simples acciones institucionales individuales han logrado ponerse en práctica en las regiones programáticas del país que son seis. Y donde se expresan consorcios de instituciones con poderes más relativos (a veces bajos) de la acción pública costarricense.
- Caracterizar las negociaciones que se dieron en general, en la mayor cantidad de niveles posibles. Y en el nivel interno de cada institución entre por ejemplo las jerarquías y los niveles técnicos encargos y a su vez con el enlace respectivo de género en la institución.

En un análisis posterior de este mismo producto (informe final) se espera que se indique valoraciones respecto de articulaciones exitosas y otras no tanto, en el marco del Modelo de gestión, así como recomendaciones para los siguientes planes de acción.

c) Informe borrador de Principales Hallazgos de la evaluación

Una vez finalizada las fases de estudio de gabinete y de trabajo de campo, y dentro

de las 13 semanas del inicio de la evaluación, el equipo evaluador deberá entregar este informe, que deberá contener los siguientes elementos: Antecedentes, alcance y objetivos de la evaluación; descripción del objeto de evaluación; preguntas de la evaluación y dimensiones de análisis; metodología; condicionantes y límites de la evaluación; hallazgos de la evaluación, que incluya la evaluación del modelo de gestión de la PIEG.

Este informe deberá ser validado por el Equipo Gestor y será la base para la preparación del Informe Final de Evaluación.

d) Presentación y Taller de Discusión de hallazgos y resultados

Con el apoyo de la contraparte, el equipo evaluador organizará y convocará a, al menos un taller para la presentación y discusión de resultados y hallazgos de la evaluación PIEG con la participación de diversos actores involucrados (Secretaría Técnica de la PIEG y Comité técnico del INAMU, Comité técnico interinstitucional PIEG, y con Representantes de organizaciones de mujeres y /o foros de mujeres), dos semanas después de entregado el Borrador de Principales Hallazgos de la evaluación.

e) Informe Final de la evaluación, informe evaluativo del Modelo de gestión integral de la política PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017.

Este informe final deberá entregarse a más tardar dos semanas después del taller de discusión de resultados (16 semanas después de iniciada la contratación) y su estructura deberá cumplir con la establecida para la entrega del informe preliminar, a lo que se adicionará un conjunto de recomendaciones precisas y una propuesta de plan de aplicación de las mismas. Este documento deberá incorporar las observaciones y recomendaciones emitidas por el Equipo Gestor y avaladas por todas las partes incluyendo al Comité de Gestión y Seguimiento conformados por miembros de la Cooperación Sur-Sur, para su recibo a satisfacción.

La presentación de este informe, deberá contener al menos, los elementos incluidos en la “Guía de Informes de Evaluación, Orientaciones para su elaboración: estructura y contenido” de MIDEPLAN (2017)

(https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/l4gDmfbZSRy_Ze0nsMW9sA), así como un esquema o tabla resumen del trabajo de campo (técnica de recopilación de información, actores a los que se aplicó, muestra propuesta, muestra efectiva, comentarios, entre otros), que servirá para verificar el cumplimiento de la fase anterior.

El informe final tendrá una sección titulada Resumen Ejecutivo. Sobre el mismo se espera que sea un documento “desprendible” del informe final no mayor de 7 páginas, es decir, un informe por sí mismo que pueda circularse a un nivel estratégico; y que contenga de manera resumida los aspectos centrales del informe final (objeto de evaluación, metodología, respuestas a las preguntas de evaluación, principales conclusiones y recomendaciones), por lo que es necesario presente un nivel alto de síntesis que permita una sinopsis de aspectos estratégicos, principales recomendaciones y el uso efectivo de herramientas visuales. Debe ser en idioma español conteniendo una traducción al inglés.

En el respeto del principio de la independencia del equipo evaluador, éste solo será obligado a modificar el informe donde se demuestre que hay errores u omisiones en la descripción y análisis de los hallazgos, que pudieran implicar cambios en las conclusiones y recomendaciones. Asimismo, el equipo evaluador deberá hacer los cambios que corresponda cuando el grupo de referencia (equipo gestor y/o equipo decisor) encuentre que haya hallazgos que no se fundamentan de manera suficiente en la evidencia recopilada.

f) Presentación (PPT) con los resultados finales de la evaluación PIEG :

Esta presentación debe permitir a las entidades gestoras dar cuenta de los principales resultados de la evaluación en forma posterior al cierre del estudio y para diferentes audiencias. Por ello, debe estar diseñada para permitir una adecuada comprensión y comunicación de los hallazgos.

El Equipo Evaluador en pleno debe realizar al menos una sesión de presentación de los resultados de la evaluación, en las fechas definidas por el Equipo Gestor, sin excepción alguna.

Los actores a los que se deben presentar los resultados de la evaluación son:

- Jerarquías institucionales
- Jefaturas y profesionales ejecutores (personal público en el nivel técnico)
- Grupo de mujeres organizadas

10. PREMISAS DE LA EVALUACIÓN, AUTORÍA Y PUBLICACIÓN

La evaluación se guiará por los *Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo* del CAD de la OCDE y los Estándares de Evaluación de la Unión Europea

para Cooperación al Desarrollo (Evaluation Matters, 2014, file:///C:/Users/M%20Angel%20Lombardo/Downloads/evaluation-matters_en_0.pdf).

A lo largo del proceso de evaluación el equipo evaluador deberá observar las siguientes premisas:

- **Independencia e imparcialidad:** El equipo deberá garantizar su independencia respecto del objeto evaluado. Las personas integrantes del equipo adjudicatario suscribirán una declaración de ausencia de posibles conflictos de intereses⁴, prestarán un tratamiento respetuoso y no discriminatorio a todas las personas y colectivos implicados en el proceso de evaluación y desempeñarán sus tareas con integridad y honestidad.
- **Anonimato y confidencialidad:** durante el desarrollo de la evaluación se deberá garantizar el respeto a la intimidad y el adecuado tratamiento de los datos personales. Especialmente, en contextos de conflicto o riesgo para la integridad personal, se extremarán las medidas para evitar posibles daños derivados de la identificación de las personas que participen en la evaluación.
- **Credibilidad:** para que sus productos resulten creíbles y asumibles ante los diferentes actores implicados, la evaluación deberá responder a las diversas necesidades de información; habrá de llevarse a cabo de acuerdo al cronograma previsto; y se realizará de una forma sistemática, metodológicamente robusta y suficientemente argumentada, mostrándose una línea clara de razonamiento; los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones estarán fundados y se presentarán por separado, con una distinción clara y lógica entre ellos.
- **Utilidad:** los productos de la evaluación deberán reconocer sus propias limitaciones, reflejar las diferentes visiones sobre el objeto de la evaluación, y mostrar una imagen equilibrada de éste, que permita apreciar sus logros y fortalezas, así como sus posibles carencias y debilidades. En caso de que existan discrepancias importantes en el seno del equipo evaluador o entre éste y los órganos de gobernanza de la evaluación, se dejará constancia de las mismas en el informe final.
- **Comunicación:** la comunicación de los hallazgos y recomendaciones se realizará de forma clara, concisa y concreta, utilizando formatos adaptados a las diferentes audiencias.

⁴ Ver cláusula en el Anexo 5.

- **Incidencias:** En el supuesto de detección de posibles irregularidades o comportamientos inadecuados, éstos deberán ser comunicados inmediatamente al Equipo Gestor (integrado por la FIIAPP, F.S.P. y el MIDEPLAN), que los pondrá en conocimiento de los responsables oportunos. En el caso de aparición de problemas imprevistos durante la realización del trabajo de campo o en cualquier otra fase de la evaluación, éstos deberán ser igualmente comunicados de inmediato al Equipo Gestor. De no ser así, la existencia de dichos problemas en ningún caso podrá ser utilizada para justificar el incumplimiento de lo establecido en los Pliegos de Condiciones.
- **Entrega de los Informes:** En caso de retraso en la entrega de los informes o en el supuesto de que la calidad de los informes entregados sea manifiestamente inferior a lo pactado, serán aplicables las medidas previstas en Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Sin perjuicio del reconocimiento de la autoría moral del equipo evaluador, corresponderá al MIDEPLAN la maquetación, reproducción y publicación de los documentos, informando previamente a la FIIAPP, F.S.P., quien cederá los derechos de explotación no comercial de la evaluación. El informe completo de evaluación será de acceso público a través de Internet, sin perjuicio de su posible difusión total o parcial a través de otros medios.

11. PERFILES DEL EQUIPO EVALUADOR

Para acreditar la solvencia requerida en el Punto 10 del Pliego de Condiciones Administrativas Particulares, los proponentes deberán **incluir los CVs no nominales en el Sobre nº 1.**

El equipo evaluador deberá estar compuesto por un mínimo de 3 personas con capacidad, experiencia y cualificación profesional demostrables para llevar a cabo una evaluación de esta naturaleza.

Los perfiles presentados deberán ser en todo caso **no nominales.**

La persona responsable de la coordinación del equipo evaluador deberá acreditar una experiencia mínima de 5 años en evaluación o investigación social (posterior al 2010) y fluidez oral y escrita en castellano, en caso de que ésta no sea su lengua materna.

Los requisitos que se presentan a continuación deberán ser acreditados por el equipo de evaluación en su conjunto, es decir, no es necesario que cada miembro del equipo cumpla específicamente con cada uno de los requisitos, pero sí debe reunirlos el

equipo de manera global:

- Formación universitaria de licenciatura o ingeniería con maestría en el ámbito de políticas públicas, gestión o especialidades sectoriales (salud, educación, gobernabilidad, género, medioambiente...)
- Experiencia en al menos cinco evaluaciones o investigaciones sociales sobre igualdad o equidad de género, derechos humanos, o violencia contra las mujeres, posteriores a 2008.
- Formación específica acreditada o experiencia profesional de al menos dos años en estadística, técnicas de investigación social cuantitativa o manejo estadístico de bases de datos poblacionales o económicas.
- Conocimiento demostrable del contexto institucional latinoamericano.

Se valorarán como mejoras los siguientes aspectos:

- Experiencia profesional en instituciones del sector público costarricense.
- Formación académica de posgrado en materia de igualdad de género (cursos de más de 500 horas lectivas).

La persona responsable del equipo evaluador actuará en todo momento como interlocutora y representante ante el Equipo Gestor.

Será necesaria la inclusión en la propuesta técnica de las tareas a desarrollar, los tiempos de dedicación a la evaluación de cada integrante del equipo evaluador, así como el compromiso formal de pertenecer al mismo durante el tiempo de vigencia del contrato. Cualquier cambio en la composición del equipo evaluador deberá ser previamente acordado con el Equipo Gestor, debiendo mantenerse, como mínimo el número de personas indicado en la propuesta original presentada.

12. CONDICIONES A CUMPLIR EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

1. Ofertas:

Los interesados ofertarán según las condiciones expuestas en el pliego administrativo.

13. ENTREGA Y FACTURACIÓN

La entrega de los productos se realizará en la sede de FIIAPP, F.S.P. La empresa adjudicataria se compromete a cumplir con el plazo de entrega acordado, para cada trabajo.

El abono se realizará mediante transferencia bancaria en un plazo no superior a treinta días, contados a partir de la presentación de la factura.

14. VERIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO

La supervisión, verificación y coordinación de todos los aspectos técnicos-logísticos, relacionados con el proceso de evaluación o referentes a la Política misma, así como los productos establecidos en los presentes Pliegos Técnicos, estarán lideradas por el Comité de Gestión apoyados en el Comité de Seguimiento de la evaluación.

El Equipo Evaluador debe estar en disposición de ser contactado por diversos medios (Skype, correo electrónico, reuniones presenciales, otros), los cuales deben figurar en su propuesta y en su plan de trabajo.

Todos los productos mencionados deberán ser entregados en formato digital, en PDF y Word, para garantizar su adecuada publicación posterior, según los formatos que se consideren oportunos y para ser revisados por el Comité Gestor y Comité de Seguimiento. Los productos deben respetar los elementos de visibilidad que especifiquen la financiación de la Unión Europea según el Manual de Comunicación y Visibilidad de la Unión Europea en la acción exterior.

El Comité de Gestión tendrá la obligación de comprobar la idoneidad y grado de cumplimiento y satisfacción los productos (informes o entregables), así como de su respectiva aprobación administrativa; los mismos estarán sujetos, a un control de calidad, supervisión, seguimiento y verificación de cumplimiento acorde a lo estipulado en estos Pliegos. Para tal fin, se utilizará el modelo para la valoración de criterios del informe de evaluación detallado en el Anexo 3.

El Comité de Gestión, establecerá sus recomendaciones y comentarios a cada producto entregado, en pro de aumentar su calidad y utilidad, en estricto apego al criterio de independencia que reviste a una evaluación externa.

Para la socialización y puesta en común de los productos, así como de las observaciones del Comité de Gestión, se realizarán reuniones e intercambio de documentos. Las personas profesionales del Equipo Evaluador deben estar presentes en las reuniones que se realicen para tal fin.

El Comité de Gestión podrá solicitar la incorporación de algún aspecto a los productos de la evaluación sin que ello lesione la independencia del Equipo Evaluador.

Debe quedar constancia, tanto de la valoración de los productos entregados antes de las observaciones y recomendaciones, como de los productos finalmente entregados y aceptados y/o rechazados.

Los productos de la presente contratación se deben entregar a las siguientes direcciones:

- i) Física: FIIAPP, F.S.P., en la dirección y horarios que éste determine;
- ii) Electrónica: malombardo@fiiapp.es, avnaranjo@inamu.go.cr, ericka.valerio@mideplan.go.cr.

El plazo de entrega de los productos deberá realizarse según el cuadro siguiente:

Cuadro 3. Plazo de Entrega de los Productos

Producto	Plazo de entrega *
Plan de Trabajo	1 semanas
Teoría de la intervención y Modelo de Gestión de la PIEG (informe preliminar)	6 semanas
Presentación de resultados	11 semanas
Informe de Principales Hallazgos	13 semanas
Informe Final de Evaluación	16 semanas

*Semanas contadas a partir de la orden de inicio (acumulativas)

ANEXOS

ANEXO N° 1: LISTADO PRELIMINAR DE DOCUMENTACIÓN MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DE LA PIEG

La PIEG tiene sustento jurídico nacional e internacional. A nivel internacional sus principales referentes son la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Belén Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, propuestos por las Naciones Unidas. Otros instrumentos, como los que se detallan en la siguiente tabla, forman parte de la normativa:

Instrumento Internacional	Año de ratificación
Declaración Universal de Derechos Humanos	1948
Declaración americana de los deberes y derechos del hombre	1948
Convenio n° 111 y Recomendación n° 111 sobre la discriminación (empleo y	1958
Convenio n° 100 sobre igualdad de remuneración	1960
Convenio n° 122 y Recomendación n° 122 sobre la política del empleo	1966
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	1966
Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de	1967
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	1968
ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1968
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1968
Convención americana sobre derechos humanos o Pacto de San José	1970
OIT. Recomendación n° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades	1981
Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra de	1984
ONU, CEDAW. Recomendación General n° 13 de 1989: Igual remuneración por	1989
trabajo de igual valor	
Convención sobre los Derechos del Niño	1990
Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías	1992
nacionales, étnicas, lingüísticas y religiosas	
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos	1993
Declaración de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer aprobada por la	1993
Asamblea General de las Naciones Unidas	
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población	1994
y Desarrollo	
Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer.	1995
Declaración y Programa de Acción de la de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo	1995
Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
ONU. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre	1995
Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la	1995
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población	1995
y Desarrollo.	
ONU. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre	1995
Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer	1995
(Belem do Pará).	
Declaración y Plan de Acción II Cumbre de las Américas	1998
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el	1998

Instrumento Internacional	Año de ratificación
Beijing + 5. Resolución aprobada por la Asamblea General	2000
OIT. Recomendación nº 90 sobre igualdad de remuneración.	2000
OIT. Recomendación nº 191 sobre la protección de la maternidad	2000
Declaración del Milenio aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	2000
Consejo de seguridad. Resolución 1325.	2000
Declaración y Plan de Acción II Cumbre de las Américas	2001
Plan de Acción III Cumbre de las Américas	2001
Protocolo Opcional o Facultativo de la CEDAW.	2001
Estatuto de la Corte Penal Internacional	2001
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo	2001
Plan de Acción IV Cumbre de las Américas	2005
Beijing + 10. Resolución aprobada por la Asamblea General	2005

Fuente: INAMU, con datos de: Camacho, 2006. PIEG-2007-2017.

MARCO NORMATIVO NACIONAL DE LA PIEG

Cuadro 1. Costa Rica: Instrumentos jurídicos relativos a los derechos de las mujeres Tramitados en la Asamblea Legislativa. 1973-2007		
No. de normativa	Nombre	Fecha
3504	Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil	10 de mayo de 1965
5476	Código de Familia	21 de diciembre de 1973
	Reformas al Código de Familia, sobre sucesiones, matrimonio y otros	23 de marzo de 1976
5895	Ratificación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	Adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979, entró en vigencia el 3 de Setiembre de 1981. Ratificada en Costa Rica en 1984
7142	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer	8 de marzo de 1990
7430	Ley de Fomento de la Lactancia Materna	14 de setiembre de 1994
7476	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	3 de febrero de 1995
7499	Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Adoptada por la OEA el 9 de junio de 1994, ratificada el 22 de junio de 1995.

7538	Reformas al Código de Familia, sobre adopción, reconocimiento y patria potestad	22 de agosto de 1995
7532	Ley de Unión de Hecho (reformas al Código de Familia)	8 de agosto de 1995
7621	Reformas al artículo 95 del Código de Trabajo	5 de setiembre de 1996
7586	Ley contra la Violencia Doméstica	10 de abril de 1996
7735	Ley General de Protección a la Madre Adolescente	19 de diciembre de 1997
7491	Reforma al artículo 95 Código de Trabajo, sobre derechos en período de maternidad	19 de abril de 1995
7653	Reformas al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres (cuotas mínimas de participación).	28 de noviembre de 1996
1863-99 2837-E-99 918-E-00 804-E2000 1543-E01 1544-E-01 2096-E-05	Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres	1999 2000 2001 2005
7654	Ley de Pensiones Alimentarias	19 de diciembre de 1996
7600	Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad	2 de mayo de 1996
	Reforma al Capítulo Séptimo del Título Primero y los artículos 69, 101, 102, 104 y 106 del Código de Trabajo sobre el trabajo de mujeres menores de edad v servicio doméstico (vetada el 14 de agosto de 1997)	24 de julio de 1997
7801	Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres	30 de marzo de 1998
7794	Código Municipal	30 de abril de 1998
7739	Código de la Niñez y la Adolescencia	6 de enero de 1998
7935	Ley Integral para la Persona Adulta Mayor	25 de octubre de 1999
27913-S	Decreto sobre Creación de la Comisión Interinstitucional sobre salud y derechos reproductivos v sexuales	9 de junio de 1999
8089	Aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW	Agosto de 2001
8101	Ley de Paternidad Responsable	16 de abril de 2001
8312	Modificación de varios artículos de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente	12 de setiembre de 2002
8315	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional	26 de setiembre de 2002
8322	Democratización de las instancias de decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal	21 de octubre de 2002
	Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres	Mayo del 2007
Fuente: Informes del Estado de la Nación y Asamblea Legislativa.		

- Políticas Públicas de Igualdad de Género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado (Lorena Flores, 2015)- www.inamu.go.cr
- Diagnóstico de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género-PIEG y Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica -www.inamu.go.cr.
- Documentos, Decretos y Planes de la PIEG, pueden consultarse en www.inamu.go.cr.

ANEXO Nº 2 LISTADO PRELIMINAR DE ACTORES

Resumen de las unidades de análisis y población de interés a evaluar

Unidad de Análisis	Población de interés
PIEG y sus Planes de Acción (2012-2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal técnico, jefes, Secretaría Técnica de la PIEG, Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG, Comité Técnico INAMU, enlaces institucionales vinculados a los compromisos PIEG.
RED de cuidado para niños, niñas REDCUDI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres beneficiarias de los Programas de REDCUDI ▪ Personas funcionarias de los centros de cuidado en las 6 regiones y en los Programas ejecutados por PANI e IMAS ▪ Personas funcionarias de la ST- REDCUDI
Programa de Afectividades y Sexualidades Integrales del MEP PASI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres y hombres estudiantes (niños/as y adolescentes) de una muestra de centros educativos de regiones en las cuales se ha ejecutado el Programa. ▪ Profesorado o docentes, de los centros educativos de las regiones MEP en las cuales se ha ejecutado el Programa. ▪ Funcionarias y funcionarios que coordinan el Programa PASI en el Ministerio de Educación Pública MEP
Programa integral de atención a la víctima PISAV Programa Centro de información y Orientación CIO- INAMU	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres de diferentes regiones y edades que utilizan o han utilizado la plataforma PISAV ▪ Funcionarias y funcionarios que coordinan el Programa PISAV en el Poder Judicial ▪ Mujeres de diferentes regiones y edades que utilizan o han utilizado el Programa CIO INAMU. ▪ Funcionarias que coordinan el Programa CIO en el INAMU
Cursos de capacitación impartidos por IFED e INAMU sobre participación Política de las Mujeres, liderazgo y Democracia paritaria CONVENIO IFED- INAMU	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres que han aspirado a puestos de elección popular o que actualmente ocupan un puesto y egresadas de algún proceso de formación, en el marco del convenio IFED- INAMU u otros similares. ▪ Personal de IFED, INAMU y personas gestoras y facilitadoras de los cursos de capacitación.

Unidad de Análisis	Población de interés
Programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres usuarias de los servicios ▪ Personas ejecutoras de los servicios en las instancias o instituciones.
Unidades, oficinas, planes o políticas de igualdad institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jerarcas de instituciones que ejecutan la PIEG ▪ Autoridades del INAMU u otras instituciones e instancias vinculadas ▪ Encargadas de Unidades para la Equidad de Género UPEGs ▪ Encargadas de las Oficinas Municipales de la Mujer o similares

ANEXO N° 3: CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN

Este documento tiene la finalidad de especificar los criterios de valoración de los productos (informes) de la presente contratación. Para cada criterio se utilizará una escala de cinco niveles de valoración: excelente (90-100), muy bueno (80-89), bueno (60-79), incompleto (40-59), deficiente (menos de 40), los criterios a utilizar se detallan a continuación:

Número	Criterio	Porcentaj
1	Cumplimiento de los objetivos y preguntas de evaluación	20%
2	Fiabilidad de los datos	10%
3	Solidez del análisis	10%
4	Credibilidad de los hallazgos	10%
5	Validez de las conclusiones	15%
6	Utilidad de las recomendaciones	20%
7	Claridad del informe	15%
TOTAL		100

1: Cumplimiento de los objetivos y preguntas de evaluación: Este criterio valora el ajuste del informe según lo señalado en los Pliegos de Condiciones. Se espera que los requisitos formulados en los Pliegos de Condiciones reciban una respuesta adecuada y las preguntas de evaluación sean abordadas satisfactoriamente; que el informe presente una perspectiva general de cómo se alcanzaron los objetivos, preguntas y aclare la lógica de intervención.

Valoración	Descripción	✓
Excelente	Los objetivos y respuestas de las preguntas cubren lo solicitado en los Pliegos de Condiciones y ubican a la evaluación en un marco mucho más general, vinculándola con las bases de la política de desarrollo.	

Valoració	Descripción	✓
Muy bueno	Se ha expuesto una buena perspectiva general de cómo se alcanzaron los objetivos y preguntas y se ha aclarado la lógica de intervención. Se ha superado lo exigido por los Pliegos de Condiciones abordando otros temas de	
Bueno	Los requisitos formulados en los Pliegos de Condiciones recibieron una respuesta de manera adecuada. Los objetivos y las preguntas de evaluación fueron abordados satisfactoriamente.	
Incompleto	Algunas preguntas de los Pliegos de Condiciones han sido tratadas de manera inadecuada abordadas parcialmente.	
Deficiente	Muchas preguntas de los Pliegos de Condiciones no son abordadas o son abordadas parcialmente.	

2: Fiabilidad de los datos: Este criterio juzga la manera en la que el Equipo de Evaluación ha obtenido los datos y cómo los ha utilizado, por tanto, no se cuestiona la validez intrínseca de los datos disponibles. Se espera una identificación de las fuentes de datos cuantitativos y cualitativos y que se explique y justifique la fiabilidad de la información. Para esto se deben expresar con claridad las técnicas e instrumentos utilizados.

Valoració	Descripción	✓
Excelente	Se han cruzado sistemáticamente los datos a través de fuentes o herramientas de recolección independientes entre sí. Se expuso claramente cuáles eran los límites de la validez y las herramientas de recolección de los datos.	
Muy bueno	Se identifican las fuentes de datos cuantitativos y cualitativos. Existe confiabilidad en los datos utilizados por el Equipo de Evaluación. Se explicitaron con claridad las herramientas de recolección y las mismas están adaptadas a la información buscada.	
Bueno	Mediante técnicas reconocidas, se analizan y corrigen todas las situaciones erróneas o datos pocos confiables que derivan de la información recopilada. La información es fiable.	
Incompleto	La información cuantitativa y cualitativa proporcionada no es muy fiable con respecto a la pregunta planteada. Las herramientas de recolección de datos son discutibles (por ejemplo, muestras incompletas o técnicas mal conducidas).	
Deficiente	Determinados datos son manifiestamente erróneos. Las herramientas de recolección fueron aplicadas de manera incorrecta o arrojan información sesgada o inutilizable.	

3: Solidez del análisis: Un análisis sólido de los datos cuantitativos y/o cualitativos debe realizarse siguiendo rigurosamente los pasos pertinentes según los tipos de datos analizados. Deben explicitarse las relaciones de causa - efecto entre la intervención y sus consecuencias, y debe existir una coherencia y secuencia lógica entre los pasos del proceso siguiente: 1. hallazgo; 2. conclusiones; y 3. recomendaciones. Se utilizarán tácticas de análisis como i. el diseño de una estrategia del análisis, ii. relaciones causales de atribución/teoría de programa, iii. comparaciones, iv. triangulación, para conseguir validez interna, minoración de errores, objetividad, reducción de inferencias o efectos espurios. Es recomendable que se expliquen los pasos del análisis y se especifique en cada paso su limitación.

Valoració	Descripción	✓
Excelente	Se examinaron sistemáticamente todas las limitaciones al análisis, proponiendo tácticas para superarlos y se presentaron junto con sus consecuencias sobre dichas limitantes. Incluye la multicausalidad de los hechos e los representa gráficamente.	
Muy bueno	Se explicitan los pasos del análisis y se especifica sus limitaciones. Asimismo, se explicitan los supuestos causales subyacentes. Se indican las limitaciones en cuanto de las comparaciones efectuadas.	
Bueno	El análisis de los datos cuantitativos y/o cualitativos se realizó siguiendo rigurosamente los pasos reconocidos y pertinentes según los tipos de datos analizados. Se explicitan las relaciones de causa - efecto entre la intervención y sus consecuencias.	
Incompleto	Varias de las tácticas para aumentar la validez del análisis están mal tratadas	
Deficiente	La mayoría de las tácticas (de análisis o de fuentes) para aumentar la validez del análisis están mal tratadas o no son utilizadas.	

4: Credibilidad de los hallazgos: Se espera que los hallazgos producidos por el análisis sean fiables y equilibrados. Los hallazgos deben reflejar de manera aceptable, por un lado, la realidad descrita por los datos y los elementos de prueba registrados, y por el otro, la realidad de la intervención tal como la perciben los actores y beneficiarios. Así mismo deberían aislarse los efectos de la intervención evaluada de los factores externos y de las restricciones del contexto.

Valoració	Descripción	✓
Excelente	Se analizan sistemáticamente los desequilibrios entre la validez interna de los hallazgos y se explicitan sus consecuencias sobre la evaluación. Se aislaron los factores contextuales y se pudo hacer análisis de contribución. Los hallazgos están determinados con base a la teoría de la intervención y a su	
Muy bueno	Se explicitan y debaten los límites de los supuestos interpretativos. Se hace análisis de contribución de los efectos inmediatos de los procesos (sobre los productos) del programa evaluado respecto a los factores externos y de las restricciones del contexto. La validez interna (ausencia de sesgo del análisis) es satisfactoria.	
Bueno	Los hallazgos producidos por el análisis son fiables y equilibrados, en especial, habida cuenta del contexto en el que se evalúa la intervención. Los hallazgos reflejan de manera aceptable, por un lado, la realidad descrita por los datos y los elementos de prueba registrados, y por el otro, la realidad de la intervención tal como la perciben los actores y beneficiarios. Los supuestos son aceptables.	
Incompleto	Los análisis parecen desequilibrados o poco creíbles. No se explicita el contexto. Las generalizaciones del análisis no son pertinentes. No hay lógica entre los datos recopilados y los hallazgos.	
Deficiente	Los análisis parecen muy poco creíbles. El texto contiene afirmaciones sin ningún sustento. Las generalizaciones del análisis no son pertinentes.	

5: Validez de las conclusiones: Según este criterio las conclusiones deben derivar del análisis, deben estar argumentadas por hechos y análisis fácilmente identificables en el resto del informe y deben evitar sesgos o consideraciones personales. Este criterio no juzga el valor intrínseco de las conclusiones sino la manera en la que éstas fueron obtenidas.

Valoración	Descripción	✓
Excelente	Se jerarquizan las conclusiones. Estas últimas guardan relación con la globalidad de la intervención evaluada y tienen en cuenta las relaciones de esta intervención con el contexto en el que se sitúa, teniendo en consideración especialmente otros programas o políticas públicas cercanas.	
Muy bueno	Se debaten las conclusiones respecto del contexto en el que se hizo el análisis. Se explicitan y argumentan los límites de la validez de las conclusiones.	
Bueno	Las conclusiones derivan del análisis. Las conclusiones están argumentadas por hechos y análisis fácilmente identificables en el resto del informe. Se indican los límites y el contexto de la validez de las conclusiones. Se demuestra que las conclusiones están argumentadas por los hallazgos claramente identificados.	
Incompleto	Las conclusiones provienen de una generalización precipitada de ciertos análisis realizados. Los límites de validez de las conclusiones no están	
Deficiente	Las conclusiones no se sustentan en un análisis pertinente ni riguroso. Están basadas en datos no comprobados. Son parciales porque reflejan los prejuicios del evaluador más que los análisis de los hechos. No hay una lógica entre hallazgos y conclusiones.	

6: Utilidad de las recomendaciones: Las recomendaciones deben formularse de manera clara, priorizadas y jerarquizadas, deben derivar de las conclusiones y estar basadas en el análisis realizado, ser equitativas y sin sesgos. Además, deben ser lo suficientemente concisas como para ser aplicables concretamente para los responsables de la intervención evaluada.

Valoración	Descripción	✓
Excelente	Además de cumplir con los requisitos necesarios para alcanzar el nivel "Muy bueno", las recomendaciones son comprobadas y sus límites de validez están indicados.	
Muy bueno	Las recomendaciones están jerarquizadas y se presentan en forma de opciones/escenarios y de posibles rutas de acciones. Se ajustan a lo solicitado en los Pliegos de Condiciones. Son viables.	
Bueno	Las recomendaciones derivan de las conclusiones de manera lógica. Además, son imparciales. Se ajustan a lo solicitado en los Pliegos de Condiciones. Son	
Incompleto	Las recomendaciones son poco claras o son meras pruebas sin valor agregado. Es debatible si son operativas o no. La relación con las conclusiones no es evidente.	
Deficiente	Las recomendaciones están desarticuladas (o no muestran evidente relación con) de las conclusiones. Son parciales porque reflejan de manera preponderante los puntos de vista de ciertos actores o beneficiarios, o bien las ideas preconcebidas del equipo de evaluación.	

7: Claridad del informe

El informe es de fácil lectura y su estructura es lógica. Es deseable que el desarrollo del informe sea breve, conciso y su lectura fluida. El informe debe describir claramente la intervención evaluada, su contexto, así como los hallazgos de la evaluación de modo que la información proporcionada sea comprensible con facilidad.

Valoración	Descripción	✓
Excelente	El informe se deja leer de manera comprensible y su estructuración tiene una lógica irrefutable. El resumen es operativo en sí mismo. Los diferentes párrafos y apartados del informe muestran una fluidez en sus ideas y un ordenamiento lógico.	
Muy bueno	El desarrollo del informe es conciso y su lectura es fluida. El resumen es claro y presenta las conclusiones y recomendaciones principales de manera equilibrada e imparcial.	
Bueno	El informe es de fácil lectura y su estructura es lógica. El resumen ejecutivo es un reflejo del informe. Se presentan en anexo tanto los conceptos especializados como las demostraciones técnicas, con referencias claras a lo largo del desarrollo del texto.	
Incompleto	El informe es difícil de leer y/o su estructura es compleja. Las referencias cruzadas son poco comprensibles o dificultan la lectura. El resumen es demasiado largo o no refleja el desarrollo del informe.	
Deficiente	Ausencia del resumen ejecutivo. Informe ilegible y/o de estructura desordenada. Ausencia de capítulo de conclusiones (y de recomendaciones).	

ANEXO Nº 4 MODELO DE MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS TÉCNICAS

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	TEMA DE ANÁLISIS/ SUBPREGUNTAS	INDICADORES	TÉCNICAS Y FUENTES

ANEXO Nº 5 DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS

A continuación se presentan las dos declaraciones de conflicto de interés que deberán ser firmadas, coincidiendo con la firma del contrato, por el/la representante legal de la empresa y por cada uno de los miembros del equipo evaluador:

Declaración de ausencia de conflicto de interés que deberá ser firmada por el/la representante legal de la empresa:

D./D^a....., con DNI, en representación de la empresa con CIF....., contratada para evaluar a partir de la fecha..... de de 201...

Declaro responsablemente que la empresa a la que represento se encuentra libre de cualquier conflicto de intereses que pudiera afectar a la imparcialidad de la evaluación y, concretamente:

Que la empresa a la que represento no ha participado con anterioridad en ninguna actividad (diseño, seguimiento, ejecución) relativa al objeto de esta evaluación.

Que la empresa a la que represento rehúsa evaluar cualquier intervención que incluya a un beneficiario o un socio con el que haya mantenido relaciones profesionales durante los dos años anteriores a la evaluación objeto de la presente declaración.

Que la empresa a la que represento rehúsa mantener relaciones institucionales o profesionales con cualquier beneficiario o actor participante en la evaluación objeto de la presente declaración durante seis meses con posterioridad a la finalización de la evaluación objeto de la presente declaración.

Que la empresa a la que represento rechaza la obtención de cualquier ventaja, financiera o en especie, que constituya una práctica ilegal o implique corrupción, como incentivo o recompensa relacionada con el objeto de evaluación.

Que la empresa a la que represento informará inmediatamente a la División de Evaluación de cualquier situación que constituya un conflicto de intereses o que pueda dar lugar a un conflicto de intereses.

Que la empresa a la que represento llevará a cabo la evaluación de forma completamente independiente, sin presión ni influencia de ningún tipo.

Y para que así conste, y surta los efectos oportunos, expido y firmo la presente declaración en....., a.....de..... de 20...

Firma:

Declaración de ausencia de conflicto de interés que deberá ser firmada por todos los miembros del equipo evaluador:

D./D^a....., con
DNI/PASAPORTE....., actuando en mi propio nombre y derecho
y como evaluador externo participante en la evaluación
de.....

Declaro responsablemente que estoy libre de conflictos de intereses de carácter económico o relacionados con afinidades políticas o con vínculos familiares o afectivos que pudieran afectar al desempeño imparcial de esta evaluación y, a tales efectos me comprometo a:

Informar a la FIIAPP, F.S.P. de cualquier actividad o relación personal o profesional previa o sobrevenida directamente relacionada con el objeto de la evaluación, con el fin de que pueda verificarse la inexistencia de conflictos de intereses que pudieran sesgar el ejercicio de evaluación.

No introducir sesgos en la evaluación ni alterar su diseño, proceso, o contenido como resultado de la recepción de un incentivo, recompensa o ventaja financiera o en especie, ni para crear condiciones favorables que puedan influir en contratos, nombramientos o beneficios posteriores.

Abstenerme durante un periodo mínimo de seis meses con posterioridad a la finalización de la evaluación de establecer relaciones contractuales con los responsables principales de la gestión de la intervención evaluada que impliquen el desarrollo de actividades de diseño o ejecución directamente vinculadas al objeto evaluado.

Y para que así conste, y surta los efectos oportunos, expido y firmo la presente declaración en....., a..... de de 20...

Firma: