INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

PRESIDENCIA EJECUTIVA

INFORME FINAL DE GESTIÓN

Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta Ejecutiva INAMU
8 de mayo de 2022 – 19 de junio de 2024

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES | GOBIERNO DE COSTA RICA

1 de julio, 2024.

Señor
Rodrigo Chaves Robles
Presidente de la República de Costa Rica
Consejo de Gobierno
Contraloría General de la República

Por medio del presente documento y en acatamiento a la normativa nacional vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, de las directrices D-1-2005-CO-DFOE, de la R-DC-26-2019 de la Contraloría General de la República (4/4/2019 que regulan la presentación del informe final de gestión de jerarcas públicos, remito el siguiente informe abreviado, correspondiente a mi gestión, de 8 de mayo de 2022 a 19 de junio de 2024, para su conocimiento y atención.

Cordialmente,

ADILIA CARAVACA ZUÑIGA (FIRMA)
Firmado digitalmente por ADILIA CARAVACA ZUÑIGA (FIRMA)
Fecha: 2024.07.03 19:39:14 -06'00'

Adilia Caravaca Zúñiga
Presidente Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
8 de mayo de 2022 – 19 de junio de 2024

c. Departamento Recursos Humanos, Instituto Nacional de las Mujeres.
Unidad de Prensa y Comunicación, Instituto Nacional de las Mujeres.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES | GOBIERNO DE COSTA RICA

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN ***1***

2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN ***6***

A) Labor sustantiva institucional **6**

B) Cambios en el entorno durante la gestión del período 2022-2024 **7**

B) 1. Leyes 7

C) Sistema de control interno institucional período 2022- 19 de junio de 2022 **14**

3. RECOMENDACIONES ***21***

C) Gestión de la auditoría interna del INAMU del periodo comprendido entre el 29 de abril del 2022 al 20 de junio del 2024 **23**

D) Avance en Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) **26**

4. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE LA GESTIÓN ***28***

A) La articulación de las políticas públicas que gestiona la institución a nivel regional: **29**

B) Avance de la Regionalización de la institución **30**

B) 1. Vinculación con las Oficinas Municipales de las Mujeres 31

B) 2. Indicadores de género de para los estudios de Índice de Gestión Municipal de la Contraloría General de la República 33

B) 3. Acción de Inconstitucionalidad 34

C) Avances en la atención de la violencia contra las mujeres (V.cM) **35**

D) PLANOVI: Informe de avance de cumplimiento de metas al año 2022 de PLANOVI **42**

E) PIEG: Avances y desafíos **46**

F) CEDAW **48**

F) 1. Informe Beijing +30 _____ 49

F) 2. Informe preliminar de Costa Rica al IV Ciclo del Examen Periódico Universal (EPU) _____ 51

G) El Fondo de Fomento de actividades productivas y de Organización de las Mujeres – FOMUJERES _____ 52

H) Programa de Sello de Igualdad y Reconocimiento de Buenas Prácticas para la Equidad de Género en el empleo. Fortalecimiento de Autonomía Económica y Empresariados de mujeres_ 57

H) 1. Sello de Igualdad y Reconocimientos de Buenas Prácticas _____ 57

H) 2. INCLUSION FINANCIERA DE LAS MUJERES._____ 58

I) Avances en el Posicionamiento de los Cuidados como tema Crítico para la Igualdad _____ 63

J) Otras acciones del programa de atención a mujeres en su diversidad_____ 65

5. ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, RECURSO HUMANO Y OTROS RECURSOS_____ 68

A) Ejecución del Presupuesto Ordinario y Extraordinario del periodo 2024 _____ 68

B) Ejecución del Portafolio de Proyectos de Inversión Pública_____ 71

C) Adquisiciones y Modernización _____ 75

D) Informe de avance de NICSP _____ 80

E) Estados Financieros del INAMU _____ 81

F) Informe de Auditoría Externa periodo 2023 _____ 82

G) Avance en materia de recursos humanos _____ 83

Anexo 1_____ 87

Anexo 1 A) _____ 88

Anexo 1 B) _____ 89

Anexo 2_____ 90

Anexo 3_____ 91

Anexo 4 ____ *92*

Anexo 5 ____ *93*

Anexo 6 ____ *94*

Anexo 6 A) ____ 95

Anexo 7 ____ *96*

Anexo 8 ____ *97*

Anexo 9 ____ *98*

Anexo 10 ____ *99*

Anexo 11 ____ *100*

Anexo 12 ____ *101*

Anexo 13 ____ *102*

1. PRESENTACIÓN

Para esta Administración 2022-2024, del Presidente Rodrigo Chaves Robles, el Instituto Nacional de las Mujeres, ha estado presidido por dos jerarcas, la Presidencia Ejecutiva (PE) y la Ministra de la Condición de la Mujer (MCM), esto ha sido novedoso; pudiendo fortalecerse acciones de articulación política, de dirección y para atender los diferentes dependencias técnicas de procesos de apoyo, así como impulsar estrategias, como ha sido la denominada "Ruta de Género. Ambas hemos participado en diferentes grados en esas gestiones. Dicho lo anterior, se aclara que este informe corresponde a la gestión de la Presidencia Ejecutiva que ha estado en ejercicio del cargo del 8 mayo de 2022 a 19 de junio de 2024. A partir del 20 de junio de 2024, se hace efectiva mi renuncia al puesto, quedando la MCM en ejercicio de su cargo, con la nueva presidenta. Por lo indicado este es un Informe Abreviado, según lo establecen las directrices sobre informes de gestión de jerarcas.

Procedo a presentar este informe final de mi gestión, a fin de cumplir con lo previsto por la Ley de Control Interno 98292) artículo 12 inciso e), y de lineamientos de la Contraloría General de la República al respecto. Siendo que la gestión termina en forma anticipada, este es un Informe Abreviado, con el objeto de informar sobre gestiones relevantes, principales logros y los resultados de mi función en este período de dos años y once días en ejercicio de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

El INAMU fue creado y es regido por la ley 7801 de 30 de abril de 1998. Es el producto del esfuerzo de las mujeres (y algunos sectores de hombres comprometidos en combatir las discriminaciones por razón del sexo); y por otra parte es evidencia del compromiso del Estado por crear mecanismos institucionales en favor del progresivo cumplimiento de respeto a los derechos humanos, en particular para eliminar la discriminación, sea que se manifieste mediante omisiones, o mediante disposiciones y acciones claras, que perpetúan y producen desigualdad de oportunidades y acceso al desarrollo personal y del país. La creación del INAMU, como mecanismo para el

adelanto y la igualdad de derechos de las mujeres también se da para cumplir el precepto Constitucional que establece el derecho a igualdad, así como de disposiciones del derecho internacional de derechos humanos y particularmente de la Convención para Eliminar todas formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada mediante ley 6968 de 2 de octubre de 1984). Este mecanismo sigue siendo fundamental, rector de políticas para que el Estado cumpla su obligación de proteger, promover y proveer servicios para la defensa de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad, la prevención y atención de diversas manifestaciones de violencia contra las mujeres; violencias que son diferenciadas, solo por el hecho de ser mujeres.

En el informe se abordan las gestiones y acciones para promover la igualdad y equidad hacia las mujeres, mitad de la población para la cual se han identificado significativa brechas para el acceso a derechos básicos, como por ejemplo, el de igualdad de oportunidades para el estudio y empleo; para ascensos laborales, para salud integral; vivir una vida libre de violencias; desarrollar competencias empresariales; acceso a recursos productivos; a servicios de cuidados que liberen tiempo para el desarrollo de proyectos de vida, entre otros; en suma para mejorar su condición social, política, cultural y económica en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

A fin de cumplir sus cometidos, la institución se organiza para cumplir con la ley que la crea, la 7801 de 30 de abril de 1998, y gestiona principalmente dos Políticas, la de Igualdad y Equidad efectiva entre hombres y mujeres (PIEG) 2018-2030, y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI) 2017-2032 y su Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (creado mediante ley 8688 de diciembre de 2008). La secretaría técnica de ambas políticas recae sobre el INAMU. A estas políticas, se suma el "Plan de Acción Nacional sobre igualdad de género en la acción climática-PGCC compromiso nacional determinado acuerdo París" que se aprobó en esta

Administración, que lo declaró de interés público mediante decreto ejecutivo 44053-MINAE-MCM (4/7/2023).

El quehacer institucional se desarrolla mediante dos procesos principales: A). Procesos sustantivos: Atención a Mujeres en su diversidad, 2) Rectoría y Vigilancia de Normativas y Políticas Públicas.

Los dos procesos principales antes indicados, a su vez requieren Sistemas de Gestión y Mejora continua: Gestión de la Cooperación Internacional, Gestión del Conocimiento Especializado en Derechos Humanos de las Mujeres, Asesoría Legal institucional, Auditoría Interna, Conducción Político Estratégica, Gestión de Tecnologías Informáticas, Gestión Administrativa y Financiera, Gestión del Talento Humano.

El proceso de Rectoría y Vigilancia de Normativas y Políticas Públicas conlleva: a). La gestión de políticas nacionales (análisis de contexto, evaluación de brechas, formulación de políticas, su actualización, planes de acción y relaciones internacionales) b) Rectoría técnica (gestión normativa y legislación, incidencia política, coordinación de políticas públicas) c). Vigilancia (seguimiento y evaluación).

Mi gestión se inicia teniendo como trasfondo las normas, políticas y procesos institucionales antes indicados, que se ha construido en procesos que han implicado cumplir con normativas de derecho público y al mismo tiempo esforzándose por realizar metodologías participativas e innovadoras, que posibiliten que todo un bloque social, tradicionalmente al margen del quehacer estatal, que surge de organizaciones sociales que buscan justicia e igualdad desde un accionar ciudadano, sin mucha experiencia formal en lo público, pues es éste un espacio que históricamente les ha sido vedado, por lo que de forma creativa ha buscado entretejer el ímpetu transformador pro igualdad con el cumplimiento de las normativas del sector público y las disposiciones rigurosas que entraña la administración de recursos públicos en forma responsable.

Mi informe abreviado se referirá a aspectos más relevantes de las intervenciones directas o en colaboración con la MCM y el personal técnico y administrativo de la institución. Parte significativa de tiempo también ha debido invertirse en funciones protocolarias y de representación como interlocutora a nombre de la institución tanto en las visitas institucionales a comunidades la gran área metropolitana, pero muchas veces alejadas de ésta (algunas como parte de las giras del Presidente de la República), y con una gran variedad de organizaciones e instituciones, así como atendiendo a personas a título individual que solicitan audiencias, ya sea para solicitar apoyo o plantear propuestas; asimismo en espacios internacionales, para cumplir con la presentación de informes, o para participar en viajes de estudio y de intercambio, de interés para el quehacer institucional.

En concreto: gran parte de la gestión ha sido para la atención de mujeres en su diversidad, con los diversos departamentos, para atender y prevenir la violencia basada en el género, para impulsar autonomía económica de las mujeres (empleabilidad, empresariedad), para fortalecer liderazgo y participación política, sistemas de cuidados (niñez y adultos con dependencias).

La parte sobre Rectoría y Vigilancia de normativas y políticas públicas incluirá lo avanzado en las políticas públicas, PIEG y PLANOVI, sus correspondientes planes de acción. Se ha requerido asimismo velar por el cumplimiento de las Disposiciones de la Contraloría General de la República (CGR) relacionadas con la PLANOVI y el Sistema Nacional para prevenir y atender la violencia contra las mujeres.

El informe requiere referirse también a las gestiones en el marco de la participación en diferentes Consejos Consultivos interinstitucionales. Se hará referencia a lo relevante en el seguimiento a articulaciones impulsadas por el Departamento de Gestión de Políticas Públicas (a cargo de proyectos como el Sello de Igualdad (norma INTE 38-01-01, que regula el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG), el proyecto de Inclusión Financiera (con apoyo del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe CAF); del Departamento de Construcción de Identidades y

Proyectos de Vida, que lidera acciones en el campo de mujeres y el deporte, mujeres y discapacidades, mujeres jóvenes, sistemas de cuidados, mujeres y acceso y vinculo con conocimientos y carreras STEM, entre otros; el de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres, que gestiona lo referente a la producción y cumplimiento de normativa de derechos humanos, mediante capacitaciones, coordinaciones interinstitucionales, como lo ha sido liderar la Red Nacional para atender la situación de mujeres vulnerables y sus familias, en conflicto con la ley penal; del Departamento de Ciudadanía y Gestión Local, cuyo accionar ha impulsado en conjunto con el Departamento de Condición Jurídica, la promulgación de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, apoyo y coordinación con oficinas municipales de las mujeres (OFIMs) y autoridades locales; difusión y capacitación sobre la referida ley, así como el apoyo logístico y de coordinación que provee al Foro de Mujeres del INAMU, relación de suma importancia histórica en la vida institucional y como ejercicio democrático de diálogo con la sociedad civil, previsto y normado en la ley de creación del Instituto.

El Informe también hará referencia a lo que se considera pertinente, para efectos de seguimiento, en los diversos procesos institucionales de apoyo: Gestión Administrativa Financiera, Gestión de Tecnología e Informática, Gestión de Cooperación Internacional (informes ante el Comité de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW por sus siglas en inglés, informe sobre cumplimiento de la Declaración de Beijing, que se realiza cada ___ años, proyectos con financiamiento de la cooperación internacional, participación en Mecanismo de Seguimiento a la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres -MESECVI); Asesoría Legal Institucional, Gestión del Talento Humano; y de los procesos de medición, análisis y mejora, en que participan la Auditoria Interna, la Contraloría de Servicios y la Unidad de Planificación Institucional. En relación con la Conducción político estratégico, además de lo que promueve e impulsa la MCM; acciones relevantes de la Dirección Estratégica y de la Unidad de Comunicación Institucional con las que ha interactuado esta P.E.

Parte importante de la gestión en este período ha sido la escucha directa, a grupos diversos de mujeres, pero también al personal. La preocupación por la situación de interinazgos largos; problemas para atender a usuarias y sus hijas e hijos por carencias en las instalaciones de sus oficinas en las regiones, insuficiente equipo tecnológico para trabajar, fueron asuntos identificados en las visitas a todas las oficinas regionales, que en buena medida se han resuelto.

Las reuniones con equipos técnicos de la institución, para conjuntamente resolver y abordar proyectos críticos. Asistir a eventos en las regiones, como presentación de agendas de sectores, identificar posibles soluciones y alianzas, han sido constantes esfuerzos que han demandado presencialidad y tiempo, como inversión para fortalecer políticas y el impulso de y nuevas visiones, como fortalecer un mayor conocimiento de la diversidad de servicios de la institución y mejorar la percepción del público sobre su alcance e importancia, para el desarrollo del país y el logro de mayor igualdad y justicia.

2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN

Este apartado reseñará lo relevante de las acciones y procesos atendidos durante el periodo del 8 de mayo de 2022– a 19 de junio de 2024; como principales intervenciones, avances, logros, tanto dando cumplimiento a leyes, políticas y Planes Operativos Institucionales existentes antes de esta Administración, como a acciones nuevas impulsadas a partir de este período, tanto lo logrado, como lo que está en proceso y requiere atención para que culminen exitosamente para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la institución.

A) Labor sustantiva institucional

Durante este período se logró aprobar el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030. Asimismo, los nuevos Planes de Acción, tanto el de la PIEG, como el de la

PLANOVI. En la de la PIEG se sumaron nuevas instituciones, inscribiendo acciones en total 62 instituciones del sector público. Asimismo, se realizó el Plan de Acción de la PLANOVI con las 22 instituciones que integran el Sistema Nacional de Prevención y Atención de la Violencia. (según ley 8688 de 2008)

Un aporte importante de esta gestión ha sido dar continuidad y fortalecer la integración de ambas políticas y su regionalización. Esta aspiración se consolidaría en la reestructuración integral de la institución que se planifica. Sin embargo, la regionalización es un proceso en marcha, que ha implicado la articulación con las instituciones que intervienen en las regiones en el ámbito de sus competencias en ese espacio geográfico, en asocio con la sociedad civil y siempre con el liderazgo del INAMU mediante la jefaturas en las sedes regionales.

B) Cambios en el entorno durante la gestión del período 2022-2024

Durante el período, la institución ha debido dar cumplimiento a leyes heredadas de la Administración que le imponían obligaciones importantes. Asimismo en este período se emitieron Decretos de relevancia para la institución, que constituye cambios en el ordenamiento jurídico, para el quehacer institucional.

B) 1. Leyes

Poco tiempo antes del inicio de esta gestión, en la Administración previa se aprobaron las siguientes leyes:

1. La ley 10158 “Consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial” (Nº Gaceta del 11 de marzo de 2022), que implica los servicios de atención mediante la línea 911.

2. Ley 20235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política (Gaceta 90 de 17 de mayo de 2022, alcance 98).

3. Ley 10263 Ley de Reparación Integral para las personas sobrevivientes de Femicidios. (Gaceta No. 99 del 30/05/2022, Alcance: 109)

La ley 10158, relacionada con el servicio de la línea de emergencias 911, de crítica importancia en situaciones de violencia, por años había estado bajo administración del ICE, con base en un convenio interinstitucional. Esta ley incluyó un transitorio por 6 meses, para trasladar ese servicio y su personal al INAMU. Cuando inicié el personal tenía mucha incertidumbre, en relación con el alcance de la decisión, su estabilidad laboral y salarial, así como a las nuevas condiciones de trabajo y posible pérdida de algunos beneficios salariales. Fue necesario realizar al menos tres reuniones con el personal, asimismo con la presidencia ejecutiva del ICE, a fin de garantizar un traslado en que las competencias se mantuvieran, pero que la categoría de puestos y requisitos fuesen compatibles, para poder ajustarse a las plazas existentes en el manual de puestos de INAMU sin que sus salarios fuesen afectados en el traslado horizontal. Alinear criterios del Departamento de Recursos Humanos, de la Unidad de Asesoría Legal de la institución, así como aclarar dudas con las jefaturas y el personal que ha estado atendiendo esa línea de emergencia, con capacitaciones y experiencia acumulada, algunas por 20, otras por 15 la gran mayoría, e todo caso por varios años de laborar y especializarse en la atención de esa línea, para casos de violencia intrafamiliar y otras violencias contra las mujeres. Fue necesario hacer esfuerzos para garantizar su permanencia y no perder su experticia, ya que tenían la opción legal de permanecer en el ICE y no trasladarse. Manifestaban no haber estado al tanto de la aprobación. Este proceso, que requirió importante inversión de tiempo con ellas, también requirió realizar las adecuaciones de infraestructura, tanto del espacio físico de la operación, como tecnológico, para lograr el traslado exitosamente y sin afectar el servicio. Luego de varias reuniones para aclarar dudas, la mayoría del personal

aceptó el traslado, pero también fue necesario captar a 6 nuevas funcionarias, , con disposición a trabajar en horarios, con rotaciones que permiten a la institución ofrecer ese servicio especializado las 24 horas del día, los siete días de la semana, sin embargo, gracias a la dependencia de Reclutamiento se logró prontamente. El apoyo de la Dirección Administrativa Financiera y de la Unidad de Informática fueron fundamentales para el exitoso traslado.

La Ley 20235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, ha implicado nuevas responsabilidades para el INAMU, ya que impone más responsabilidades de capacitación y de representación, con el mismo personal. La difusión de la ley y apropiación de las mujeres de la mismas se ha venido desarrollando en diferentes foros organizados por el INAMU en esta administración. El reto será que los procesos educativos transformadores, así como las eventuales sanciones, por parte del Tribunal Supremo de Elecciones u otras instancias administrativas y judiciales se lleven a cabo. El trabajo articulado de dos dependencias del INAMU, Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres, así como el de Ciudadanía Activa y Gestión Local, ha sido fundamental para la capacitación sobre esta ley en todas las regiones del país. Ahora están las capacidades y normas habilitantes para que el INAMU, pueda oportunamente representar a mujeres vulneradas por violencia política y obtener resoluciones que puedan constituir precedentes significativos que incidan en cambios culturales también.

Esta ley ha constituido un avance significativo para visibilizar las específicas violencias que mujeres lideresas, que dan un paso a tomar responsabilidades en el quehacer público político enfrentan, paralelo a los avances en materia electoral, para avanzar en la paridad de puestos de elección popular. Las definiciones y escala de sanciones que contiene, prevé procesos internos, que posibilitan oportunidades de cambios

culturales al interior de las estructuras partidarias y de diferentes instancias que eligen dirigencias mediante procesos democráticos de votaciones.

La aplicabilidad efectiva de esta ley requiere su reglamentación en numerosas instituciones, municipalidades y otras que aún lo tienen pendiente. INAMU ha impulsado este proceso, facilitando un modelo de reglamento. (puede solicitarse a ciudadaniaactiva@inamu.go.cr).

Esta ley y sus correspondientes reglamentos, con una amplia divulgación, pueden jugar un papel importante en impulsar cambios culturales en el quehacer político del país.

La Ley 10263 Ley de Reparación Integral para las personas sobrevivientes de Femicidios, fue aprobada en la Asamblea Legislativa, el 6 de mayo de 2022, dos días antes del cambio de administración, con muy buena intención, sin embargo, con dificultades técnicas por falta de precisión, especialmente sobre personas beneficiarias del referido fondo, criterios de prelación así como insuficiente contenido económico para cubrir expectativas generadas por dicha ley. Esto ha dificultado su reglamentación y operatividad de la misma, generando gran descontento contra esta Administración. El proceso de enmienda en la Asamblea Legislativa está en curso. Esta P.E. ha debido acudir a tres audiencias, al respecto. Atender numerosos correos del representante de la asociación de sobrevivientes de Femicidios y visitas de varios miembros de dicho colectivo; asimismo coordinar con diferentes dependencias de la institución relacionadas con esta ley y su eventual ejecución, la Dirección Estratégica, los departamentos de violencia, de condición jurídica, de unidad de asesoría legal institucional; asimismo intercambiar comunicaciones con el Ministerio de Hacienda. INAMU preparó una propuesta de reforma, que se presentó a la Comisión de Participación Ciudadana de la Asamblea Legislativa; respetando el interés de la Asociación de Sobrevivientes de Femicidio de tomar parte en su discusión, está presentó una nueva propuesta a la Asamblea Legislativa al final del último período

previo al de extraordinarias en curso (iniciado en mayo de 2024). El tema crítico sigue siendo el de contenido presupuestario. La propuesta de INAMU prevé algunas soluciones al respecto, pero que requerirán más tiempo de espera para los familiares. La propuesta de la Comisión presentada al final del período de sesiones ordinarias recién pasado, al respecto prevé nuevos impuestos. Dicha propuesta no ha sido enviada aún por el Ejecutivo, en este período de sesiones extraordinarias. Quizás una posición intermedia, mediante la redistribución de impuestos ya existentes (el de impuesto de salida del país para FONATT, entre otros podrían ser discutidos), contribuya a resolver este tema, que es crítico dado el enorme impacto del femicidio en niños y niñas, en abuelos y abuelas sobrevivientes; entre otros, aún pendiente de resolver por parte del Estado, y que en cumplimiento con la Convención para la Prevención, Sanción y Eliminación de todas las formas de Violencia contra las Mujeres, así como de las recomendaciones de su Mecanismo de Seguimiento (MESECVI) requieren atenderse.

El cuanto a la atención de ese fondo, el INAMU deberá y ha estado atento a realizar los ajustes administrativos necesarios para su funcionamiento, una vez que cuente con los mecanismos legales que se lo posibiliten. La ley actual imposibilita un reglamento adecuado, ya que no se puede reformar la ley vía reglamentaria. De forma que abordar la reforma a esta ley sigue siendo crítico para realizar avances que permitan un auxilio mayor a los sobrevivientes. Cabe resaltar que aún con las limitaciones normativas existentes, el INAMU ha establecido un protocolo de atención a sobrevivientes, en coordinación con diversas instituciones del sector social, para lograr la atención prioritaria a las personas sobrevivientes, por lo que tanto el PANI, como IMAS y la CCSS, principalmente intervienen en esa atención.

Relevantes disposiciones normativas durante esta Administración, han sido **el Decreto Ejecutivo : Nº 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM** del 27/10/2022 "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del**

acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres Decreto sobre Ruta de Género",(https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=98262&nValor3=133515&strTipM=TC) con el concurso del Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio de Jusiticia y Pas'z, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Ministra de la Condición de la Mujer. El Decreto persigue acelerar el cumplimiento de metas de la Política Nacional contra Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI) y su Plan de Acción. El artículo 4 párrafo segundo del mismo prevé "El INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias será la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, según lo señala el artículo anterior". Dichos centros son conocidos como los Puntos Violeta, su funcionamiento ha requerido involucrar el compromiso de diferentes dependencias del INAMU, desde la Dirección Estratégica, Proveeduría, hasta las oficinas regionales en diferentes rincones del país, a fin de posicionar su visión, la inclusión de sus metas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y los planes operativos institucionales anuales. INAMU realizó el proceso de contratación para poder contar con 22 profesionales sensibles, atiendan Puntos Violetas a fin de proveer servicios de apoyo e información a mujeres afectadas por violencia, desde Talamanca hasta Paso Canoas y Upala. Se procura que este proceso se consolide en la reestructuración integral de la institución que se planea.

Otras norma relevante ha sido la reforma a su ley de creación, adicionando el inciso ñ) de su artículo 4 sobre las "**Atribuciones. Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones".** Dicho inciso indica: "Promover y suscribir convenios interinstitucionales para el desarrollo y financiamiento de programas de servicios de información, asesoramiento, acompañamiento y patrocinio

legal gratuito a mujeres en el marco de procesos judiciales relacionados con la aplicación de la Ley 8589, de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, de 25 de abril de 2007, otros delitos sexuales cometidos contra mujeres mayores de 15 años y otros procesos judiciales en materia de familia, relacionados con violencia hacia las mujeres." (Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la ley N° 10347 del 28 de marzo de 2023). Esta norma habilitante prevé la ampliación de servicios diversos que ayuden a las mujeres a salir de círculos de violencia basada en el género. Asimismo, plantean la necesidad de incrementar esfuerzos para la articulación interinstitucional y con el sector privado.

Por otra parte, el decreto 44053 – MINAE-MCM que Declara de interés público el "Plan de Acción Nacional sobre igualdad de género en la acción climática-PGCC compromiso nacional determinado acuerdo París" (publicado en la Gaceta:120 del: 04/07/2023), al respecto ver https://www.undp.org/es/costa-rica/comunicados-de-prensa/costa-rica-lanza-inedito-plan-de-accion-nacional-sobre-igualdad-de-genero-en-la-accion-por-el-clima y https://www.undp.org/es/costa-rica/publicaciones/plan-de-accion-nacional-sobre-igualdad-de-genero-en-la-accion-por-el-clima

Mediante este decreto se actualizaron los Compromisos Nacionalmente Determinados de Costa Rica ante el Acuerdo París sobre Cambio Climático, a fin de garantizar no solo incidencia de las mujeres en este campo, en la toma de decisiones, sino también de generar opciones de trabajo y producción usando sus conocimientos e interés por la protección del medio ambiente y la posibilidad de fortalecer capacidades técnicas en ese campo. La inclusión de metas en el POI de 2022, del 2023 y 2024 en la coordinación de la P.E. con las dependencias técnicas del INAMU hacen que se impulsen las acciones previstas en ese Decreto. Asimismo, con la colaboración de la Unidad de Cooperación Internacional de la institución y de la Unidad Ejecutora de ese Plan, temporalmente en la P.E. se han gestionado y logrado recursos económicos de la cooperación internacional para contratar apoyo técnico que permitirá su avance.

Que los resultados pasen de ser nuevos documentos importantes a ser también parte de procesos regenerativos del ambiente y fuente de ingresos para las mujeres, en las diferentes regiones del país, son parte de los retos en las regiones de influencia del INAMU donde recién se iniciarán esos planes, con participación de mujeres, sus organizaciones y de instituciones locales.

Cabe destacar que acciones específicas para abordar cambio climático no estaban expresamente incluidas en los POI del INAMU previamente. Su inclusión, en el de 2023 y del 2024, ha sido posible gracias a importantes discusiones para alinearlo e integrarlo en las diferentes dependencias, como un tema estratégico institucional. La construcción de ese Plan de Acción fue producto de un esfuerzo previo a esta administración, que implicó consultas a más de 120 organizaciones en diversas partes de país, proceso que fue un esfuerzo en que participó INAMU, representantes y consultoras del PNUD, finalmente para su firma, fue necesario el impulso de la P.E. y la voluntad política de los jerarcas de los ministerios involucrados, MINAE y MCM.

C) Sistema de control interno institucional período 2022- 19 de junio de 2022

El INAMU, cumpliendo con lo establecido en artículo 18 de la Ley General de Control Interno, Ley No. 8292, del 2002, que señala "**Todo ente u órgano deberá contar con un sistema específico de valoración de riesgo institucional por áreas, sectores, actividades o tareas que, de conformidad con sus particularidades, permita identificar el nivel de riesgo institucional y adoptar los métodos de uso continuo y sistemático, a fin de analizar y administrar el nivel de dicho riesgo"**; tiene su Comisión de Control Interno, que informa y da seguimiento a riesgos identificados en diferentes dependencias de la institución. Según el Marco Orientador Institucional del SEVRI INAMU, emitido en el año 2013: "En el INAMU se trabajará en el cumplimiento de los fines institucionales apoyados en el establecimiento, mantenimiento y fortalecimiento de un Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional,

orientado hacia la mejora continua en los procesos, que a su vez permitan alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia en la gestión".

La Junta Directiva, mediante acuerdo Número 10, de la Sesión Ordinaria N° 13-2022 celebrada el 05 de julio del 2022 acordó:

1. "Aprobar el informe final de actualización del sistema específico de valoración del riesgo institucional SEVRI INAMU del año 2021, el cual contiene un análisis de los riesgos según procesos de trabajo de todos los programas institucionales.

2. Aprobar las recomendaciones emanadas de dicho informe de actualización SEVRI INAMU 2021, incluyendo el plan de mitigación con medidas de mejora que deberán. cumplirse en los plazos allí señalados.

3. Instruir a la Presidencia Ejecutiva del INAMU para que haga del conocimiento de todo el personal de INAMU el informe SEVRI INAMU y su plan de mitigación; así como una excitativa a las personas titulares subordinadas para que dicho plan se cumpla en tiempo y forma.

4. Instruir a la Comisión CECI-SEVRI para que presente ante esta Junta Directiva, una vez al año (en diciembre), un informe de seguimiento al avance de todas las medidas de mejora contenidas en los planes de mitigación del SEVRI INAMU.

Se aprueba por unanimidad.

ACUERDO FIRME"

Asimismo mediante Acuerdo No. 11, tomado en la Sesión Ordinaria N° 13-2022 celebrada el 05 de julio del 2022, la Junta Directiva aprobó:

"ACUERDO NÚMERO ONCE
CONSIDERANDO
(…)

SE ACUERDA

1. Aprobar el Informe final de Autoevaluación del Sistema de Control Interno – SCI-INAMU- 2020-2021, el cual contiene un análisis, según modelo de madurez de los cinco componentes del sistema; así como el Plan de Acción de mejoras asociado a cada uno de dichos componentes.
2. Aprobar las recomendaciones emanadas de dicho Informe de autoevaluación del SCI INAMU 2020-2021, incluyendo el Plan de acciones de mejora que deberán cumplirse en los plazos allí señalados.
3. Instruir a la Presidencia Ejecutiva del INAMU para que haga del conocimiento de todo el personal de INAMU el Informe de Autoevaluación al Sistema de Control Interno SCI- INAMU y su Plan de acciones de mejora y, que se solicite a las Titulares subordinadas la programación y cumplimiento de las acciones de mejora aprobadas.
4. Instruir a la Comisión CECI-SEVRI para que presente ante esta Junta Directiva, una vez al año (en julio), un informe de seguimiento al avance de todas las medidas de mejora contenidas en los Planes de acción de mejora vigentes en el Sistema de Control Interno SCI-INAMU.

   SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME".

También de relevancia sobre el tema, en el acuerdo No. 3 de la Sesión Ordinaria N° 03-2023 celebrada el 01 de febrero del 2023, la Junta Directiva, acordó:

"Considerando

1. Que el INAMU durante el año 2021 mediante la acción de la comisión CECI-SEVRI ha aumentado la identificación de riesgos no solo atinentes al plano estratégico sino también a nivel de todos los programas (procesos y subprocesos).
2. Que existen llamados desde la auditoría interna acerca de la necesidad de fortalecer el sistema de riesgo institucional, para aumentar la capacidad de toma de decisiones que mejoren el cumplimiento de los objetivos institucionales, y que tengan más y mejor información sobre las actividades que son más riesgosas.

3. Que se ha recibido y se ha escuchado la presentación del Informe Anual del Plan de Mitigación del SEVRI por parte de la representante de la Comisión CECI SEVRI acerca del avance en el cumplimiento de las acciones contenidas en él.

SE ACUERDA
1. aprobar el documento: Informe SEVRI presentado por la Comisión CECI SEVRI y las recomendaciones establecidas.
2. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que se instruya a las dependencias continuar con la ejecución las acciones de mitigación de los riesgos tanto a nivel estratégico como programático, en los plazos ya definidos y, que las mismas sean reportadas en los informes respectivos por las dependencias responsables todos los trimestres hasta que estén cumplidas.
3. Instruir a la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que, en conjunto con los equipos de trabajo, se ejecuten y supervisen las acciones contenidas en los planes de mitigación tanto en el nivel estratégico como en el programático según corresponda y en los plazos definidos para que coadyuven con el sistema SIPGAF en formulación para que se puedan identificar, evaluar y dar tratamiento dinámico a los riesgos cada año.
SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME." (Se aclara que sistema SIPGAF es el programa informático Sistema Integral de Planificación, Administración Financiera y Recursos Humanos de la institución que se está elaborando y se encuentra en avanzado desarrollo, 87 a mitad de junio de 2024.).

Posteriormente, mediante acuerdo No. 6, tomado en la Sesión Ordinaria N° 13-2023 de 13 de julio del 2023, la Junta Directiva acordó:

"CONSIDERANDO
1. Que el sistema de control interno busca, como se indica en su definición teórica, que la administración activa adopte e interiorice un ´conjunto de acciones, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los objetivos organizacionales´.
2. Que la Ley de control interno plantea los siguientes objetivos en relación con el sistema: a). Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal. b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información. c)

Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

3. Que la autoevaluación de control interno permite detectar el estado de avance en que se encuentra el control interno en el Instituto y, a partir de ello, definir acciones de mejora orientadas a fortalecer la gestión institucional y, en consecuencia, su sistema de control interno.

4. Que existen recomendaciones desde la Auditoría interna acerca de la necesidad de fortalecer el Sistema de control interno institucional, para aumentar la capacidad de toma de decisiones que mejoren el cumplimiento de los objetivos institucionales, y que tengan más y mejor información sobre las actividades de control que contribuyan en el logro de los objetivos estratégico y la generación de valor público.

5. Que se ha recibido y se ha escuchado la presentación del Informe de Resultados ACI-2022- 2023 y su Plan de Mejora correspondiente a la aplicación de la Autoevaluación 2022-2023, presentado por parte de la Coordinadora de la Comisión CECI SEVRI Sra. Ana Victoria Naranjo Porras.

SE ACUERDA:

1. Aprobar el documento: informe de resultados aci-2022-2023 y su plan de mejora presentado por la Comisión CECI SEVRI y las recomendaciones establecidas.

2. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que divulgue entre las personas coordinadoras de las áreas técnicas, jefas de áreas y todas las personas funcionarias del INAMU, el informe de resultados derivado de la autoevaluación de control interno periodo 2022-2023 y su respectivo cumplimiento y seguimiento del plan de mejora para que sea atendido durante el ii semestre del 2023.

3. Instruir a la presidencia ejecutiva para que promueva entre las personas titulares subordinas y todas las personas funcionarias de la institución la importancia y participación en las actividades conducentes al fortalecimiento del sistema de control interno institucional, mostrando un crecimiento en la generación de una cultura institucional, reconociendo el control interno como parte integral de los sistemas institucionales, que aportan valor al cumplimiento de los objetivos del INAMU, dicho fortalecimiento se alcanza mediante la ejecución de los planes de mejora que son herramientas adecuadas para el logro de este proceso.

4. Instruir a la Comisión Ejecutiva CECI-SEVRI para que continúe con los seguimientos trimestrales y presente un informe de cumplimiento ante esta Junta Directiva sobre la ejecución de los planes de mejora derivado de la aci-2022-2023.
SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME."

En seguimiento, la Junta Directiva, tomó el acuerdo No. 3, en Sesión Ordinaria N° 04-2024 celebrada el 05 de febrero del 2024, como sigue:

"CONSIDERANDO:
1. Que el Sistema de Valoración de Riesgos es un componente funcional del Sistema de Control Interno regulado mediante la Ley General de Control Interno N.8292 del 31 de julio del 2002 y, específicamente está establecido en las Directrices Generales para el Establecimiento del Sistema Específico de Riesgo Institucional (SEVRI), emitidas por la Contraloría General de la República No. R-CO-64-2005. Esta normativa tiene el propósito de orientar la gestión o administración del riesgo como una forma de procurar el logro de los objetivos institucionales.
2. Que durante los años 2021 y 2022 se realizaron procesos de Autoevaluación de Control Interno Institucional, en el cual se instruyó la participación de la totalidad de dependencias que conforman el INAMU y el personal que labora en cada una de ellas. Con el fin de realizar una revisión integral del SCI, estableciendo propuestas de mejora o acciones correctivas en aquellas situaciones que no habían sido atendidas.
3. Que mediante la CIRCULAR INAMU-PE-0001-2023 PRESIDENCIA EJECUTIVA, se dieron a conocer los resultados de seguimiento al SEVRI estratégico y programático de año 2022 y, además se informó sobre los acuerdos de Junta Directiva que indican:
"2. Se instruye a la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que, en conjunto con los equipos de trabajo de los departamentos asociados, se ejecuten y supervisen las acciones contenidas en los Planes de mitigación, tanto en el nivel estratégico como en el programático según corresponda y, en los plazos definidos para que puedan identificar, evaluar y dar tratamiento dinámico a los riesgos cada año y llevarlos a un nivel aceptable. 3. Se instruye a todas las dependencias técnicas y administrativas, a continuar con la ejecución las acciones de mitigación de los riesgos ya programadas, tanto a nivel estratégico como programático, en los plazos ya definidos. Así mismo, que dichas acciones sean reportadas en los informes por las personas responsables todos los trimestres hasta que éstas estén cumplidas.

SE ACUERDA

1. Dar por conocido y aprobado el **Informe Anual 2023** sobre el avance del Sistema Específico de Valoración del riesgo SEVRI- Estratégico y Programático; así como sobre el avance en la ejecución de los planes de mejora asociados al Sistema de Control Interno, expuestos por la Jefatura de la Unidad de Planificación institucional, señora Ana Victoria Naranjo Porras.
2. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que, en uso de sus facultades, emita una comunicación oficial a todo el personal del INAMU conteniendo los principales resultados de este informe y se inste a un cumplimiento pronto y eficaz de las acciones rezagadas en ambos planes de mitigación de riesgos y de mejora continua asociada al Control interno.
3. Instruir a la Comisión CECI-SEVRI para que en conjunto con la Secretaría de Actas de esta Junta Directiva elaboren y se firmen en nombre de la Junta Directiva, previsiones de sanción de acuerdo con la Ley No.8292 Ley General de Control interno, dirigida a aquellas dependencias que al 15 de junio 2024 próximo no hayan ejecutado o progresado en las acciones de mitigación y de mejora que les fueron asignadas como responsabilidad. Lo anterior en ejercicio del inciso b) del Artículo 12 de la citada Ley, que indica como obligaciones del Jerarca:

"b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades."

Una vez ejecutadas o avanzadas significativamente las acciones previstas, se deberá mantener informada de manera trimestral a la UPI sobre dichos avances y se entregará su evidencia de soporte.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME."

Las prevenciones a las dependencias, fueron enviadas a cada una de las dependencias, y está pendiente la valoración de los informes. La fecha de terminación de mi función se dio el 19 de junio, de forma que quedará a la siguiente P.E. analizar los mismos.

A continuación, las CONCLUSIONES y las RECOMENDACINES del Informe Anual SEVRI-Estratégico de 2023. (Según oficio INAMU-PE-UPI-CECI-SEVRI-002-2024 del 30 de enero del 2024, de la Jefatura de la Unidad de Planificación Institucional, Coordinadora Comisión CECI-SEVRI. Sin embargo, se exponen las conclusiones y recomendaciones de los informes:

"CONCLUSIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL SCI Y EL PLAN DE MEJORA DE LA AUTOEVALUACIÓN ANUAL

Tomando en consideración el objetivo de la Autoevaluación de Control Interno del Instituto Nacional de las Mujeres, centrado en producir información que apoye la toma de decisiones de la alta jerarquía, y orientada a ubicar a la institución en un nivel de Madurez del Sistema de Control Interno diestro, se concluye lo siguiente:

1. Revisada la información aportada, se puede afirmar que un 90% de las dependencias remitió la información de seguimiento del plan, mientras que el restante 10% no les fue posible presentar los avances en tiempo y forma.
2. De las 435 acciones de mejora contenidas en los 33 planes se obtuvo un cumplimiento total del 78% lo que representa en números absolutos 339 acciones, mientras que el restante 22% que representa en números absolutos 96, no fueron atendidas.
3. Ningún componente funcional tiene un cumplimiento inferior al 70% lo cual es positivo, pero se mantienen en un nivel de cumplimiento medio.
4. Se hace referencia a las buenas prácticas implementadas por las dependencias con cumplimiento alto, quienes remitieron evidencias que sustentan el cumplimiento de las acciones de mejora lo cual contribuye al fortalecimiento del Sistema de Control Interno institucional.
5. Por otra parte, se hace visible la falta de cumplimiento de las acciones de la Unidad de Recursos Humanos, CEAAM Caribe y Asesoría Legal, con lo cual se debilita el Sistema de Control Interno institucional.
6. Finalmente, entre las principales justificaciones del incumplimiento de las dependencias se encuentra: cambios constantes de jefatura y movimiento de personal y altas cargas laborales en unidades con poco recurso humano**.**

3. RECOMENDACIONES

Sobre SEVRI-Estratégico y SEVRI Programático:

1. A la Junta Directiva para que se instruya a las dependencias institucionales continuar con la ejecución de las acciones de mitigación de los riesgos tanto a nivel estratégico como programático, en los plazos definidos y que las mismas sean reportadas a tiempo por las dependencias responsables en todos los trimestres, en tiempo y forma.

2. Instruir a la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que se continúe remitiendo la información solicitada en esta materia de manera consolidada y se apliquen actividades de control correspondientes que permitan conocer de previo las acciones que no están siendo reportadas dentro de sus equipos de trabajo, con el fin de que se apliquen medidas correctivas para la prevención en la materialización de eventos que se podrían convertir en siniestros para la institución.

3. Instruir a la Comisión Ejecutiva CECI-SEVRI para que se continúe con los seguimientos trimestrales en tiempo y forma y se presenten informes de seguimiento ante la Junta Directiva con base en el estado reportado por las dependencias institucionales de las acciones contenidas en el Plan de Mitigación.

4. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que se difunda entre el personal los alcances de este informe, y se tomen las acciones pertinentes en relación con las acciones de mitigación que no han sido reportadas para que en los siguientes informes todas las acciones sean reportadas según el estado correspondiente que ha sido definido por la Comisión CECI-SEVRI (Cumplido, En proceso, Sin avance).

Recomendaciones sobre el Sistema de Control interno y el cumplimiento del Plan de acción de Mejora Autoevaluación de Control Interno

1. A la Junta Directiva para que se instruya a las personas titulares subordinadas sobre su responsabilidad de promover e instaurar la ejecución de las acciones contenidas en los Planes de Mejora derivados de las Autoevaluaciones de Control Interno de cada año y de esta manera, lograr el fortalecimiento del Sistema y la calidad del cumplimiento de las metas y los objetivos.

2. A la Junta Directiva y a las autoridades competentes, para que se asigne un recurso humano que realice funciones de manera exclusiva en el abordaje de los procesos de Control Interno, de manera que permita el fortalecimiento institucional en materia del cumplimiento que se debe realizar en esta materia.

3. A la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que en conjunto con los equipos de trabajo se ejecuten y supervisen en los plazos definidos, las acciones contenidas en los Planes de Mejora al Control interno y se remitan los informes de seguimiento consolidados; ya que para ambas direcciones dicha actividad representa una actividad de control en cuanto al cumplimiento de los planes por parte de las personas titulares subordinadas a su cargo y así como, el fortalecimiento del SCI.

4. A las personas titulares subordinadas para que incorporen en los planes de trabajo anual POI, las acciones que se derivan como una mejora al Sistema de Control Interno, como parte

del proceso del trabajo cotidiano en sus dependencias y se fortalezca el Sistema de Control Interno a nivel institucional.

5. Instruir a la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que se continue remitiendo la información solicitada en el tiempo establecido y se apliquen actividades de control correspondientes que permitan conocer de previo las acciones que no están siendo reportadas dentro de sus equipos de trabajo, con el fin de quese apliquen medidas correctivas para la

prevención en la materialización de eventos que se podrían convertir en siniestros para la institución.

6. Instruir a la Comisión Ejecutiva CECI-SEVRI para que se continue con los seguimientos trimestrales en tiempo y forma y se presenten informes de seguimiento ante la Junta Directiva con base en el estado reportado por las dependencias institucionales de las acciones contenidas en el Plan de Mejoras.

7. Es importante para la Comisión de Control Interno contar con un sistema informático para la realización de las Autoevaluaciones de Control Interno y los seguimientos de los Planes de Mejora que permita una buena comunicación entre las dependencias, que acelere los procesos y que reduzcan los costos y el tiempo. Fin del informe----"

(Fuente: Informe de Seguimiento Anual SEVRI -Estratégico,SEVRI-Programático y Planes de Mejora de Autoevaluación de control interno 2022-2023, de la Unidad de Planificación Institucional).

Es evidente que la mejora continua, la atención y seguimiento han sido constantes en el quehacer institucional. El informe completo está disponible y puede consultarse en la Unidad de Planificación Institucional (upi@inamu.go.cr).

C) Gestión de la auditoría interna del INAMU del periodo comprendido entre el 29 de abril del 2022 al 20 de junio del 2024

De acuerdo con lo que establecen las Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión, y tomando en consideración lo que establece el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, se presenta a continuación un insumo de información que sustenta el estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante el periodo de gestión de esta P.E. han sido comunicadas por la Auditoría Interna de la institución.

En el transcurso del periodo de enero 2022 a junio 2024, la Auditoría Interna emitió un total de 44 servicios de auditoría, distribuidos de la siguiente forma: 29 Informes de Control Interno lo que equivale a un 66%, 11 Advertencias equivalentes a un 25% y 4 Asesorías equivalentes a un 9%, tal y como se muestra a continuación:

El objetivo de los estudios de control interno y demás servicios que brinda la Auditoría Interna se enfocan en fiscalizar y evaluar la eficacia, eficiencia y economía de las diferentes áreas de la institución, en función de la utilización de los recursos públicos asignados, así como el cumplimiento de regulaciones, leyes, reglamentos y normativa vigente atinente a cada tipo de estudio. Cabe señalar que todos los informes de control interno ejecutados fueron debidamente presentados para discusión a los funcionarios de la institución aludidos, y en su gran mayoría, contando con la presencia y participación activa de la Presidenta Ejecutiva., esto previo a la emisión de los informes correspondientes. Esto ha permitido validar la viabilidad técnica y económica de las recomendaciones emitidas, para poder realizar los planes de acción efectivos y eficientes para el cumplimiento de las recomendaciones recibidas.

Producto de la emisión de 44 servicios de auditoría, fueron remitidas a la Administración Activa un total de 141 recomendaciones, de las cuales, al corte de junio 2024, un 30% de ellas equivalente a 43 recomendaciones se encuentran en estado cumplido, un 19% equivalente a 27 recomendaciones se encuentra en estado en proceso y un 50% equivalente a 71 recomendaciones se encuentran en estado pendiente.

Es importante destacar que la mayor parte de las recomendaciones que se encuentran en estado de “en proceso” y “pendiente” se encuentran en cierta medida ligadas a proyectos de modernización de los sistemas de información, implementación de las NICSP (Normas Internacionales de Contabilidad en los Servicios Públicos), actualización de reglamentos y normativa interna en materia de manuales de cargo, declaración jurada de bienes, fondos de caja, administración de pólizas de seguro y

de activos, así como de la gestión de cobro institucional, la actualización del plan estratégico de tecnologías de información en función del plan estratégico institucional, diseño, elaboración y formalización de mecanismos de control que establezcan una adecuada gestión de riesgos con terceros en función del modelo de negocio que debe implementar la institución en materia de tecnologías de la información; análisis de la nueva Ley General de Contratación Pública de Costa Rica (LGCP) para que se apliquen las mejoras correspondientes en materia de gestión de contratación administrativa Institucional, documentar la gestión de procesos estratégicos de la institución, análisis e implementación de estándares institucionales que permitan una mejor gestión de la calidad del software en desarrollo o mantenimiento que aplique la institución, la mejora en mecanismos de supervisión y control de procesos varios de la institución, entre otros aspectos propios de la gestión institucional.

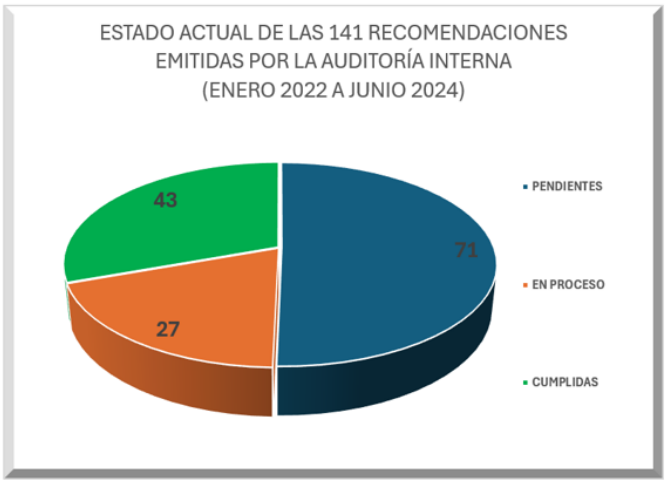
Es importante continuar trabajando en la aplicación efectiva en tiempo y forma de las recomendaciones que actualmente se encuentran en estado de pendiente y en proceso, dado que la institución necesita seguir fortaleciendo los mecanismos de control interno institucional.

Gestionar las recomendaciones requiere atención constante, ya que con frecuencia cada una de ellas, conlleva atención de parte de jefaturas, convencimiento o aclaraciones a personal involucrado y muy posiblemente realización de más labores, que pueden implicar recargo al trabajo ordinario que ya realizan con poco personal. El limitado personal, el uso de tiempo del mismo, constituyen elementos que pesan en el cumplimiento más expedito para para atender la cantidad y diversidad de recomendaciones, ha significado retrasos. Sin embargo las recomendaciones y el trabajo de la Auditoria Interna son altamente valoradas, por su esmero en realizarse con mucha rigurosidad y constituyen un aporte sumamente importante para la mejora continúa de la institución, sus dependencias técnicas y administrativas, así como para la P.E. y la Junta Directiva. La relevancia de su gestión se ha reflejado en parte

también por la petición de que participe, con voz, en las sesiones de la Junta Directiva, donde se valoran y toman en cuenta sus opiniones, análisis y recomendaciones.

El detalle grafico del estado actual de las recomendaciones emitidas en el periodo 2022 al 2024 es el siguiente:

ESTADO ACTUAL	CANTIDAD	%
PENDIENTES	71	50%
EN PROCESO	27	19%
CUMPLIDAS	43	30%
TOTAL	**141**	**100%**



D) Avance en Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP)

En lo que concierne a los compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP), el INAMU tiene el compromiso de metas anuales, ajustadas a 2023. Las metas están planteadas en el Sector Bienestar Trabajo e Inclusión Social (SBTIS), y para el Sector Seguridad Ciudadana y Justicia (SSCJ). Cabe aclarar en ambos sectores se modificaron dos metas (una en cada sector), la meta de Mujeres empresaria que se amplió y la de Puntos Violeta, en los que se incluyeron otros servicios como orientación y atención psicosocial, pero esto cambios rigen a partir del

año 2024. Importantes esfuerzos institucionales, de sus diferentes dependencias técnicas impulsan el cumplimiento de los ejes estratégicos de la Política de Igualdad y de la PLANOVI, de sus planes de acción los constantes desafíos, agravados por la insuficiencia de recursos humanos. Su fortalece e impacto en gran medida depende del concurso de otras entidades estatales, tal como lo prevé por ejemplo, la ley como la 8688, que crea el Sistema para ejecutar PLANOVI, y tal como también lo señala el informe de la CGR, es necesario que su articulación se fortalezca, incluyendo presupuestos plurianuales, (Estos informes sobre PNDIP se encuentran en como ANEXOS 1.A Y 1.B. siendo su fuente la Unidad de Planificación Institucional upi@inamu.go.cr)

4. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE LA GESTIÓN

Los principales logros alcanzados con el impulso de la Presidencia Ejecutiva en los planteamientos prioritarios de su gestión, se ha gestionado en armonía con la planeación institucional, con la Ministra de la Condición de la Mujer, de la Junta Directiva, Áreas Programáticas y Unidades Administrativas.

A nivel institucional el accionar de planificación está a cargo de la Unidad Planificación de la Institución quien conduce, promueve, coordina diferentes acciones de alta complejidad y especialización en el diseño, ejecución y evaluación.

En materia de planificación la institución se orienta, diseña y estructura: a) el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) b. el Plan Estratégico Institucional (PEI) c). El Plan Operativo Institucional (POI) anual.

Este informe abreviado se enfocará en los principales logros en relación algunos temas, relacionados con los indicados en el párrafo anterior, que ha sido necesario priorizar para lograr tener resultados en los objetivos de las políticas, muchos ya incluidos en el Plan Estratégico Institucional 2024-2030, claramente trazado para varios años.

Cabe señalar que también es en esta gestión que se concreta la aprobación del Plan Estratégico Institucional nuevo para el período indicado, que Junta Directiva conoció y aprobó en el 2023, con la indicación que deberían realizarse algunas mejoras puntuales (la nueva versión puede consultarse como ANEXO 2). Este PEI contó con aportes de las dependencias técnicas y de las regiones del INAMU, asimismo del Foro de Mujeres del INAMU, ente consultivo según la Ley 7801 y también integrando aportes de esta P.E. Es de destacar bien, que este PEI se produce simultáneo con el trabajo institución de reestructuración integral

institucional. En las discusiones para su elaboración como respuesta a las demandas para superar históricas exclusiones y discriminaciones acentuadas en las mujeres, de diversos sectores se coincide en la necesidad de fortalecer la regionalización del quehacer institucional, de incrementar las metas en términos de número de mujeres que se alcanzan con los diferentes servicios que se brinda, de hacer un uso más intenso de herramientas tecnológicas, de terminar el proceso de rediseño y reestructuración institucional, tomando en cuenta el Catálogo de Programas e indicadores institucionales, INAMU 2020-2030, del Proceso: Planificación Estratégica, Táctica y Operativa Institucional que cataloga y describe cada uno de los programas institucionales con el propósito de plantear cómo se miden los objetivos que se propone el INAMU desde el Plan Estratégico Institucional (PEI 2019-2030) y, es el resultado del trabajo conjunto entre la Unidad de Planificación Institucional y las Direcciones Estratégica y Administrativa -Financiera en conjunto con la participación de funcionarias de las dependencias que pertenecen a cada dirección. (Ver ANEXO 1.A)

A) La articulación de las políticas públicas que gestiona la institución a nivel regional:

Esto ha sido consensuado en la elaboración del PEI y de toda la planificación institucional. Para ello se trabaja en crear instancias regionales en las que instituciones presentes en las regiones, incluyendo las académicas, se articulen, asumiendo a nivel local, las acciones inscritas comprometidas por sus jerarcas en los planes de acción de ambas políticas y también en las metas del Plan de Acción de Género y Cambio Climático. Se subraya que ha sido marcado el esfuerzo en esta gestión, integrar el tema de los cuidados en las acciones que se desarrollan, insertando el uso del tiempo y la corresponsabilidad, como central para el avance hacia la igualdad.

Ya la institución sus regiones vienen trabajando en el fortalecimiento de las políticas con participación también de organizaciones de la sociedad civil, que cobra importante relevancia para multiplicar esfuerzos en pro de la igualdad y para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, promover la autonomía económica; discutir además como incidir para mejorar el cuidado de niños/as y adultos en dependencia, empleo y condiciones laborales dignas, particulares agendas de grupos de mujeres, como las que enfrentan alguna discapacidad, particularidades en razón de su origen étnico de pueblos originales, o de ascendencia afro, u opciones sexuales e identidad de género, procedencia rural, edad, entre los temas que mujeres enfrentan que les causan discriminaciones y muchas veces violencias particulares. (Ver P.E.I., ANEXO 1)

B) Avance de la Regionalización de la institución

A la determinación de lograr la fusión de las políticas públicas gestionadas por la institución, previamente indicadas, como parte crítica para ese fin, se ha planteado la regionalización institucional; a esto se sumó la estrategia **"Ruta de Género"** de esta Administración de presidente Rodrigo Chaves Robles. La Ruta de Género, ha implicado según el Decreto que la lanzó, la apertura de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia por violencias de género, conocidos como **"Puntos Violeta".** Las negociaciones para ubicar los espacios físicos en las regiones, que requerido negociaciones y acuerdos con instituciones para lograr sus compromiso, facilitando sus instalaciones para estos "Puntos" por vía de convenio, que ha sido un esfuerzo predominantemente realizado por la MCM, también ha requerido gestión de funcionarias de INAMU y esta P.E.; asimismo los costos de contratación para garantizar profesionales competentes dando los servicios de apoyo psicológico y legal en dichos Puntos, así como coordinar las dependencias técnicas institucionales para consensuar términos de referencia y posibilitar el proceso de contratación, con apego a una nueva ley y reglamento de contratación pública, requirió despejar dudas y llevar a cabo numerosas reuniones a fin de

garantizar claridad de la relación con los eventuales profesionales que la entidad que se contratase y al mismo tiempo prever garantías de sensibilidad de dicho personal, en el manejo de previsibles necesidades de usuarias en dichos centros. Dado que se requerían profesionales en todo el país, en zonas alejadas y con ciertas características, la exposición de los términos de referencia y el cumplimiento de todo el proceso licitatorio requirió un seguimiento riguroso a fin de lograr los plazos y avanzar con los objetivos que la indicada Ruta promueve. Asimismo lograr concretar condiciones consensuadas con las instituciones u organizaciones de sociedad que facilitan los espacios físicos a fin de poder firmar los convenios correspondientes entre esta P.E. y los respectivos representantes legales de esas entidades jurídicas, lo cual no siempre ha sido ágil, pues al momento de concretar convenios surgían dudas y contratiempos que debieron allanarse paulatinamente.

La regionalización, también pasa por un proceso de acercamiento, de apropiación de las personas en las regiones con la institución, con los valores que representa, con sus servicios y sus actividades. Fortalecer la aspiración a que el derecho a igualdad de oportunidades, sea comprendido como un derecho de todo ser humano, que las mujeres no deben estar ni de hecho ni de derecho excluidas, que igualdad no significa renunciar a las diferencias entre hombres y mujeres, sino que es un derecho de las personas, con todas las diferencias que se tengan entre sí. Esto asimismo ha incluido visitas para reuniones tanto con el equipo institucional, así como con estas y otros personeros de la institucionalidad regional y con organizaciones sociales.

B) 1. Vinculación con las Oficinas Municipales de las Mujeres

Fortalecer alianzas en pro de la igualdad se estimó desde el inicio de esta gestión, requeriría contar con **mecanismos locales pro igualdad,** como lo son las Oficinas Municipales de las Mujeres (conocidas como OFIMs), creadas mediante reforma al Código Municipal, ley 7794 de 1998, mediante ley 8679 de 2008. Aunque dicha

positiva reforma fue modificada después, (mediante ley 8801 de 2010), algunas prevalecen como tal o se les han modificado nombre y funciones, pasando a ser oficinas de desarrollo social o nombres similares a cargo de atender diversas necesidades sociales entre las que puede incluirse esfuerzos para superar discriminaciones de hecho contra las mujeres. En todo caso, contar con instituciones aliadas a nivel local, con significativa incidencia en las decisiones políticas y distribución de recursos y cambios culturales es fundamental. Sobre esta consideración desde el inicio de la gestión de esta P.E. se procuró un diálogo constante con oficinas municipales: Esto ha significado desde atender peticiones de vecinas preocupadas por la desaparición de la OFIM de su cantón, como el de Montes de Oca, realizar cartas y gestiones ante dicho Consejo; como organizar el Primer Encuentro Nacional de representantes de Oficinas Municipales de la Mujer, (u otra denominación, que atiende sus demandas), de Regidoras a cargo de Comisiones municipales de las mujeres, de Alcaldesas, vice alcaldesas, intendentas y vice intendentas. Dicho Encuentro se realizó el 23 y 24 de octubre de 2022 en San José y logró reunir a casi 200 mujeres, con responsabilidades como autoridades locales. Para su realización se contó los apoyos articulados (metodológicos y financieros)de la representante de ONU Mujeres en Costa Rica, del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del Fondo de Población de Naciones Unidas, en nuestro país, así como con el apoyo del Instituto Nacional de Fomento Municipal (IFAM). Previo a la realización del evento, se coordinaron desde el Despacho, la realización de cuatro webinarios sobre temas que se profundizarían en el Encuentro. Del mismo salió una Declaratoria que clama por el fortalecimiento de dichas oficinas. (VER ANEXO 3: “Declaratoria del I Encuentro Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer, Alcaldesas, Vice alcaldesas, regidoras, intendentas y vice intendentas, 2022”) .

Desde el inicio de 2024, se está gestionando para que en el transcurso del mismo, se pueda realizar un Segundo Encuentro Nacional de autoridades municipales,

similar al realizado en el 2022, que incluya a las nuevas autoridades municipales electas, dar continuidad a algunos temas abordados en el Primer Encuentro, abordar otros, fortalecer capacidades sobre diferentes temas municipales; asimismo facilitar las alianzas y colaboraciones entre las autoridades en las diferentes regiones y compartir experiencias y objetivos. Esto está en proceso, con buen prospecto.

B) 2. Indicadores de género de para los estudios de Índice de Gestión Municipal de la Contraloría General de la República

Otro esfuerzo en el que esta P.E. ha incidido ha sido en unir esfuerzos desde la institución con apoyo del Departamento de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres; y con la Red Nacional de OFIMs, para presentar a la Contraloría General de la República (CGR), una propuesta de Indicadores con perspectiva de género, para que este ente regulador valore el desempeño que periódicamente hace a las municipalidades. Para ello además de coordinar con lideresas de esta Red, se gestionó cita con funcionarios de la Contraloría General de la República, para justificar y presentar la propuesta, lográndose el acuerdo que se delimitara la propuesta dos indicadores. Una segunda reunión con dichos personeros de la CGR permitió la selección de esos indicadores y su compromiso de hacer los esfuerzos internos necesarios para su inclusión. Asimismo se recibió su sugerencia de incidir ante los Consejos Municipales para que en la elaboración de su próximo presupuesto, incluyeran partidas que atendieran las demandas pro igualdad de las mujeres y la lucha para prevenir la violencia contra las mujeres en sus respectivas localidades. El envío formal a la Sra. Vivian Garbanzo Navarro, Gerenta del Área de Fiscalización para el Desarrollo Local de la CGR; delimitado a dos los indicadores de género, para su inclusión en el Índice de Gestión Municipal se hizo el 14 de mayo 2024 mediante oficio INAMU-PE-315-2024 suscrito también por Adriana Villalobos Elizondo, Coordinadora de la Red Nacional de OFIMs. (Ver ANEXO No. 4).

B) 3. Acción de Inconstitucionalidad

Un esfuerzo adicional, previo a culminar esta gestión de la P.E., con similares objetivos, de fortalecer el trabajo regional y en concreto las Oficinas Municipales de la Mujer, como mecanismo local para avanzar los derechos de las mujeres, se trabajó, coordinó, investigó y participó en la elaboración de una Acción de Inconstitucional para impugnar el artículo 17 de la ley 8801 del 28 de abril de 2010, que reformó el inciso a) del artículo 13 del Código Municipal, ley 7794 de 30 de abril de 1998. Los motivos de esta acción son a) Por forma, por vicios de procedimientos parlamentarios por omisión de consulta obligatoria al INAMU en la tramitación del expediente 17297 que dio origen a la Ley No. 8801 del 28 de abril de 2020 y b) Por el fondo, por vicios sustantivos de violación del principio de Igualdad y de No Regresividad en materia de Derechos Humanos. Esta acción fue presentada el 19 de junio de 2024 y en la Sala Constitucional se le asignó el No. de Expediente **24-016520-0007-CO.** (Acción de Inconstitucionalidad indicada en ANEXO No. 5). Esta Acción está bajo estudio de admisibilidad, por parte del Sala IV, debiendo notificarse lo que se resuelva al correo del Departamento de Condición Jurídica del INAMU.

La importancia de esta acción es relevar la preponderancia del derecho a vivir libres de discriminación, de la mitad de la población. Uno de los argumentos que se han mencionado para justificar la modificación de las oficinas municipales de las mujeres a oficinas de asuntos sociales (u otros nombres), han sido por ejemplo, la necesidad de dar atención de personas con discapacidad, adultos mayores; y la carencia de presupuesto para mantener una oficina solo para asuntos de las mujeres. Si bien atender esas poblaciones es sin duda fundamental, estos argumentos eluden atender el peso de la discriminación, aunque sea por omisión o indiferencia, hacia ese gran segmento de la población que somos las mujeres y sus implicaciones. Fortalecer estas oficinas de las mujeres, posibilitaría involucrar a este gran grupo poblacional, las mujeres, en las soluciones a varios de los problemas sociales que

buscan atender. Es necesario dar la importancia necesaria a lo crucial que es para una sociedad democrática, que la búsqueda de la igualdad, de la justicia sean centrales, para el bienestar de la sociedad. Asimismo que se asuma que el trabajo para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, requiere respuestas muy diversas, también desde los ámbitos locales, empezando por cada hogar, cada familia, a quienes el Estado, por medio de sus entes descentralizados como las municipalidades, pueden acercarse con mayor probabilidad práctica y más eficacia. Las políticas nacionales pro igualdad y contra la violencia hacia las mujeres, sus respectivos planes de acción son rigurosos y construidos en cuidadosos procesos, con data y con inclusión de diferentes partes, su puesta en práctica y seguimiento a niveles locales, requieren instancias que dirijan, den seguimiento cercano, midan impactos a luz de estudios y experiencias locales, para lo cual, el quehacer de las OFIMs es crítico.

C) Avances en la atención de la violencia contra las mujeres (V.cM)

En la parte sustantiva de la labor institucional, como parte del componente de Atención a Mujeres en su diversidad, el trabajo para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, constituye un desafío constante, tanto para el Departamento especializado para atender el tema, como para prácticamente todas las dependencias técnicas de la institución, dada su prevalencia como elemento que impide, limita y dificulta avances hacia la igualdad. El enfoque de la Ruta de Género, con fuerte impulso inicial de la Segunda Vicepresidenta y el continuo seguimiento de la MCM significó para el Departamento (DVIO) un estímulo para el avance de sus metas, así como ampliar la visión sobre abordajes, se requirió su importante apoyo técnico para la construcción de términos de referencia para contratación necesaria para mayor apoyo psicológico y legal en los nuevos Centros de denuncia y Atención (Puntos Violeta, a lo que antes se hizo referencia).

Adicional a las actividades previstas en el Departamento de Violencia de Género en las oficinas centrales y las regiones de atención directa a las mujeres y en tareas de capacitación; el Departamento con apoyo de la Dirección Estratégica y la P.E. tiene a cargo la Secretaría Técnica de la Política Nacional para Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres y el Sistema Nacional para Prevenir Atender la Violencia contra las Mujeres, mismo que durante esta administración fue sujeta a una auditoria de la Contraloría General de la República.

Durante la auditoria que realizó la CGR, ésta y jerarcas de las instituciones que conforman el Sistema Nacional para Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres (en delante el Sistema). La CGR realizó un primer borrador de su informe, que fue sometido para su revisión al Sistema. Posteriormente se produjo el Informe de dicha Auditoría con sus correspondientes Disposiciones y plazos para su cumplimiento. (ANEXO No. 6 Informe de la CGR). La misma contiene Disposiciones dirigidas al Consejo Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, (cuya Secretaria Técnica corresponde al INAMU); a la Presidenta Ejecutiva del INAMU, así como a la Secretaria de la Coalición Nacional contra el tráfico ilícito de migrantes y la Trata de Personas (CONATT).

De parte de la Secretaría Técnica del Sistema, el INAMU envió el pasado 31 de mayo, el oficio INAMU-PE-383-2024 con el Informe de avance de cumplimiento de Disposiciones de Auditoria Operativa de la Eficacia de las Acciones en Prevención y Atención de la VcM" (ANEXO 7), dirigido al funcionario Carlos Morales Castro, Gerente del Área de Seguimiento para la Mejora Pública,

La Disposición a que se refiere ese informe es la 4.4 que señala:

> "Estimar en conjunto con las instituciones del Sistema Nacional y con el apoyo de la Secretaría Técnica del Sistema (a cargo del INAMU), de

manera plurianual, los recursos necesarios para la atención de las metas de la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI) e incluir dicha información como parte de la herramienta quinquenal dispuesta para el seguimiento de las metas de la citada Política, lo cual permita determinar las necesidades de gasto e inversión por cada una de las instituciones del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, monitorear su ejecución, y contribuir con el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género…"

La respuesta de la Secretaria del Sistema indica que:

" Es importante mencionar que la ruta que se ha trazado para el cumplimiento de esta disposición contempla cuatro momentos:

Un primer momento, la definición de lineamientos que emanan del Consejo Nacional, como instancia política que toma acuerdos que son de carácter obligatorio para todas las instituciones.
Un segundo momento, la consulta a las veintidós instituciones que integran el Sistema, con el objetivo de construir de manera colectiva una propuesta que sea viable y consensuada.
Un tercer momento, contempla la elaboración de los instrumentos definitivos para la estimación plurianual que deben completar las instituciones.
Un cuarto momento, la inclusión de las estimaciones de recursos en la herramienta quinquenal dispuesta para el seguimiento de las metas de PLANOVI."

También se indican las acciones ya realizadas:

"1.El Consejo Nacional del Sistema nacional para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, tomó el acuerdo en la sesión ordinaria N. 3, del 28 de noviembre de 2023, que dicta: "Instruir a las instituciones del Sistema Nacional para que inicien acciones de estimación plurianual de los presupuestos para el cumplimiento de los compromisos asumidos en el II Plan Quinquenal del PLANOVI, según los

lineamientos de presupuestación emitidos por el Ministerio de Hacienda y la Contraloría General de la República".

2. Se realizó una consulta a la Comisión Técnica de presupuestos con enfoque de género, integrada por Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN y el INAMU, con el objetivo de vincular la presupuestación plurianual con el proceso que se desarrolla con el Fondo Monetario Internacional para la definición de presupuestos con enfoque de género en el sector público. Ante esta consulta el Ministerio de Hacienda señala que aún este ministerio no cuenta con una metodología ni con herramientas para la presupuestación plurianual, ni es factible iniciar este proceso en el corto plazo. Razón por la cual se concluyó que son dos procesos diferentes porque aún no se cuenta con normativa al respecto.

3. Se realizó una reunión con las instituciones del Sistema Nacional, en la que participaron los enlaces técnicos que integran la Comisión de Seguimiento, y representantes de los departamentos de planificación y de presupuestación de las diferentes instituciones, para presentar la disposición y definir el mecanismo a implementar para la estimación plurianual. Las conclusiones de esta reunión fueron las siguientes:

i. Las instituciones que forman parte del pilotaje del proceso de presupuestación con enfoque de género mantienen "la matriz ampliada", incluida en el documento "Guía Metodológica de Presupuestación con Enfoque de Género (PEG)" emitida por el Ministerio de Hacienda. Esta plantilla contempla información relacionada con los planes para la igualdad de género, las categorías programáticas, la partidas y subpartidas presupuestarias, los gastos de cada una de estas partidas, la producción final y el aporte a la disminución de las brechas de género. Con el fin de incorporarle la información de la estimación plurianual, se le agregarían las columnas para los años 2025, 2026 y 2027. (Año en la que finaliza el segundo plan quinquenal)

ii. El resto de las instituciones que no se encuentran en el pilotaje, utilizarán la plantilla del anexo 5, que contiene el documento de "Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica del Sector Público, Costa Rica, 2024" emitido por el Ministerio de Hacienda. La finalidad de esta Plantilla es reflejar las categorías programáticas, las partidas que financian iniciativas de igualdad y equidad de género, y el porcentaje del gasto dirigido al género. (p.12). Con el fin de incorporarle la información de la estimación plurianual, se

propone agregarle otras columnas para incluir la información relacionada con: el monto presupuestario para cada una de las partidas y la estimación para cada uno de los años 2025, 2026, 2027.
iii. Cada institución define la metodología para realizar esta estimación plurianual, en vista de que el INAMU no tiene la competencia para elaborar lineamientos en esta materia.

En relación con la Disposición 4.5 que señala:

“Incluir, como parte de los estudios técnicos mediante los cuales se priorizan los cantones en donde se ejecutan las acciones de PLANOVI, información acerca de las condiciones de vulnerabilidad de la población, que permita contribuir con la implementación del enfoque de interseccionalidad definido en dicha Política (ver párrafos 2.20 y 2.21)”.

Se informa lo realizado:

Con fecha 8 de mayo del 2024 se envió oficio INAMU-DVIOG-STSN-030-2024 a las personas técnicas enlaces en la Comisión de Seguimiento de la CCSS-PANI-CONAPDIS-IMAS-MSP Y PJ, solicitando los instrumentos de registros administrativos que utilizan las instituciones que representan, con la intención de analizar las variables estadísticas utilizadas para la caracterización de la población atendida como, por ejemplo, etnia, edad, discapacidad, género y cualquier otra que posea la institución, a más tardar el 20 de mayo. Actualmente, se realiza seguimiento a las instituciones que aún no han enviado lo solicitado y se está haciendo revisión de los documentos recibidos.
Una vez recibida toda la información solicitada a las instituciones, se continuará con lo establecido en la ruta de acciones, según el siguiente detalle:
1. Reunión con personas encargadas de la disposición 4.5 en la Contraloría para clarificar las recomendaciones emitidas en el informe.
2. Reunión con MIDEPLAN para definir acciones alineadas a las recomendaciones emitidas.
3. Primer informe presentado a la Contraloría por medio del oficio: INAMU-DVIOG- STSN-0052-2024 del 31 enero.

4. Envió del oficio INAMU-DVIOG-STSN-030-2024 con fecha 8 de mayo a las instituciones que brindan servicios de atención (CCSS-PANI-IMAS-MEP-MSP-CONAPDIS-PJ-INAMU) en el Sistema Nacional, ley 8688, realizando la solicitud de instrumentos de registro administrativos utilizados en cada establecimiento, con el fin de analizar las variables estadísticas que se registran para la caracterización de la población atendida.
5. Recepción de instrumentos de registro hasta el 20 de mayo.
6. Revisión de instrumentos hasta el 31 de mayo.
7. Envío el 31 de mayo del segundo informe de avance con esta hoja de ruta.
8. Gestiones de convocatoria del 3 al 7 de junio a representante institucional en la Comisión de Seguimiento y persona responsable de los registros desde la CCSS-PANI-IMAS-MEP-MSP-CONAPDIS-PJ-INAMU.
9. Ejecución de reuniones que permitan analizar las posibilidades de contar con los criterios identificados para la caracterización de la población de los cantones priorizados y determinar los tiempos en que se contará con dicha información.
10. En el mes de julio solicitará a cada institución los registros administrativos de las variables estadísticas seleccionadas para el análisis de caracterización de la población objetivo en los cantones priorizados.
11. A partir de octubre se realizará la revisión de información recibida y actualización del índice de violencia contra las mujeres y condiciones de vulnerabilidad para el año 2023."

Para lo anterior el informe ofreció asimismo un cronograma (Ver ANEXO No. 7)

DISPOSICION DIRIGIDA A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA. El Informe de auditoria de la CGR antes aludido, incluye asimismo una Disposición dirigida a la P.E. que indica:

"A ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA EN SU CALIDAD DE PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

4.8. Elaborar, divulgar e implementar herramientas que permitan canalizar, de manera adicional al Foro de las Mujeres, las observaciones de las diversas organizaciones de la sociedad civil -tanto aquellas que se encuentran inscritas ante el INAMU como las que estén fuera de ese registro- en relación con las acciones para la prevención, atención y reparación de la Violencia contra la Mujer, tal como la ejecución de auditorías sociales (ver párrafos del 2.17 al 2.19). Para ello, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:
i. Al 30 de agosto de 2024, una certificación mediante la cual acredite la elaboración y divulgación a las organizaciones de la sociedad civil de las citadas herramientas.
ii. Al 31 de enero de 2025, una certificación mediante la cual acredite la implementación de las herramientas elaboradas"

Esta P.E. en conjunto con la Dirección Estratégica elaboramos un plan, para cumplir lo solicitado por la CGR, que denominamos Auditoría Social, convocando a diversas organizaciones de mujeres, de todo el país, luego de la presentación de este Plan a la Junta Directiva y su correspondiente autorización. Al respecto se ha desarrollado una metodología y ruta de trabajo, habiéndose realizado la primera reunión de validación en mayo de este año, con participación de organizaciones y además de representantes de redes y foros diversos (Ver Propuesta metodológica y lista de participantes como ANEXO No. 8.a y 8.b).

Además de ese proceso de auditoría social, también concurrí con la Directora Estratégica y la MCM a una sesión de diálogo con grupos de mujeres que conforman la Red Feminista contra la Violencia hacia las Mujeres, con la intermediación de la Defensora de los Habitantes, sesión en la cual se respondieron sus preguntas, se expusieron planteamientos en torno a sus dudas, especialmente en relación con el

abordaje para atender violencia en e marco de la reestructuración institucional integral cuyo rediseño está en proceso.

D) PLANOVI: Informe de avance de cumplimiento de metas al año 2022 de PLANOVI

En esta gestión, también el Departamento de Violencia del INAMU cumple con las metas del PLANOVI. Asimismo con las tareas de atención a mujeres agredidas, en riesgo de femicidio (a quienes se brindan alternativas de protección como los dispositivos geolocalizadores y los albergues), aplicación de protocolos a familiares sobrevivientes de femicidio, así como crecientes demandas de representación a mujeres en diferentes situaciones de violencia de género, y de acompañamiento técnico a diferentes profesionales que se integran en la institución.

Entre las actividades realizadas se cuenta con los informes al Sistema y al público del informe conocido como ILAFEM (Informes Locales de Análisis de Femicidio) que en colaboración con PNUD, se llevó a cabo para estudiar 28 casos registrados en el 2020. Con base en este, se identificó para cada caso: 1. Circunstancias personales, interpersonales y comunitarias en las que se desenvolvía la víctima previamente a su muerte. 2. Las características de las dinámicas y agentes que intervinieron en el femicidio. 3. Ruta crítica y respuesta comunitaria e institucional antes y después del femicidio.

La metodología ILAFEM ha sido importante para estudiar con un lente local, incluyendo voces de familiares sobrevivientes, las circunstancias de los femicidios, con un afán preventivo, los resultados reafirman conocimientos conocidos de cultura machistas, insuficiencia de respuestas estatales; difícil acceso a justicia, persistente naturalización de la violencia de género, que facilita la perpetuación de la violencia y potencia los femicidios, agudizada violencia, crueldad en los cuerpos de las mujeres, sobretodo cuando intentan recobrar autonomía y poner u nalto a la

dominación y violencia; el aislamiento de las víctimas, la premeditación y ensañamiento en la perpetración de estos delitos. Sin embargo no puede perderse de vista, que esta metodología se ha usado post femicidio. Deben valorarse y aprovecharse todos los esfuerzos realizados ya, que la información recogida, pueda usarse en abordajes de prevención en las comunidades. Es necesario actuar más vigorosamente, antes de que ocurran femicidios, por lo que es fundamental que el Sistema, sus instituciones más cercanas a las comunidades, como escuelas, centros de salud, policía, colegios, universidades, entre otras, activen mecanismos, en los que aplique la información ya disponible sobre femicidio, tanto en este como otros estudios, que se redoblen esfuerzos para la transformación cultural contra la violencia de género y garantizar a las mujeres de todas las edades poder vivir sin violencia de género, que deje de estar naturalizada. Además de ese componente cultural, la prevención de femicidios involucra la capacidad de instituciones locales para responder en momentos críticos (de salud, educación, de policía, de Tribunales de Justicia, de las Municipalidades) también de las organizaciones comunales (grupos de mujeres, asociaciones de desarrollo, iglesias).

La gestión en la atención a la violencia, se refleja en parte, en el Informe de avance de cumplimiento de metas del año 2022 de la PLANOVI. Cada uno de sus ejes estratégicos tiene metas revisables anualmente sobre sus logros. El alcance de metas en los ejes estratégicos de la PLANOVI, debe recalcarse no depende solamente del INAMU, cuyo rol en la ejecución de las políticas, es fungir como rector de las mismas. Esto por supuesto, no excluye que en su actuar, sobretodo brindando servicios directos a las mujeres, su papel sea ejemplar, como modelo de respuesta. Dichos ejes estratégicos son:

Eje 1: Promoción de una cultura no machista

Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia

Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas y/o madres, y sus hijos e hijas.

Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no

Eje 5: Prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual

Eje 6: Prevención del femicidio

Las acciones inscritas por las 22 instituciones que conforman el Sistema se relacionan con estos ejes. El impacto del quehacer del Sistema, requiere más robustos mecanismos de seguimiento, como lo ha señalado la auditoria de la Contraloría General de la República (Anexo 6) y un Informe de la Auditoría Interna. Paulatinamente las metas han ido aumentando año con año sus porcentajes de cumplimiento, pero a la luz de la auditorias indicadas, es preciso revisar los mecanismos mismos de seguimiento, de impacto, revisar las metas puestas y buscar formas para que conjuntamente, como Sistema, abordarlas para tener cada vez mayor incidencia e impacto. Los análisis y lo que hay que realizar son bien detallados en la PLANOVI, cómo lograrlo y que las partes del Sistema unan esfuerzos y rindan cuentas como conjunto, continúa siendo un desafío. Es esperable que las conmemoraciones de los 25 de noviembre, día mundial contra la violencia hacia las mujeres, establecido en la ONU (ver último Informe del Sistema como anexo 9) se constituyan en un momento cada vez más importante de rendición de cuentas por parte del Sistema. En dichas conmemoraciones en que familiares, comunidades y el país, recuerdan a las mujeres cuyas vidas se han perdido por femicidios, más que hacer marchas, el Sistema debe realizar rendición de cuentas, visibilizar sus esfuerzos, así como propiciar momentos de reflexión, junto a la población y medios de comunicación. Durante esta gestión, desde la Presidencia Ejecutiva, este abordaje se ha impulsado, con el apoyo de la MCM, del DVIO y otras dependencias del INAMU.

El intenso trabajo en los componentes de la Ruta de Género en el trabajo contra la violencia ha sido fuertemente asumido por la MCD, sus resultados se ha logrado con el concurso de diversas dependencias del INAMU, la guía y coordinación en numerosas reuniones de la P.E. Aunado a los Puntos Violeta, los Espacios

Seguros, la reforma a la ley de creación del INAMU de 2023, que posibilita mayor intervención del INAMU, para representar legalmente a mujeres en situaciones de violencia se conjugan para dar respuesta a este tema.

La atención directa a las mujeres en situaciones de violencia contínua brindándose en las regiones, desde las oficinas regionales, y ahora fortalecida con los Puntos Violeta, algunas de las cuales se encuentran alojadas en Municipalidades en donde se constituyen un elemento más de apoyo al trabajo relacionado con asesorías para enfrentar violencia contra las mujeres, sea hostigamiento sexual, callejero en el empleo y el trabajo, en las casas, en otras manifestaciones de violencia basada en sexo.

Desafíos y recomendaciones: Aparte de seguir con los planes para cumplir con las Disposiciones de la CGR; es muy importante que la integración de los Puntos Violeta y la continuidad de los Espacios Seguros, como mecanismos que impulsan tanto servicios como cambios culturales se consoliden, institucionalizándose en la reestructuración integral del INAMU; incluyendo el recurso humano que permita su sostenibilidad. Que todas las instituciones del Sistema se involucren en acciones de prevención y cambios culturales se evidencia como crítico, a fin de incrementar el impacto de sus importantes acciones, esfuerzos que se realizan pero que generalmente realiza por su cuenta cada institución, por lo que aparecen como dispersos y un tanto. Débiles. Es preciso robustecer impacto, mediante acciones, campañas, de forma unida, para prevenir femicidios, la naturalización y prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres; visibilizar la violencia como un gran impedimento para el desarrollo del país, para la paz social, para dar contenido a concepto de vida en democracia, como las libertades, la autonomía para decidir, igualdad de derechos, relaciones sociales e íntimas sin miedo; que requieren trabajar con hombres en la promoción de masculinidades igualitarias y no violentas.

E) PIEG: Avances y desafíos

El INAMU, como mecanismo nacional para promover el adelanto de las mujeres en el acceso a derechos, en pie de igualdad con los hombres, tiene como su razón de ser, fungir como ente rector de políticas de igualdad y ser líder reconocido en ese sentido. En el año 2007 se decreta la Primera Política por diez años. La segunda política se emite con vigencia de 2018 hasta el 2030. Su diseño y estructura ha sido objeto de reconocimiento, como de gran valor, al extremo que funcionarias del INAMU, en programas de cooperación internacional, ha podido brindar asesoría a otros países (Uruguay, Argentina, Colombia, Bolivia) sobre el tema y ser apoyo significativo en su propio diseño de políticas pro igualdad.

Dada la importancia estratégica de la PIEG, para el desarrollo del país, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), como ente rector de la evaluación en el sector público, (según leyes 5525 de Planificación Nacional y 8131 de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, y a las estipulaciones metodológicas para la formulación del Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas 2023-2026 -PNDIP), acordó realizar evaluaciones de diseño a un conjunto de intervenciones públicas, de gran valor para Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE). Dentro del sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social para el 2023 se definió el desarrollo de la evaluación de diseño de la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030 coordinada por el INAMU, a fin de “Evaluar la calidad del diseño de la PIEG 2018-2030 y su Plan de Acción 2019-2022 para la toma de decisiones sobre su planificación”; y así generar evidencia para contribuir a optimizar su plan de acción.

Esta P.E. participó en numerosos reuniones del Consejo Consultivo de la PIEG, acompañando a su secretaría técnica a brindar informes, a incentivar la participación en el nuevo Plan de Acción, al que paulatinamente se han sumado más instituciones. Asimismo en atendió a autoridades de MIDEPLAN relacionadas

con esta evaluación, que produjo el Documento "**Evaluación de diseño: política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030. Sector: Bienestar, Trabajo e Inclusión Social. Institución coordinadora: Instituto Nacional de las Mujeres"**. (ver documento como **ANEXO No. 13**)

La evaluación se realizó en el primer semestre del 2023; responde a las preguntas i) ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la PIEG? y ii) ¿Qué actores y cómo participaron en el diseño de la PIEG? Para ello, se utilizó un índice creado por Mideplan -el cual engloba las dimensiones de Planificación, Información, Gobernanza y Recursos. La revisión documental fue la principal técnica de recopilación de datos para el análisis de información, así como entrevistas y encuestas de manera complementaria.

Es relevante destacar que dicha evaluación determinó que la calidad del diseño de la PIEG 2018-2030 -de acuerdo a los parámetros del índice que maneja MIDEPLAN, es de 84%, obteniendo una valoración cualitativa de "muy buena".

La evaluación estableció las siguientes recomendaciones con la finalidad de mejorar la política pública y potenciar sus resultados:

> **"1. Mejorar la lógica causal y trazabilidad de la estructura programática de la PIEG 2018-2030.**
> **2. Afinar los instrumentos de recolección de información y los sistemas de información.**
> **3. Optimizar la estrategia de regionalización.**
> **4. Mejorar la programación de recursos requeridos para PIEG 2018-2030".**

El documento generado que se indicó antes, profundiza en el propósito, metodología, hallazgos, conclusiones y recomendaciones de esta evaluación. Señala asimismo que con base en este informe y según se ha definido en la metodología de la Agenda Nacional de Evaluaciones, sus resultados se deben

visualizar en la planificación operativa (POI, PAO o correspondiente) de las entidades relacionadas con la intervención en el año subsiguiente, ***"mediante la generación de acciones de mejora sobre el diseño de la intervención evaluada, Mideplan solicitará las evidencias e información sobre lo anterior a fin de dar cuenta sobre la incorporación de las recomendaciones de la evaluación."***

Desafíos y Recomendaciones: Con base en ese proceso y el documento indicado, es de suma importancia para el INAMU este año y los próximos siguientes, tenerlo como un referente valioso y de gran importancia su cumplimiento, en sus Planes Operativos Institucionales, como indican en esta evaluación de MIDEPLAN,

F. INFORMES SOBRE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS INTERNACIONALES VINCULADOS A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Una parte importante del trabajo desde la Presidencia Ejecutiva, es cumplir con los compromisos internacionales sobre derechos humanos, en particular sobre el trabajo institucional para superar discriminaciones identificadas en estudios sobre brechas que identifican desigualdades concretas, en diferentes campos, como lo especifican diferentes tratados y declaraciones internacionales. Aquí se hará reseña sobre el informe ante el Comité de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); del Informe Beijing+30, del Examen Periodico Universal (EPU) ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

F) CEDAW

Durante esta gestión, ha sido necesario rendir informes sobre compromisos internacionales de cumplimiento de derechos humanos de las mujeres, en concreto ante el Comité sobre la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las mujeres, (CEDAW) con sede en Ginebra, en febrero de 2023 se presentó el **VIII informe periódico correspondiente al período**

comprendido entre julio 2017 y julio 2020 El Informe dio cuenta sobre lo actuado por el Estado costarricense, no solamente el INAMU, para adelantar el proceso hacia la igualdad de derecho de las mujeres, que debe efectuarse cada tres años. (ver informe como ANEXO No. 10). La presentación del informe oficial, fue precedido por informes alternativos de organizaciones sociales también ante las expertas de CEDAW. La sesión implicó responder preguntas a las 21 expertas. Producto de ese diálogo, CEDAW emitió el documento "Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica" en marzo de 2023, que será objeto de la siguiente revisión de cumplimiento, agendada para 2024. (anexo 11), y debe ser referente de consulta y reflexión en el quehacer del INAMU, sus POIs anuales.

F) 1. Informe Beijing +30

Otro Informe internacional relevante, por parte del Estado costarricense, sus diferentes instituciones, es el de Beijing+30 (a mayo 2024), en adelante, el Informa. Este se solicita treinta años después de la Declaración de Beijing, que culminó la Conferencia Mundial de las Mujeres en dicha ciudad, conferencia en que tanto los Estados como las organizaciones de mujeres y las instituciones multilaterales de cooperación asumieron importantes compromisos, a lo que se da seguimiento mediante valoraciones periódicas. Al INAMU le ha correspondido dirigir, gestionar y recoger la información pertinente en las diferentes instituciones del Estado y sistematizarla. Dado el poco personal de la oficina de la oficina de Relaciones y Cooperación internacional de INAMU (una funcionaria), con el apoyo de PNUD, ONU Mujeres y UNFPA, se logró también el apoyo de dos pasantes avanzados de Estudios Internacionales de una Universidad de Colombia, bajo la dirección y apoyo de dicha funcionaria y esta P.E. así como las gestiones de la MCM ante otros ministerios para obtener información (ver como anexo 12). El Informa reseña la metodología usada y los principales avances y desafíos que persisten. De nuevo la revisión periódica de estos compromisos evidencian los importantes esfuerzos

del Estado, que en el plano formal, normativo, se realizan, con avances importantes. Sin embargo la persistente desigualdad de las mujeres frente a los hombres, requieren esfuerzos adicionales, a fin de superar discriminaciones estructurales profundas.

El país ha avanzado en sus estadísticas que permiten mejores análisis, con perspectiva de género, principalmente en tres áreas clave: el fortalecimiento de las estrategias para mejorar la producción estadística con perspectiva de género, la disponibilidad de datos sobre violencia contra las mujeres y la visibilización de las brechas de género a través de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), que da cuenta sobre cómo distribuyen el tiempo las mujeres y los hombres, que permiten analizar el impacto y la vulnerabilidad para las violencias de género, y violencia estructural, excluyente, por limitar el acceso a otros derechos, como estudio, trabajo, esparcimiento, salud, derivadas de la no remuneración de labores de cuidado y falta de tiempo.

El Informe Beijing+30, señala como la estratégica Ruta de género busca fortalecer prevención, cambios culturales, acceso a justicia, así como que se disminuyan los subregistros, que aumenten las denuncias y que los procesos legales persistan hasta sus últimas instancias, llegar a obtener una sentencia. Por otro lado, señala la iniciativa de Plan sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima, que pretende integrar la perspectiva de género y las teorías y acciones en la lucha contra el cambio climático, que implica plantear modelos económicos en donde las mujeres puedan participar, de forma activa e innovadora y generar cambios estructurales. Potencia sus capacidades de aporter a las economías del país, pero en armonía con la naturaleza; cuidándola y mejorando sus respuestas frente a desastres climáticos. Con la Comisión Nacional de Emergencias, para la gestión del riesgo de desastres y promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en esta área y que se sientan seguras tanto en las zonas urbanas como rurales.

El Informe asimismo destaca que es necesario continuar midiendo impactos y afinar instrumentos informáticos para recolectar y analizar datos es crucial. Persisten brechas salariales, la subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo y la violencia basada en género continúan siendo obstáculos significativos para la plena igualdad de género en Costa Rica. Es necesario garantizar la obtención de información sustantiva, que recoja voces diversas y de las más remotas zonas (incluso de aquellas con etnias con idiomas que pueden limitar que el resto de la población y el Estado conozca sus necesidades, si no se les facilitan traductores), a fin que además de obtener una "radiografía" del estado de la situación, se den condiciones flexibles que permitan que también desde las comunidades se produzcan las propuestas para encontrar soluciones y verificar su eficacia. Asimismo, es necesario valorar la voluntad política para intensificar las iniciativas realizadas, lo que requiere incluirlas en los presupuestos institucionales. La inclusión del sector empresarial y de la sociedad civil es esencial

F) 2. Informe preliminar de Costa Rica al IV Ciclo del Examen Periódico Universal (EPU)

Durante esta gestión, el INAMU contribuyó en lo de su competenciales legales, al Informe que periódicamente el Estado costarricense, bajo el liderazgo del Ministerio de Relaciones Exteriores, debe presentar al ante el Consejo de Derechos Humanos, en su IV Informe Nacional del Examen Periódico Universal (EPU), en cumplimiento de la Resolución A/HRC/RES/5/1 de Naciones Unidas y reafirmando su vocación por el respeto, protección y promoción de los derechos humanos. Costa Rica es miembro del Consejo de Derechos Humanos durante el período 2023-2025, y promueve ahí, una visión transversal de los derechos humanos, impulsado el uso del diálogo político como herramienta de trabajo para la coordinación con todos los actores. El país trabaja para erigir al Consejo como centro gravitacional de las

respuestas de la comunidad internacional a desafíos pendientes y emergentes, incluyendo la inteligencia artificial, la movilidad humana y la crisis climática.

Este informe EPU da cuenta asimismo de los avances en materia normativa y de desarrollo institucional, de políticas públicas, del sistema estadístico nacional, del Poder Judicial, de la Asamblea Legislativa, del sistema educativo, del sistema de salud, y de diversos aportes en pro de la igualdad (ver ANEXO 13).

G) El Fondo de Fomento de actividades productivas y de Organización de las Mujeres – FOMUJERES

Desde la promulgación de la ley su creación, 1998, al instituto Nacional de las Mujeres, tiene entre sus atribuciones ***"Promover y facilitar la creación de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres".*** El 31 de mayo del 2013 se gestionó el Decreto Ejecutivo N°37783-MP, en donde se formaliza y da operación a este fondo, con el objetivo de que las mujeres obtengan beneficios a partir de los recursos públicos disponibles en el INAMU, en concordancia con los mecanismos de control interno que establece la normativa nacional en el tema. Se reglamenta operativamente, a partir del reglamento que se publica el viernes 06 de setiembre del año 2013 en la Gaceta, según el artículo 5 del Decreto Ejecutivo mencionado.

Desde el 2014 al 2021 FOMUJERES otorgó recursos no reembolsables a mujeres con proyectos productivos y a organizaciones en beneficio de los derechos de las mujeres, mediante concursos anuales, en las Bases de Participación se establecían las diferentes líneas y categorías de financiamiento. A partir de la presentación de los proyectos por parte de las participantes, éstos pasaban por una etapa de análisis

en la Unidad Ejecutora para luego ser recomendados por Órganos Seleccionadores y aprobados por la Junta Directiva del INAMU.

A finales del año 2021 se dieron a conocer los resultados una evaluación al Fondo con el fin de identificar **"…alternativas viables para que el fondo responda de manera óptima al fomento de actividades productivas y de mayor organización de las mujeres, de acuerdo con las necesidades del país y los fines institucionales."** (Van der Leer para INAMU, 2022). Considerando los resultados de dicha evaluación, se realizaron las siguientes acciones:

- Mediante acuerdo N°3, Acta N° 27-2022 con fecha 16 diciembre del 2022 se aprobó por parte de la Junta Directiva del INAMU el nuevo modelo de gestión y propuesta de modificación de Reglamento. Según éste, en lugar de ser un proceso concursal, sería permanente.

- Mediante oficio INAMU-PE-UAL-098-2023 con fecha 18 de abril del 2023, la Unidad de Asesoría Legal remite el Reglamento con el criterio Legal respectivo.

- Se realizó el trabajo respectivo con el fin de obtener la aprobación de Reglamento por parte de la Dirección de Mejora Regulatoria y, mediante informe DMR-DAR-INF-076-2023 con fecha 29 de junio del 2023 de la Dirección de mejora Regulatoria, concluyó; que el reglamento cumplió con los principios solicitados.

- Con fecha 03 de julio del 2023, mediante Acuerdo N°1, Acta N° 07-2023, la Junta Directiva del INAMU aprobó la REFORMA INTEGRAL AL REGLAMENTO OPERATIVO DEL FONDO DE FOMENTO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES -FOMUJERES el cual fue publicado en la Gaceta 126 Alcance 135 con fecha 12 de julio del 2023 y Decreto Ejecutivo N° 43959-MP-MCM.

- Se elaboró el documento de las Bases de postulación las cuales fueron aprobadas por el Comité Coordinador del Fondo, y las jerarcas de la institución. así como los formularios e instrumentos de evaluación.

- El 15 de agosto del 2023 se realizó la apertura del Fondo como un plan piloto bajo el Nuevo Modelo de Gestión.

Además de dejar de ser un proceso concursal a ser una operación contínua, se dan otras modificaciones al modelo de gestión.

- Población meta: Se incluyen a mujeres con proyectos productivos y en beneficio de los derechos de las mujeres en cualquier etapa de madurez, desde gestación, inicio, desarrollo, consolidación y expansión, que cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento vigente de FOMUJERES.

- Operación continua del Fondo, como un proceso de un ciclo anual de selección de postulantes y no como un concurso.

- Puerta de entrada: “Se toma como punto de partida, que los proyectos que se postulen a FOMUJERES cuenten con medición de su nivel de madurez; considerando la evolución del del proyecto, se toma en cuenta una serie de variables relacionadas con la gestión empresarial y organizativa del proyecto. En este sentido, se valoran cuatro niveles de madurez de un proyecto: Gestación, Inicio, Desarrollo, Consolidación-Expansión.

- Acompañamiento previo: A través de las Unidades Regionales del INAMU, a las mujeres interesadas, que cumplen con el perfil mínimo. Consiste en talleres informativos sobre los requisitos para optar por los recursos del Fondo. Se explican las bases de postulación y se orienta a las usuarias en los trámites o capacitaciones que le hagan falta.

- Visita previa al proyecto postulado: Se propuso unificar las dos fases del proceso: verificación de datos y viabilidad técnica mediante una visita in situ al proyecto postulado.

- Subproceso de subsanaciones: Es un nuevo, una vez revisada la etapa de admisibilidad, la Unidad FOMUJERES, prevendrá por única vez a la postulante par que cumpla con requisitos, otorgándole diez días naturales para este fin. Subsanado lo anterior, se continuará con el proceso.

Dotación de fondos con el nuevo modelo de gestión de FOMUJERES (Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres
Proyectos con monto depositado por región y actividad
Del 30 de noviembre 2023 al hasta el 30 de mayo 2024

Región	Agricultura	Agroindustria	Artesanía y productos verdes	Pecuario	Servicios	Textil	Total general
Brunca	₡ 3 500 000,00	₡ 6 924 672,76	₡ 5 329 636,31	₡ 9 461 919,50	₡ 19 515 368,00	₡ 29 664 100,00	₡ 74 395 696,57
Central Occidente	₡ 5 660 948,00			₡ 5 199 400,00	₡ 21 419 961,31	₡ 1 118 000,00	₡ 33 398 309,31
Central Oriente					₡ 8 502 935,00	₡ 3 183 800,00	₡ 11 686 735,00
Chorotega		₡ 18 680 115,00	₡ 3 152 274,00	₡ 12 960 808,20	₡ 30 067 090,70	₡ 9 769 460,00	₡ 74 629 747,90
Huetar Caribe	₡ 10 791 732,00				₡ 34 775 603,34	₡ 38 644 039,90	₡ 84 211 375,24
Huetar Norte		₡ 16 833 782,78		₡ 3 509 141,24	₡ 16 388 936,66	₡ 32 624 364,00	₡ 69 356 224,68
Pacífico Central	₡ 10 855 470,07	₡ 11 508 998,00	₡ 11 931 539,45	₡ 62 269 562,10	₡ 94 285 159,46	₡ 38 609 765,40	₡ 229 460 494,48
Total general	**₡ 30 808 150,07**	**₡ 53 947 568,54**	**₡ 20 413 449,76**	**₡ 93 400 831,04**	**₡ 224 955 054,47**	**₡ 153 613 529,30**	**₡ 577 138 583,18**

Región	Agricultura	Agroindustria	Artesanía y productos verdes	Pecuario	Servicios	Textil	Total general
Brunca	1	2	1	2	6	9	21
Central Occidente	1			1	4	1	7
Central Oriente					2	1	3
Chorotega		4	1	3	7	3	18
Huetar Caribe	3				9	11	23
Huetar Norte		3		1	5	10	19
Pacífico Central	3	3	4	18	26	12	66
Total general	**8**	**12**	**6**	**25**	**59**	**47**	**157**

Fuente: Sisfomujeres, proyectos con transferencia desde noviembre 2023 a mayo 2024.

El nuevo modelo de gestión ha permitido:

- La recepción de postulaciones durante todo el año con el fin de que las mujeres reciban atención integral durante un acompañamiento previo para que puedan presentar sus proyectos correctamente sin una fecha de inicio y cierre de recepción como era la dinámica del anterior modelo de gestión.

- Abarcar todos los niveles de madurez de los proyectos desde el nivel de gestación los cuales son una idea de negocio estructurada y con el respaldo de seguimiento y asesoría técnica por parte de una institución estatal, hasta proyectos en etapas de expansión los cuales son proyectos en marcha totalmente formalizados, siendo que el modelo anterior solo contemplaba etapas de inicio y desarrollo.
- Además, se implementó el subproceso de subsanaciones, lo cual permite a las mujeres postulantes corregir errores o defectos en las postulaciones. Esto ha dado como resultado que un 68% de las postulaciones que ingresan mensualmente sean postulaciones admisibles.

Al 30 de mayo de 2024, el principal desafío de FOMUJERES es la cantidad de proyectos que no superan las etapas de análisis ya que no cumplen con los requisitos establecidos. Las principales acciones que se realizan con el fin de solventar esta situación son las siguientes:

- Durante el 2023 con el fin de dar a conocer el nuevo modelo de gestión se ejecutó una estrategia de comunicación que incluyó:
    - 55 charlas y talleres informativos a grupos de mujeres interesadas en postular de forma presencial y por medios virtuales.
    - De manera itinerante se realizaron talleres informativos en los diversos cantones de la región. Se elaboró y publicó cápsulas de información con el paso a paso de cada uno de los requisitos, así como el mecanismo para presentar el proyecto.
    - Se realizaron sesiones en vivo en las redes sociales con el fin de aclarar dudas a las mujeres interesadas
    - Se realizaron articulaciones con la Red Nacional de OFIM, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Mujeres rurales y mujeres que participaron en programas del Ministerio de Economía Industria y Comercio y Foro de las mujeres.
    - En este año 2024 en las Unidades Regionales se continúa ejecutando las charlas informativas y además el apoyo de orientación directa a las mujeres en las regiones.
    - Además, se está trabajando en una contratación que tiene como objetivo: ***La Contratación de servicios profesionales para asesorar y atender a mujeres emprendedoras para presentar proyectos a FOMUJERES”***

FOMUJERES es un fondo único, no reembolsable y exclusivo para las mujeres empresarias, el cual respeta sus características y particularidades, además brinda atención integral al dar seguimiento. La demanda por este instrumento único es muy grande, y dado su éxito, se incrementa cada día. Las mujeres costarricenses ven en este FONDO la oportunidad para mejorar sus condiciones productivas, económicas y de organización en defensa de sus derechos.

H) Programa de Sello de Igualdad y Reconocimiento de Buenas Prácticas para la Equidad de Género en el empleo. Fortalecimiento de Autonomía Económica y Empresariados de mujeres

H) 1. Sello de Igualdad y Reconocimientos de Buenas Prácticas

Desde el Departamento de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de INAMU, en el período de 2022 a mayo de 2024, se han logrado sostener acciones para estimular el interés tanto de empresas privadas como de instituciones estatales por obtener el sello de igualdad, acorde con la Norma INTE G38-2021, en ese período se han capacitado un total de 169 empresas, en el primer ciclo de ese proceso; mientras que del sector público han logrado realizar esa etapa, un total de 62 instituciones. Asimismo se realizan Guías Didácticas nuevas: Guía de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones desde la perspectiva de género.

Para empresas e instituciones más ambiciosas, que aspiran no solo a obtener reconocimiento de Buenas Prácticas, si no también a cumplir con el proceso INTE G3- para la igualdad en sus diferentes niveles: bronce, plata y oro. Acorde con los alcances y contenidos de Normas INTE-G:38-2021, están en proceso de actualización varias Guías: 1.Guía para realizar diagnósticos de brechas de género en organizaciones privadas y públicas, 2. Guía para elaborar una política de igualdad de género en organizaciones privadas y públicas 3. Lineamientos para el

diseño de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en empresas privadas. Es de destacar que en este período de forma consistente, más instituciones del sector público, se inscriben para obtener alguna de las categorías del sello de igualdad.

El inicio, para lograr el reconocimiento de buenas prácticas, según Guía de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones desde la perspectiva de género, es un excelente primer paso, en un proceso que puede llevar gradualmente a escalar y obtener diferentes categorías de Sello de Igualdad, según las diferentes Normas INTE-G.38, hasta lograr el de Oro. En ese sentido, también se ha trabajado estrechamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con su programa SIRESOL, (Sistema de Reconocimiento de Buenas Practicas Sociolaborales) Es de destacar que en este proceso se ha contado con una recepción muy favorable por parte de líderes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), con especial entusiasmo, su primera presidenta mujer, electa este año.

H) 2. INCLUSION FINANCIERA DE LAS MUJERES.

Se ha evidenciado que la inclusión financiera es fundamental para avanzar la autonomía económica de las mujeres. La identificación de brechas en el acceso a recursos y servicios financieros por parte de las mujeres, así como diseñar estrategias de abordaje son temas en los que el INAMU, principalmente con el liderazgo del Departamento de Gestión de Políticas Públicas y la Empresariedad. En este período se lograron actualizar estudio sobre brechas de género y se publicó el “II Informe Brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica 2023”, asimismo en este año, se publicó la “Guía metodológica par la Inclusión Financiera de la Mujeres en Costa Rica” que busca ser un recurso integral que brinde los elementos claves para la implementación de acciones efectivas que mejoren la inclusión financiera de las mujeres; asimismo

empoderar a entidades operadoras financieras con las herramientas y conocimientos necesarios para diseñar y ejecutar estrategias efectivas de inclusión con sensibilidad de género. Estos recursos se ha realizado en el marco de un proceso de cooperación internacional con el Banco Interamericano y del Caribe para el Desarrollo (CAF). Sin duda estos productos son semillas importantes para cultivar terreno para la igualdad. Falta sembrarlos, difundirlos, capacitar usándolos y continuar cultivando para cosechar frutos, mejores y más en todo el territorio nacional.

Este modelo para integrar a empresas privadas e instituciones, a realizar las capacitaciones y realizar transformaciones, ha probado ser muy importante para obtener importantes cambios culturales, que posibilitan cambios sostenibles. Desde la P.E. se ha trabajado de cerca con este Departamento, apoyando sus iniciativas tanto en el impulso de Reconocimiento de Buenas Prácticas, los Sellos de Igualdad; como en el empuje a la inclusión financiera de las mujeres, que demanda, trabajar con ese sector de la economía nacional, así como las mujeres, en sus conocimientos sobre el tema. Las articulaciones con instituciones del Estado (MEIC, INA, así como con entidades autónomas del sector) se cultivan y requieren estrecharse y a la vez aumentarse.

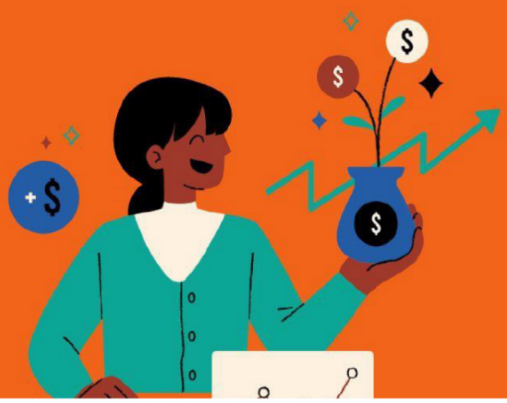
A continuación representaciones gráficas de portadas de materiales sustantivos, que pueden solicitarse a gestionpoliticaspublicas@inamu.go.cr

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DE COSTA RICA

GUÍA METODOLÓGICA

PARA LA INCLUSIÓN FINANCIERA DE LAS MUJERES EN COSTA RICA



III INFORME
brechas entre hombres y mujeres,
en el acceso y uso del sistema financiero
en Costa Rica, 2023
INAMU
meic
SUGEF
Banca para el Desarrollo
SUGESE
SUPEN
SUGEVAL

Sistematización: Inclusión Financiera. Comité Técnico Interinstitucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres. Año 2023.

Elaborado por: Lauren Palma Rojas.
Instituto Nacional de las Mujeres.
Noviembre 2023.

Introducción

El Estado costarricense, en el marco del cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 2018-2030, viene propiciando desde hace varios años mecanismos e instrumentos que permitan la transformación del sistema financiero

I) Avances en el Posicionamiento de los Cuidados como tema Crítico para la Igualdad

Desde la primera PIEG emitida en el 2007, la corresponsabilidad en los cuidados fue señalada como un eje de importancia capital para el adelanto de las mujeres, en sus anhelos de igualdad de derechos. Eso implicó esfuerzos importantes, incluyendo convenio con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, a fin de poder realizar la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, con enfoque de género.

Este esfuerzo continuo y la importancia para una institución como INAMU, también se evidencia en que la ley de creación de la Red de Cuido y Desarrollo Infantil (9220), así como la ley Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (Sinca), ley 10192, confieren al INAMU un puesto tanto en sus Consejos Consultivos como en sus comités técnicos.

La importancia de sistemas de cuidados se ha evidenciado en la XV Conferencia Regional de América Latina y el Caribe organizada por CEPAL (https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ef02df9-68a1-4d75-a707-f753a31405ae/content) (Buenos Aires, 7-11 de noviembre, 2022) en la cual se aprobó el "Compromiso de Buenos Aires", en el cual se incluyen acuerdos para avanzar en lo que se ha denominado "economía de cuidados", "sociedad de cuidados" y entre otras medidas se llama a visibilizar las estadísticas al tema, del impacto en las economías y de la importancia de los cuidados para la recuperación sostenible, innovadora y de gran valor para la paz social . Esta presidencia ejecutiva participó y dio aportes en dicha conferencia, en la cual también moderó una sesión. INAMU también es parte de la Alianza Global por los Cuidados.

Asimismo se ha participado activamente en las sesiones del Consejo Consultivo de la Red de Cuido y Desarrollo Infantil, presidida por el Patronato Nacional de la Infancia, en las discusiones importantes para sus políticas y funcionamiento.

La Ruta de Género en su componente de Autonomía Económica de las Mujeres, ha contado con insumos de la gestión de la P.E., para los planes en relación con el papel de los cuidados y su relación con la empleabilidad de las mujeres, en concreto en el marco de la estrategia “Brete” que impulsa esta Administración. Esta P.E ha asistido con regularidad, constituyendo quorum con sus presencia, y aportando en las reuniones del Consejo Nacional de Empleo, que toma acuerdos y concerta esfuerzos para el avance de esfuerzos sobre empleo en el país.

Asimismo la P.E realizó gestiones y varias reuniones con autoridades del Instituto de Fomento Cooperativo, con el que incluso se firmó un convenio marco de cooperación, a fin de unir esfuerzos para establecer cooperativas de mujeres para cuidados. Asimismo el Departamento de Gestión de Políticas con la Comisión Interinstitucional de Trabajo Doméstico ha gestionado la formación de una cooperativa de mujeres para ese fin, que ha tenido un proceso muy lento e insuficiente apoyo. Varias sugerencias apuntan a trabajar el tema con cooperativas ya existentes. El compromiso y apoyo de INFOCOOP para este cometido es fundamental, asimismo el seguimiento consistente por parte de INAMU.

Desafíos y recomendaciones: El trabajo que ya se ha venido realizando sobre cuidados, con el liderazgo de la MCM en asocio con el sector empresarial, para modelar alternativas de cuidado accesibles a las mujeres, que posibilitan su empleabilidad o su desarrollo empresarial, requiere formalizarse a fin de que se institucionalice.

Asimismo el Departamento de Construcción de Identidades, el de Gestión de Políticas Públicas, el de Condición Jurídica y Derechos Humanos, que ya han

trabajado en el tema, podrán valorar acciones en sus POI, a fin de integrar en forma más vigorosa el tema de cuidados, sobretodo aprovechando que la ley 9092 incluyen no solo cuidado, sino también "Desarrollo Infantil" y dadas las largas horas que personas cuidadoras pasan con los niños, hay una gran oportunidad de capacitación a personas cuidadoras, sobre derechos de la niñez y cultura no machista.

Por otra parte la ley 10192, sobre cuidados a personas adultas mayores que lo requieran y a personas dependientes por discapacidad, plantea el reto de enfrentar la realidad de que los cuidados, por razones demográficas de nuestro país en particular, son cada vez más necesarios, que por diferentes razones, más del 90 %, se sabe, de las cuidadoras son mujeres, así que el cuidado y derechos laborales y seguridad social de esta población requieren cada vez más mayor atención. Hacer frente a estas nuevas o más bien crecientes necesidades, sin duda, requiere una respuesta de INAMU muy vigorosa en que concierten esfuerzos varias dependencias. El esfuerzo que ya hace el Departamento

J) Otras acciones del programa de atención a mujeres en su diversidad

Por ser un informe abreviado, no se hace referencia todos los programas que desarrollan los diferentes Departamentos de la Institución. Sin embargo, cabe mencionar que programas de gran relevancia, como el Programa Avanzamos Mujeres (PAM) basado en la Ley N°7769 se mantiene, en todo el país, como parte del Departamento de Desarrollo Regional, siempre brindando procesos educativos, conocidos como de "formación humana" a mujeres remitidas por el Instituto Mixto de Ayuda Social. Este programa tiene gran potencial para escalar a fin de que las mujeres, no solo se fortalezcan en lo personal, sino que a partir de esta experiencia, puedan con apoyo de INAMU y su liderazgo para articular con otras instituciones y el sector empresarial, proveerles condiciones para su crecimiento continuo. Estas

ideas están en una etapa inicial y ciertamente constituyen un desafío muy importante y a la vez esperanzador.

También los otros Departamentos como el de Ciudadanía Activa y Gestión Local, el de Construcción de Identidades y proyectos de Vida, el de Condición Jurídica y Derechos Humanos, a los que no he hecho referencia en detalle, continúan con sus acciones según el POI vigente, impulsado paridad, colaborando con el Foro de Mujeres del INAMU, atendiendo la construcción y actualización de agendas de sectores de mujeres como las de pueblos originarios, las afro costarricense, las mujeres migrantes; la atención de sectores de mujeres muy específicos como las mujeres adolescentes, las que tienen alguna discapacidad, las trabajadoras del sexo autónomas; o elaborando criterios jurídicos, monitoreando la Asamblea Legislativa entre otros. Sus acciones y cumplimiento de metas, según sus POI, pueden consultarse en los informes correspondientes.

Asimismo, la Delegación de la Mujer, el Centro de Información y Orientación, la línea 911 continúan brindando información y apoyo principalmente psicológico y legal a mujeres. La línea 1125 gratuita también ha permitido ampliar servicios de asesoría jurídica a mujeres, sobre temas diversos, más allá de los relacionados con violencia basada en el sexo.

Uno de los grandes retos que persisten, aunque históricamente el INAMU ha hecho esfuerzos en el tema, es el de cambios culturales, para promover masculinidades no violentas. Recientemente la institución firmó convenio marco con el Instituto WEM con experticia en el tema. Será importante que el módulo conocido como SAPOA para trabajar con transgresores por violencia en el sistema penitenciario sea asumido por las autoridades correspondientes. Pero sobretodo impulsar esfuerzos y alianzas, con visión preventiva, para educar para la vida sin violencia y con las ventajas enormes que pueden brindar relaciones equitativas.

Con significativo apoyo y tiempo invertido, esta P.E. ha acompañado diversos eventos y participado en conversaciones con el **Foro Nacional de Mujeres Rurales**. Actividades en la Asamblea Legislativa, en el Colegio de Ingenieros Agrónomos, en hoteles, en su Encuentro Nacional. Teniendo como contrapartes a INDER-MAG-SEPSA-PNUD-FONAFIFO se ha sostenido un trabajo importante con estas lideresas y la definición de su estrategia de trabajo. en torno a la defensa de sus derechos humanos y la incidencia en la generación de políticas públicas, de acceso a tierra y otros recursos productivos. El impulso del Plan de Acción sobre Género y Cambio climático posibilita sinergias y beneficios a corto y mediano plazo para este grupo de mujeres organizadas y activas, con acompañamiento de INAMU desde hace varias administraciones.

5. ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, RECURSO HUMANO Y OTROS RECURSOS

A) Ejecución del Presupuesto Ordinario y Extraordinario del periodo 2024

A continuación, se incluye el informe de ejecución presupuestaria del I trimestre del 2024, la cual fue presentado por la Dirección Administrativa Financiera mediante el oficio INAMU-PE-DAF-0167-2024, y posteriormente ratificado en la sesión de Junta Directiva.

No obstante, al no contarse con la presentación del informe del II trimestre del 2024, debido a que aún no se ha realizado el cierre de mes, se realiza una actualización del nivel de ejecución del presupuesto 2024 con corte al 26 de junio de 2024; para dicha información se contó con el reporte suministrado por el Departamento Financiero Contable del nivel de ejecución del presupuesto del INAMU, la cual demuestra un uso eficiente y efectivo de los recursos asignados. La institución ha logrado canalizar los fondos tanto ordinarios como extraordinarios de manera óptima, asegurando que los programas y servicios vitales se mantengan operativos y al servicio de las mujeres del país.

La sólida gestión presupuestaria ha permitido:

•. Ejecución efectiva del 30% de los recursos totales asignados, con una distribución estratégica que ha optimizado los gastos en remuneraciones, servicios y bienes duraderos.

• Asignación precisa de los fondos, reflejando un compromiso continuo con la responsabilidad fiscal y la maximización del impacto social.

La cual a continuación se destaca algunos rubros importantes:

i. INGRESOS:

Al 31 de marzo los ingresos que se registraron en la institución se componen de transferencias corrientes por la suma de ¢3.211.1 millones y mediante transferencias de capital ¢ 86,16 millones, todo procedente de FODESAF y equivalentes al 25% de los ingresos presupuestados.

Respecto a los recursos de vigencias de años anteriores, se registra un ingreso por ¢145.32 millones, equivalentes al 2.642% del Superávit incorporado en el ejercicio económico 2024.

Finalmente, con relación a los otros recursos obtenidos hasta al 31 de marzo equivalentes a ¢24.82 millones, los ingresos más importantes son:

- Devoluciones de personas beneficiarias de FOMUJER ¢ 4.032.862,76

- Recuperación de cuentas por cobrar al personal y otros ¢ 20.796.301,48

ii. EGRESOS.

Partida	Detalle	Presupuesto Ordinario	Ejecución	Por ejecutar	%
0	Remuneración	7 192 386 408,52	3 555 997 156,19	3 609 594 510,79	49%
1	Servicios	5 224 555 190,52	1 508 599 691,33	886 986 399,62	29%
2	Materiales	324 595 809,91	106 079 759,00	66 132 399,28	33%
5	Bienes	3 967 161 325,12	110 447 795,46	824 448 124,90	3%
6	Transferencia Corriente	397 672 558,88	223 611 258,72	173 022 045,91	56%
7	Transferencia Capital	1 806 676 472,88	431 651 389,26	956 636 116,00	24%
9	Sumas sin asignación	766 008 004,91	-	766 008 004,91	0%
Total general		**¢ 19 679 055 770,74**	**¢ 5 936 387 049,96**	**¢ 7 282 827 601,41**	
		Nivel de Ejecucion Total	**30%**		

Según el cuadro anterior el presupuesto definitivo del INAMU para el ejercicio 2024 ascendió a ¢19.679,05 millones de colones. Al 26 de junio del 2024, se ejecutaron recursos por la suma de ¢5.936.38 millones, equivalentes al 30% del total de los recursos definitivos incorporados a la corriente presupuestaria del Instituto.

Etiquetas de fila	Presupuesto Ordinario	Ejecución	Por ejecutar	%
ORDINARIO	13 213 047 765,83	5 431 092 344,05	4 535 735 355,60	41%
SUPERÁVIT	6 466 008 004,91	505 294 705,91	2 747 092 245,81	8%
Total general	**¢ 19 679 055 770,74**	**¢ 5 936 387 049,96**	**¢ 7 282 827 601,41**	

A continuación, se muestra la composición total de los recursos presupuestados versus los ejecutados por partida:

REMUNERACIONES:

La partida de remuneraciones alcanzó una ejecución del 49% equivalentes a ¢3.555,99 millones de colones de los recursos programados, monto que responde a las estimaciones realizadas.

SERVICIOS

En esta partida se ejecutó un 29% equivalente a ¢1.508,59 millones de colones de los recursos programados. Los rubros que presentaron niveles mayores de ejecución considerando los recursos asignados, son las que se encuentran en el grupo de subpartidas de alquileres, servicios básicos y mantenimiento y reparaciones.

MATERIALES Y SUMINISTROS

En esta partida se logró un nivel de ejecución del 33% equivalente a ¢106,07 millones del total de los recursos presupuestados por la institución. Los rubros que

presentaron niveles mayores de ejecución son las subpartidas de alimentos, combustibles, materiales y productos eléctricos y repuestos.

BIENES DURADEROS

Su presupuesto definitivo para el 2024 asciende a ¢ 3.967,16 millones, de los cuales se ejecutaron el 3%. La asignación más importante estuvo en la subpartida de Edificios por ¢2.554.90 millones y en Bienes Intangibles, ¢643.05 millones para la contratación del licenciamiento y la contratación de los servicios de desarrollo de diversos sistemas o software para uso institucional. La ejecución en estas partidas presupuestarias fue de ¢110,44 millones.

La ejecución por fuente de financiamiento fue la siguiente:

•. El Programa de Actividades Centrales; 41% de los recursos ordinarios y un 4% de los recursos de superávit.

•. El Programa de Atención a Mujeres; 41% de los recursos ordinarios y un 19% de los recursos de superávit.

•. El Programa de Rectoría de Vigilancia de Normativa; 401% de los recursos ordinarios y 0% de los recursos de superávit.

MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS. Al 26 de junio del 2024, la institución ha tramitado tres modificaciones presupuestarias.

B) Ejecución del Portafolio de Proyectos de Inversión Pública

El INAMU ha avanzado significativamente en su portafolio de proyectos de inversión pública, logrando la implementación y operación de infraestructuras clave. Estos proyectos, esenciales para la expansión de los servicios del INAMU, han sido gestionados con un enfoque estratégico que prioriza el acceso y la calidad.

Entre los logros más destacados se incluyen:

•. Completar con éxito la construcción y puesta en marcha de la Sede Regional en El Roble, Puntarenas y la Sede Regional en Limón, fortaleciendo la presencia del INAMU en estas regiones.

•. Finalización del Centro Especializado y Albergue Temporal en el Caribe (CEAAM Caribe); proporcionando un refugio seguro y especializado para las mujeres en situación de vulnerabilidad.

•. Avances sustanciales en la liquidación del proyecto de la Sede Central en Zapote, lo que representa un paso importante hacia la consolidación de la infraestructura central del INAMU.

De acuerdo con el informe presentado por la Dirección Administrativa Financiera oficio INAMU-PE-DAF-0009-2024 conocido y aprobado por la Junta Directiva en su oficio INAMU-AJD-035-2024, Acuerdo N°3, Acta N°12-2024 del 18 de abril 2024; mismo que se destaca que la Dirección Administrativa Financiera desde el año 2017 ha realizado los esfuerzos necesarios para que el INAMU pueda disponer de los mecanismos necesarios para ejecutar los proyectos de Infraestructura.

Dentro de la información más relevante se tiene?

1. Que el Proyecto “Estudio, diseño y construcción de la sede Central del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en el Distrito de Zapote" ha sido liquidado por parte de la Dirección Administrativa. La liquidación fue conocida por la División de Contratación Administrativa de la Contraloría General de la República y se encuentra suspendido.

2. Que el Proyecto Estudios, Diseño, Construcción y Remodelación del Centro Especializado y albergue temporal para Mujeres, sus hijas e hijos afectados por la

violencia intrafamiliar (CEAAM Caribe) del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha sido alcanzado con éxito. El Proyecto del CEAAM Caribe tuvo un costo total de dos mil trescientos noventa y ocho millones ochocientos ochenta y ocho mil seiscientos cuarenta y cuatro colones con ochenta y tres céntimos (₡2,398,888,644.83). Alcanzado.

3. Que el Proyecto Estudio, Diseño y Construcción de la Sede Regional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el Distrito de El Roble, Puntarenas, inició su ejecución el 15 de febrero del 2022 y el 15 de agosto de 2023 inició su operación. Por lo tanto, es un proyecto Alcanzado.

4.Que el Proyecto Estudio, Diseño y Construcción de la Sede Regional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el Distrito de El Roble, Puntarenas, desde el inicio del Proyecto hasta el 31 de diciembre del 2023 ha ejecutado la suma de dos mil setecientos setenta y seis millones cincuenta y seis colones con veintiún céntimos (₡2 776 344 356,21).

5. Que el Proyecto Estudio, Diseño y Construcción de la Sede Regional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el Distrito de El Roble, Puntarenas, durante el cuarto trimestre del 2023 ejecutó la suma de ciento cincuenta y siete millones ochocientos diez mil noventa y tres colones con ochenta céntimos (₡157 810 093,80) por concepto por concepto pagos de la inspección de la obra, equipamiento y pago de órdenes de cambio producto de la construcción.

6. Que el Proyecto Estudio, Diseño y Construcción de la Sede Regional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el distrito primero, cantón central, Provincia de Limón, inició la construcción de las obras el 14 de febrero del 2022 y fue recibido el 24 de mayo de 2023. A partir del 29 de mayo se encuentra en fase de Operación. Por lo tanto, es un proyecto Alcanzado.

7. Que el Proyecto Estudio, Diseño y Construcción de la Sede Regional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el distrito primero, cantón central, Provincia de Limón, desde el inicio del Proyecto hasta el 31 de diciembre del 2023 ha ejecutado la suma de dos mil ochocientos veinte millones novecientos cincuenta y ocho mil quinientos sesenta y cinco colones con dieciocho céntimos (₡2 820 958 565,18).

8. Que el Proyecto Estudio, Diseño y Construcción de la Sede Regional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el distrito primero, cantón central, Provincia de Limón durante el cuarto trimestre del año 2023 ha ejecutado la suma de cincuenta y siete millones cuatrocientos veintiún mil ciento sesenta y siete colones con cuarenta y siete céntimos (₡57 421 167,47).

9. Que el proyecto Construcción y Equipamiento del Centro Especializado de atención y Albergue temporal para Mujeres, sus hijas e hijos afectados por la violencia intrafamiliar en la Provincia de San José-INAMU, no tiene ejecución al 31 de diciembre de 2023.

10. Que el Proyecto “Estudio, diseño y construcción de la sede del Instituto Nacional de las Mujeres, en el Distrito Ciudad Quesada, en la Provincia de Alajuela”, no dispone de autorización para continuar con su ejecución.

11. Que el Proyecto “Estudio, diseño y construcción de la sede del Instituto Nacional de las Mujeres, en el Distrito Cuidad Neily de Puntarenas” no dispone de autorización para continuar con su ejecución.

12. Que en total el Portafolio de Proyectos de Inversión Pública en infraestructura ha ejecutado la suma de ocho mil setecientos sesenta y siete millones ochocientos cuarenta y cinco mil trescientos diecinueve colones con ochenta y siete céntimos (₡

8 767 845 319,87), lo cual representa el 73,50% de ejecución de recursos destinados específicamente a los proyectos ante descritos.

13. Que en total el Portafolio de Proyectos de Inversión Pública en infraestructura tiene un avance físico del 50,00%.on cuarenta y siete céntimos (₡57 421 167,47).

C) Adquisiciones y Modernización

Durante la administración, se ha puesto un énfasis considerable en la modernización tecnológica y de sistemas informáticos. Entre los logros en estos ámbitos se incluyen:

• Equipamiento tecnológico avanzado para la mayoría del personal, facilitando el trabajo remoto y mejorando la eficiencia general.

- Mediante la contratación 2023LD-000029-0015800001 se adjudicó la contratación para la compra de 86 equipos de impresión de inyección de tinta, adjudicada a la empresa R V ACON SOCIEDAD ANONIMA por un monto de USD 15.567,264.
- Mediante la contratación 2021LA-000006-0015800001 se adjudicó la contratación para la compra de equipo tecnológico, modalidad según demanda para el INAMU, adjudicada por un monto total de USD 670 443,69 e involucró los siguientes equipos: Computador portátil estándar, Computador portátil alto rendimiento, computador de escritorio, servidor bastidor Alto rendimiento, witch 48 puertos PoE, Router y dispositivo de conexión inalámbrica (Access Point).
- Fortalecimiento de la flota vehicular con la adquisición de vehículos de doble tracción, asegurando un mejor acceso a regiones remotas y aumentando la capacidad de respuesta del INAMU.

• Mediante la contratación 2023LE-000003-0015800001 se adjudicó la contratación para la adquisición de 7 vehículos tipo camioneta (Pick Up) doble

cabina 4x4 a la empresa PURDY MOTOR SOCIEDAD ANONIMA por un monto de USD 290.150.

- Mediante la contratación 2024LE-000002-0015800001 se adjudicó la contratación para la adquisición de vehículos tipo SUV todo terreno y microbuses a la empresa CORI CAR SOCIEDAD ANONIMA por un monto de USD 54.805 y a la empresa PURDY MOTOR SOCIEDAD ANONIMA por un monto de USD 127.951,369.

Iniciación de sistemas claves que mejoran la gestión administrativa y técnica, los cuales están en proceso de implementación y que continuarán beneficiando a la institución en los próximos años.

- Mediante la contratación 2022LN-000002-0015800001 se adjudicó la Contratación para adquirir una solución tecnológica que integre los Procesos de Planificación, Gestión Financiera y Gestión del Recurso Humano del INAMU (SIPGAF) a la empresa AKTEK S.A - DESARROLLOS INFORMÁTICOS DEINSA SA por un monto de USD 478.634,1; cuyo objetivo de la contratación es dotar al INAMU de un sistema especializado bajo la modalidad de suscripción anual en línea (llave en mano) que genere información homogénea, confiable y oportuna, integrando y optimizando los procesos de planificación, financieros, contables y administrativos con la finalidad de mejorar la asignación, ejecución y control de los recursos públicos para el apoyo en la toma de decisiones por parte de las autoridades del INAMU.
- Mediante la contratación 2022LA-000007-0015800001 se adjudicó la contratación para el servicio de mantenimiento, migración y desarrollo para los sistemas basados en la Plataforma Share Point, adjudicada a la empresa CONSULTING-PEOPLE APPS por un monto de USD 53.697,6, cuyo objetivo

contractual es Servicios de Soporte, mantenimiento preventivo, correctivo, migración y mejoras a la Plataforma de SharePoint, en forma anual

- Mediante la contratación 2022LA-000004-0015800001 se adjudicó la contratación para el servicio de mantenimiento para página web institucional versión móvil y web, adjudicada a la empresa G CON DE COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA por un monto de USD 24.679,2, cuyo objetivo contractual es brindar los servicios de diseño custom, desarrollo y mantenimiento del sitio web del INAMU 100% responsive. La empresa debe dotar al INAMU de servicios de mantenimiento y desarrollo de nueva funcionalidad, así como administración del contenido del portal web del INAMU. El portal debe ser adaptado para versiones móviles y para web.
- Mediante la contratación 2023LE-000023-0015800001 se adjudicó la contratación de un desarrollo de una solución tecnológica que permita la comunicación con las mujeres y la evaluación a través de una herramienta tecnológica, a la empresa People Apps – Consulting. Será una solución tecnológica, bajo la modalidad llave en mano que permita la comunicación y la evaluación de la comunicación del INAMU hacia las mujeres por medio de una herramienta que se puede interactuar por medio escrito, voz y permita brindar asistencia del primer nivel de atención a las personas usuarias de los servicios del INAMU utilizando LLM (Large Language Model).
- Mediante la contratación 2023LD-000046-0015800001 se adjudicó la contratación para la Adquisición de una solución tecnológica en la nube de Mesa de Servicio TIC, Gestión y administración de activos de TI por 3 años de suscripción para el INAMU a la empresa CENTRO DE INTEGRACION DE SOFTWARE SOCIEDAD ANONIMA por un monto de CRC 48.546.822; cuyo objetivo de la contratación es dotar al INAMU de servicios para la adquisición de una solución tecnológica en la nube de Mesa de Servicio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), Gestión y administración de activos de Tecnologías de Información (TI una solución tecnológica, bajo la

modalidad llave en mano que permita la comunicación y la evaluación de la comunicación del INAMU hacia las mujeres por medio de una herramienta que se puede interactuar por medio escrito, voz y permita brindar asistencia del primer nivel de atención a las personas usuarias de los servicios del INAMU utilizando LLM (Large Language Model).

- Mediante la contratación 2023LD-000046-0015800001 se adjudicó la contratación para la Adquisición de una solución tecnológica en la nube de Mesa de Servicio TIC, Gestión y administración de activos de TI por 3 años de suscripción para el INAMU a la empresa CENTRO DE INTEGRACION DE SOFTWARE SOCIEDAD ANONIMA por un monto de CRC 48.546.822; cuyo objetivo de la contratación es dotar al INAMU de servicios para la adquisición de una solución tecnológica en la nube de Mesa de Servicio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), Gestión y administración de activos de Tecnologías de Información (TI).
- Mediante la contratación 2023LE-000018-0015800001 se adjudicó la contratación para la suscripción en la nube de un software para la automatización y seguimiento de la política PIEG y PLANOVI a la empresa VAN DER LEER SOCIEDAD ANONIMA por un monto de USD 55.762,087; cuyo objetivo de la contratación es Contratar la suscripción en la nube de una herramienta de software que permita la automatización y seguimiento de la política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030 y de la política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032, a través del registro y seguimiento de planes de acción por un año (prorrogable por tres periodos iguales).

Este informe destaca el compromiso y la efectividad con los cuales se han gestionado los recursos y se han ejecutado los proyectos durante mi administración.

La actualización presentada refleja el continuo esfuerzo y la dedicación para asegurar que el INAMU no solo mantenga, sino que expanda y mejore sus servicios para todas las mujeres de nuestro país.

La dotación al personal de recursos tecnológicos, computadoras portátiles, impresoras ha sido un paso significativo, aprovechando las giras para hacer entregas y generar espacios de escucha y entender de cerca sus necesidades y lo importante del trabajo que realizan las oficinas regionales del INAMU, para las mujeres de sus comunidades.

Los sistemas informáticos SIPGAF y SISRUAP, así como el de las secretarías técnicas de PLANOVI y PIEG, agilizarán el trabajo de todo el personal, no solo el administrativo y financiero, posibilitando un uso más eficiente de su tiempo y el cumplimiento de objetivos institucionales. La necesidad del programa SIPGAF se había identificado desde varias administraciones atrás, pero por diferentes razones se encontraba estancado y en esta gestión el diálogo entre todas as dependencias involucradas, facilitado por la Presidencia Ejecutiva, para identificar componentes requeridos y la vía necesaria para realizarlo y poder construir los términos de referencia. Se logró garantizar la consistencia de una coordinación entre las diferentes dependencias involucradas, el liderazgo y compromiso del comité que lo ha tenido a cargo y su coordinador han sido fundamentales, para contar con el apoyo del personal. Esto ha requerido incluso con largas jornadas, que demandó horas extras, la comprensión sobre claridad de su importancia estratégica para la institución han sido uno de los logros más gratificantes, reveladores del compromiso y mística del funcionariado. Según el último informe recibido por la jefatura de informática, se encontraba en un 87 % de avance de su cumplimiento. Siendo que la contratación finaliza en noviembre de este año, y que aún deben hacerse pruebas y capacitaciones para su funcionamiento, mantener el cumplimiento y supervisión semanal es crítico.

D) Informe de avance de NICSP

La Dirección Administrativa Financiera, el Departamento Financiero Contable y la Comisión Institucional de las Normas internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) trabajan de manera coordinada para que el INAMU finalice su proceso de adopción e implementación de esta normativa.

En el año 2024 se contó con la aprobación por la Junta Directiva de una nueva versión de las Políticas Generales y Específicas del INAMU 2023 (PGINAMU 2023) y en el 2024 se han elaborado Políticas Específicas (PPC), sustentadas en la versión 2021 del PGCN y la versión 2018 de las NICSP. La adopción de las NICSP permitirá una mayor eficiencia y efectividad en el registro, revelación y análisis de los estados financieros, gracias a la adopción global de reglas comunes para la información financiera de transacciones y eventos relevantes. Además, contribuirá a que la presentación de la información financiera sea más adecuada, dinámica y flexible, un recurso que a menudo se dificulta en el Sector Público.

Actualmente, el INAMU dispone de un Plan de Acción para la Implementación de las NICSP en el INAMU del periodo 2024, y mensualmente se remite a la Contabilidad Nacional un informe actualizado de la Matriz de Autoevaluación, con una nota aclaratoria del seguimiento de los planes de acción para eliminar brechas

La Matriz de Autoevaluación es un instrumento creado por la Dirección General de Contabilidad Nacional (DGCN), por medio del cual los responsables de los entes contables públicos podrán autoevaluar el cumplimiento de las NICSP, considerando los principales párrafos de las normas y obteniendo de manera matemática el grado de aplicación de las NICSP, a nivel de cada norma y con un grado de aplicación general a nivel institucional que muestra el porcentaje de avance del INAMU. El instrumento guiará a los responsables contables a obtener las brechas que tiene cada norma y que deben trabajarse para cumplir al 100% cada norma.

Tomando como referencia el resumen global de la Matriz de Autoevaluación, el INAMU al 30 de mayo del año 2024 cuenta con un grado de avance del 75%, la cual estará siendo presentada con los Estados Financieros del II Trimestre del 2024.

En resumen, se puede señalar que el INAMU cumplirá con todas las formalidades establecidas por el órgano contable para atender todos los alcances de las normas aplicables y garantizar el 100% de su cumplimiento. Esto se ha logrado con el trabajo constante del Comité de NICSP que ha contado con un delegado de la Presidencia Ejecutiva y el constante diálogo entre las dependencias para llegar al porcentaje de avance que hoy tiene la institución.

E) Estados Financieros del INAMU

Con fundamento en las potestades conferidas en los artículos 90, 91, 93 y 94 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos Nº 8131, Directriz 004-2014 y lo establecido en el Decreto Ejecutivo número 32988-H-MP-PLAN, publicado en La Gaceta número 74 del 18 de abril de 2006, denominado “Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos”, todas las entidades públicas contempladas en el Directriz DCN-0012-2021 deberán presentar los Estados Financieros mensuales y trimestrales.

La Dirección General de Contabilidad Nacional remite formalmente los formatos para la preparación y presentación de estados financieros consolidados, con el fin de cumplir con los requerimientos establecidos en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) en su versión 2018.

En cumplimiento con dicha normativa, el INAMU presenta en tiempo y forma de manera mensual y trimestralmente los Estado Financieros. Los Estados Financieros Internos del INAMU los mismos fueron elaborados por Consuelo Murillo Ugalde, revisado por Zaida Barboza Hernández y autorizados por Adilia Caravaca Zúñiga,

en calidades de contadora, directora administrativa financiera y jerarca institucional, respectivamente.

Para lo correspondiente, se indican los siguientes Estados Financieros, según lo establecido en la Directriz DCN-UCC-0012-2021 al 31 de mayo de 2024.

1. Balance de Comprobación.

2. Estados Varios: Estado de Situación Financiera, Estado de Rendimientos Financieros, Estado de Situación y Evolución de Bienes, Estado Financiero por Segmentos.

3. Estado de Cambios en el Patrimonio Neto.

4. Estado de Flujo de Efectivo.

5. Estado de la Deuda Pública.

6. Estado de Notas a los Estados Financieros

7. Estado Presupuestario.

8. Herramienta Revisión de Balanza EEFF Cuentas recíprocas.

9. Anexo Estado de Notas Contables

10. Análisis Financiero.

F) Informe de Auditoría Externa periodo 2023

Mediante el proceso de contratación 2024LD-000006-0015800001 se realizó la contratación del servicio de Auditoría Externa para período 2023 al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). La cual fue adjudicada al DESPACHO CARVAJAL & COLEGIADOS CONTADORES PÚBLICOS AUTORIZADOS,

Según la opinión de los Auditores: “En nuestra opinión, los estados financieros antes mencionados presentan razonablemente, en todos sus aspectos materiales, la imagen fiel de la situación financiera del Instituto Nacional de las Mujeres, al 31 de diciembre del 2023; así como los resultados de sus operaciones, los cambios en el patrimonio neto y los flujos de efectivo por el periodo terminado en dicha fecha, de conformidad con las bases contables descritas en la nota 1 a 2”.

Por lo anterior, es relevante señalar que el INAMU dispone de información de carácter financiero y contable, útil, pertinente, oportuna y veraz la cual se ve reflejada en los estados financieros.

Los estados financieros y toda la información referida, son documentos públicos, la gran mayoría en la página web de la institución y consultables, mediante solicitud por vía electrónica o personalmente.

G) Avance en materia de recursos humanos

Una de las primeras preocupaciones manifestadas, en la primera reunión de la Presidencia Ejecutiva con el personal, fue sobre largos interinazgos de buena parte de las funcionarias. Un esfuerzo se inició para identificar la cantidad de personas funcionarias en esa situación y los pasos para mejorar su situación.

Durante mi gestión de poco más de dos años, se concluyeron un total de nueve procesos concursales que permitieron que 44 personas funcionarias se nombraran en propiedad, lo que representó la reducción de nombramientos interinos en aproximadamente un tercio. Esto permitió brindar estabilidad laboral a personas de diferentes estratos ocupacionales, principalmente profesionales que se encontraban interinas hace muchos años y que por distintos motivos no se habían logrado gestionar los concursos. (Ver resoluciones INAMU-RESOLUCIÓN-PE-0039-2022, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-0040-2022, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0089-2022, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0090-2022, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0095-2022,

INAMU-RESOLUCIÓN-PE-0096-2022, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-0133-2022, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-0134-2022, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-0135-2022, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0136-2022, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0140-2022, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0026-2023, INAMU-RESOLUCIÓN PE-0027-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-080-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-007-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-008-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-009-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-010-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-016-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-012-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-011-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-159-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-144-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-145-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-147-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-146-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-149-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-148-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-150-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-151-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-153-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-152-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-003-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-004-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-005-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-006-2024, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-168-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-160-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-164-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-161-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-162-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-163-2023, INAMU-RESOLUCIÓN-PE-154-2023)

Por otra parte, en ese mismo periodo se realizaron más de 100 procesos concursales para nombramientos interinos en plazas que se encontraban vacantes, lo que ha permitido que la institución cuente con personal idóneo en todas sus dependencias para el cumplimiento de las metas institucionales.

Además, al inicio de mi gestión la cantidad de plazas existentes aprobadas por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestara era de 339, sin embargo, al finalizar mi relación laboral ese número incrementó a 355 (16 personas funcionarias nuevas). Esto se logró mediante una aprobación de una plaza por servicios

especiales y otras 15 para el equipo de COAVIFMU a quienes se les gestiono traslado horizontal del ICE al INAMU, lo cual requirió un trámite complejo, por disposiciones legales, que representó desafíos importantes, ya que las categorías de las plazas eran diferentes e inicialmente se planteaba que ese traslado les reduciría los salarios significativamente, lo cual constituía una seria amenaza para la estabilidad de un servicio muy sensible, como lo es la atención de la línea de emergencia 911 (COAVIFMU). Los esfuerzos para que la experticia del personal no se perdiera y la mayoría aceptara la opción del traslado fue positiva.

El proceso de captación de talento humano del Departamento de Recursos Humanos mantiene una fuerte carga de trabajo, por ser muy pocas personas que deben atender procesos rigurosos de selección. Mientras se establecen mejoras en ese sentido, mediante la reestructuración institucional, un mecanismo viable que se planteó durante mi gestión y está pendiente, es la contratación de apoyo externo para agilizar procesos y avanzar en el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Empleo Público.

Las recomendaciones se han venido exponiendo en los diferentes apartados de este informe abreviado, el cual de esta manera dejo presentado. San José, 2 de julio, 2024.

Anexo 1

Instituto Nacional de las Mujeres. Unidad de Planificación Institucional

Catálogo de Programas e indicadores institucionales, INAMU 2020-2030

Proceso: Planificación Estratégica, Táctica y Operativa Institucional

ESQUEMA DE REVISIONES

FECHA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	FIRMADO
16 noviembre, 2020	Rosaura Bonilla Lara	Ana Victoria Naranjo Porras	
03 diciembre, 2020	Rosaura Bonilla Lara	Ana Victoria Naranjo Porras	
14 diciembre 2021		Ana Victoria Naranjo Porras	
31 octubre 2021	Rosaura Bonilla	Ana Victoria Naranjo Porras	

Noviembre, 2021

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES OPERATIVOS INSTITUCIONALES 2019-2030

PRESENTACIÓN

El presente documento cataloga y describe cada uno de los programas institucionales con el propósito de plantear cómo se miden los objetivos que se propone el INAMU desde el Plan Estratégico Institucional (PEI 2019-2030) y, es el resultado del trabajo conjunto entre la Unidad de Planificación Institucional y las Direcciones Estratégica y Administrativa -Financiera en conjunto con la participación de funcionarias de las dependencias que pertenecen a cada dirección.

La ejecución y operatividad de los objetivos estratégicos institucionales, se medirá mediante indicadores llamados de desempeño institucional que tienen el propósito de valorar si se alcanzan las metas esperadas y los efectos en la población usuaria al mediano y largo plazo; estos objetivos estratégicos también se medirán mediante indicadores operativos con el fin de valorar de manera continua el cumplimiento de las metas anuales. Estos dos tipos o niveles de indicadores que se usarán durante las programaciones anuales del Plan Operativo Institucional (POI), deberán revisarse y actualizarse al menos cada vez que se presente un cambio de administración de gobierno y definitivamente, al finalizar el PEI en 2030.

Asimismo, el documento contempla apartados específicos para cada programa vinculados al modelo de funcionamiento esperado en el marco de la implementación del Mapa de Procesos institucionales. Este Catálogo de programas e indicadores es parte de la "teoría del programa" que se hace necesaria de acuerdo con las disposiciones gubernamentales de una gestión pública orientada a resultados en el desarrollo (GpRD) y, que parte de la convicción de que las administraciones públicas no solo deben dar cuentas públicas de su gestión, sino ejecutar sus acciones de manera transparente, medible y confiable para la ciudadanía. Estas características permiten que los programas institucionales sean evaluables.

En la práctica de la planificación institucional, existen indicadores de distintos tipos, niveles y alcance, por ejemplo: los estratégicos ligados al cumplimiento de los objetivos del Plan estratégico institucional; los de desempeño institucional ligados al cumplimiento (eficacia, eficiencia, calidad y sostenibilidad)de los Programas, los indicadores operativos están ligados al Plan Operativo institucional POI y , los indicadores de gestión que están ligados al plan de acción de cada dependencia y al desempeño individual.

Se incluye en este Catálogo la descripción detallada de los indicadores del nivel estratégico, los de desempeño institucional y, los indicadores operativos; los cuales también nutren y contribuyen con las mediciones que hacen los entes reguladores cuando dan seguimiento al cumplimiento de metas institucionales en sus distintos niveles: nivel productos/servicios, nivel efectos y nivel impacto

Finalmente, cada departamento técnico y administrativo debe definir y detallar los indicadores de gestión que le son necesarios y que son contributivos a los indicadores de producto final POI (nivel de insumos), constituyéndose esta serie de niveles de indicadores en lo que se ha llamado: Sistema de indicadores institucionales del INAMU.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES OPERATIVOS INSTITUCIONALES 2019-2030

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN ***1***

Tabla de contenido **2**

Glosario ***4***

PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES ***9***

SUBPROGRAMA DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL, ... 12
INDICADOR 2.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL 13
INDICADOR 2.0.1 DE EFICIENCIA INSTITUCIONAL 16
INDICADOR 2.0.2 DE CALIDAD 18
INDICADOR 2.0.3 DE GÉNERO 20
INDICADOR 3.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL 22

GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL **24**
INDICADOR POI 1.1.3 Plan Estratégico Institucional 24

GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA **27**
INDICADOR POI 1.1.5 Portafolio de Proyectos de Inversión 27

SUBPROGRAMA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL **29**
INDICADOR POI 1.1.6 Gestión de la imagen Institucional 29
INDICADOR POI 1.1.7 Estrategia de comunicación institucional 30

PROCESOS DE APOYO ***32***

SUBPROGRAMA APOYO ADMINISTRATIVO 33
INDICADOR POI 1.1.4 Ejecución Presupuestaria Institucional 33
INDICADOR POI 1.2.1 Ejecución Plan de compras Institucional 34
INDICADOR POI 1.2.2 Gestión de Archivos 36

SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN **38**
INDICADOR POI 1.3.1 Cumplimiento Plataforma Tecnológica 38
INDICADOR POI 1.3.2 Proyectos mantenimiento y desarrollo sistemas de información 40
INDICADOR POI 1.3.3 Gestión red institucional de comunicaciones 41
INDICADOR POI 1.3.4 Servicio técnico 43

SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH **45**
INDICADOR POI 1.4.1 Personas utilizan Servicios especializados de información en género y DDHH de las mujeres. 45
INDICADOR POI 1.4.2 Promoción y divulgación sobre derechos de las mujeres. 47
INDICADOR POI 1.4.3 Documentos de producción de conocimiento 50

SUBPROGRAMA: GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN **53**
INDICADOR POI 1.6.1 PROYECTOS DE COOPERACIÓN 53

SUBPROGRAMA: ASESORÍA LEGAL INSTITUCIONAL **54**
INDICADOR POI 1.7.1 Criterios técnicos y documentos normativos gestionados 54

SUBPROGRAMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO **56**
INDICADOR POI 1.5.1 Política de Gestión de Talento Humano 56

MACROPROCESO DE MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA ***58***
Sistema de gestión y mejora continua 58

SUBPROGRAMA: SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA....58
INDICADOR POI 1.6.1 Procesos rediseñados y en ejecución 58

MACROPROCESOS SUSTANTIVOS 64

PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD 64

SUBPROGRAMA INFORMACIÓN Y REFERENCIA 68
INDICADOR POI 2.2.2 Consulta de sobre derechos humanos de las mujeres 68

SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO....69
SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES....69
INDICADOR POI 2.1.1 Capacitación y formación a mujeres....69
INDICADOR POI 2.1.2 Formación a mujeres en condiciones de pobreza 71
INDICADOR POI 2.1.3. Apoyo para la empresariedad y empleabilidad de las mujeres....74
INDICADOR POI 2.1.4 Financiamiento para la empresariedad de las mujeres....77
INDICADOR POI 2.1.5 Organizaciones de la Economía Social Solidaria 79
SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: ATENCIÓN DIRECTA....81
INDICADOR POI 2.2.1 Atención Directa a Mujeres 81

SUBPROGRAMA SEGUIMIENTO....84
INDICADOR POI 2.2.3 Mujeres en seguimiento una vez egresadas de los servicios 84
INDICADOR POI 2.2.4 Intervenciones de atención y desarrollo evaluadas 85

PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS 86

INDICADORES OPERATIVOS PROGRAMA 3 89

GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES 89

SUBPROGRAMA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES....89
INDICADOR POI 3.4.2 FORMULACION DE POLÍTICAS NACIONALES....89

RECTORÍA TECNICA....92

SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA 92
INDICADOR POI 3.1.1 Instituciones con Asistencia técnica en Políticas Públicas....92
INDICADOR POI 3.1.2 Capacitación en género al personal público....94
INDICADOR POI 3.1.3 Comisiones interinstitucionales....97
INDICADOR POI 3.2.1 Propuestas normativas 99
INDICADOR POI 3.3.1 Asistencia técnica actores estratégicos 101
INDICADOR POI 3.3.2 Organizaciones que reciben asistencia técnica 103

VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS 106

SUBPROGRAMA VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS....106
INDICADOR POI 1.1.1 Porcentaje de acciones Plan PIEG en ejecución 106
INDICADOR POI 1.1.2 Porcentaje de acciones Plan PLANOVI en ejecución 108
INDICADOR POI 3.4.1 Evaluación a la Rectoría Técnica 111

Glosario

Acompañamiento: El verbo acompañar procede del término latino *cumpaniare* y significa "compartir el pan con alguien". Se trata de compartir con otras personas el propósito de llegar a una meta o de conseguir finalizar un determinado proyecto conjuntamente[1]. El acompañamiento aporta a las personas acompañadas apoyo, consejo, participación en las actividades colectivas y asegura la medición con el entorno institucional. Acompañar a las personas es comprender mejor las situaciones que se dan y los comportamientos de las personas. Se parte de la hipótesis general de que escuchando a las personas y ayudándolas a actuar, será posible evolucionar poco a poco en sus relaciones con los demás, su proyecto personal, su relación con la sociedad[2]

Alianzas son acuerdos explícitos entre dos o más partes para alcanzar objetivos compartidos y a partir de la cual las partes se benefician y obtienen resultados, para este caso relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

Las alianzas pueden darse para asuntos puntuales y temporales que resultan estratégicos o bien, por períodos de tiempo más prolongados. Las partes interesadas en una alianza no necesariamente son coincidentes todo el tiempo y en todos los aspectos, implica el aporte de recursos de variada índole (financieros, materiales, económicos y no tangibles) y no siempre la cantidad de recursos debe ser la misma, muchas veces se ofrecen según capacidad de las personas u organizaciones. Las alianzas pueden ser Público-público: Entre las instituciones públicas centralizadas, descentralizadas (autónomas, semiautónomas, empresas públicas-estatales y entes públicos no estatales y administración descentralizada territorial). Público -privadas: Entre las instituciones públicas (centralizadas y descentralizadas) y organizaciones privadas constituidas (con o sin fines de lucro). Las alianzas se deben explicitar mediante convenios, cartas de entendimiento o bien otros medios en los cuales se definan los objetivos, temporalidad, aporte de recursos u otros.

Asesoría: es un espacio para escuchar a las mujeres y a partir de sus necesidades, brindarles información verbal y/o escrita, así como acompañamiento para la toma de decisiones y la incidencia política en el ejercicio de su puesto o, de su trabajo como lideresa dentro de una organización. La asesoría puede desarrollarse en una sola sesión o tener otras de seguimiento. La asesoría se da también a las personas funcionarias públicas para la transversalización del enfoque de género

Asesoría Jurídica: servicio especializado que se brinda a las mujeres e instituciones mediante consejo, recomendación y/o seguimiento, de ser procedente, de una persona profesional en Derecho del INAMU

[1] Tomado de http://reader.digitalbooks.pro/content/preview/books/43327/book/OEBPS/ch_4.html

[2] UNIOPSS 1995

desde sus conocimientos profesionales. Puede ser verbal o escrita pero no puede implicar, en ningún caso, representación legal[3].

Atención directa: refiere a los servicios de atención que brinda la institución, en el marco de los derechos humanos, así como los de Atención por Violencia contra las mujeres, el cual incluye servicios de prevención del femicidio como el recurso CEAAM o, el servicio de asignación de Kit de Emergencia.

Capacitación: es un proceso educativo a corto plazo y se define o guía por un objetivo específico, suele aludir a una instrucción preliminar, acotada, destinada a desarrollar una tarea concreta.

CEAAM: Centro Especializado de Atención y Albergue Temporal para Mujeres en riesgo de Muerte, sus hijas e hijos. Son recursos transitorios de alojamiento que se utilizan en las situaciones en las que la vida o la integridad física de las mujeres, sus hijas e hijos esté amenazada y no cuenten con otro tipo de espacio que pueda brindarles seguridad inmediata[4].

Coadyuvancia o intervención adhesiva: cuando el INAMU se adhiere a las pretensiones formuladas por mujeres en sede judicial o administrativa, de acuerdo con los criterios establecidos en este reglamento, pero actuando por sí mismo en defensa de un interés propio por cuenta ajena, siendo este el interés colectivo de acuerdo con su ley de creación, tomando el proceso en el estado en que se encuentre[5].

Entregas técnicas: se entiende la distribución de la producción editorial institucional en las bibliotecas escolares y colegiales, en las bibliotecas públicas, comunales y municipales, en el Foro de las Mujeres del INAMU y en instituciones y organizaciones que dirigen acciones para el adelanto de las mujeres

Formación: es un proceso de aprendizaje continuo, sistemático, estructurado, organizado con mediación pedagógica, donde interviene la interacción con el ambiente, el contexto y las experiencias de quienes participan en ellos, que permitan una sensibilización, así como un fortalecimiento de las capacidades, habilidades y destrezas para la vida y, el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la transformación social, para el avance hacia la igualdad y equidad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Incidencia: se refiere a gestiones o intervenciones que realiza la Presidenta Ejecutiva y/o Ministra de la Condición de la Mujer ante un jerarca o funcionario/a de un Ministerio o institución pública, con el fin de poner en conocimiento y solicitar desde sus competencias la restitución de derechos o mediación ante situaciones de evidente discriminación o violencia contra las mujeres; ya sea funcionaria pública o ciudadana.

---

[3] Reglamento de Servicios Legales aprobado por Junta Directiva

[4] Tomado del Producto 3 Parte 2 Modelo Final: Conceptualización del modelo, propuesta para su gestión técnica y administrativa

[5] (Reglamento de Servicios Legales aprobado por Junta Directiva).

Esta actuación deriva de los fines y atribuciones del INAMU de proteger los derechos humanos de las mujeres y de vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las Mujeres.

Información y Orientación: Consiste en brindar orientación e información en derechos humanos de las mujeres a partir de sus necesidades, mediante la modalidad psicosocial y legal, a nivel presencial, telefónica y virtual, con el fin de contribuir al fortalecimiento, la promoción y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres.

Intervenciones: cuando se habla de intervenciones, serán vistas estas como el medio institucional que se ha definido para dar respuesta a situaciones o necesidades específicas de las mujeres, llevadas a cabo por los departamento o unidades. Estos pueden ser servicios institucionales de atención directa, de capacitación, de asistencia técnica entre otros.

Kits de emergencia: Se refiere a la estrategia operativa de protección para mujeres en condiciones de riesgo severo de muerte, cuyo componente principal lo constituye la distribución y uso de un Kit de Emergencia con un dispositivo geo localizador y un botón de pánico. Esta iniciativa, forma parte de una estrategia integral para la prevención de femicidios desarrollada por el INAMU, implantada desde el gobierno Solís Rivera, 2014-2018.

Mecanismos de coordinación: se refiere a la coordinación, organización, planeamiento para la consecución de una meta en común. Para los efectos de este documento, los mecanismos de coordinación serán reconocidos como aquellas instancias o espacios que están compuestas por varias instituciones, empresas, organizaciones sociales o mixtas (combinadas público-privadas y público-públicas), para lograr una meta compartida o un trabajo en conjunto, siendo este una actividad, una función o un proceso.

Mentoría: espacio de interaprendizaje y relación de acompañamiento dentro del proceso de formación, con el fin de que una mujer aprenda de la experiencia de otra y pueda aplicar sus conocimientos en la solución de un problema, en el fortalecimiento de alguna capacidad o habilidad. Tiene un plazo definido y objetivos concretos por lo que el proceso de mentoría se debe realizar en varias sesiones.

Promoción de los derechos humanos de las mujeres: Consiste en propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad efectiva (Ley de creación del INAMU artículo 3) inciso d) para la toma de decisiones en el acceso a los derechos y a la justicia.

Representación Legal o patrocinio letrado[6]: acompañamiento, dirección de un proceso o representación voluntaria que ejerce la persona funcionaria profesional en Derecho del INAMU a favor de una mujer

Seguimiento: Observación minuciosa de la evolución y desarrollo de un proceso. Para los efectos de este documento, el seguimiento está relacionado con el nivel de resultado que producirán los programas 2 y 3, y que se relacionan con los indicadores de eficacia institucional[7].

Trata: La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos[8].

Violencia de pareja: Es cualquier acto u omisión directa o indirecta, ejercida contra la pareja que produzca como consecuencia, el menoscabo de la integridad física, sexual, psicológica o patrimonial. El vínculo por afinidad subsistirá aun cuando haya finalizado la relación que la originó.

Violencia doméstica: Acción u omisión, directa o indirecta, ejercida contra un pariente por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el tercer grado inclusive, por vínculo jurídico o de hecho o por una relación de guarda, tutela o curatela y que produzca como consecuencia, el menoscabo de su integridad física, sexual, psicológica o patrimonial. El vínculo por afinidad subsistirá aun cuando haya finalizado la relación que lo originó.

Violencia física: Acción u omisión que arriesga o daña la integridad corporal de una persona.

Violencia intrafamiliar: Son aquellas situaciones o formas de abuso de poder o maltrato (físico o psicológico) de un miembro de la familia sobre otro o que se desarrollan en el contexto de las relaciones familiares y que ocasionan diversos niveles de daño a las víctimas de esos abusos[9].

Violencia laboral: Conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición

---

[6] Reglamento de Servicios Legales aprobado por Junta Directiva

[7] Indicadores de medición y análisis del desempeño institucional 2.0.0 y 3.0.0

[8] Organización de las Naciones Unidas (2002). "Protocolo para prevenir, suprimir, castigar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas en contra de la Delincuencia Organizada Transnacional

[9] Recuperado de http://www.violenciaintrafamiliar.org/costarica/conceptos.php

de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Violencia obstétrica: la violencia obstétrica es una forma específica de violación a los derechos humanos y reproductivos de las mujeres y puede ser cometida por cualquier persona del equipo de sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales[10]"

Violencia patrimonial: Acción u omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas mencionadas en el inciso a) anterior.

Violencia política: cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o a varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos. La violencia contra las mujeres en la vida política puede incluir, entre otras, violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica.

Violencia psicológica: Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Violencia sexual: Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

[10] Según legislación Argentina

PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

El Programa de actividades centrales, contribuye desde el ámbito del soporte administrativo, la conducción político-estratégica y las actividades comunes, al cumplimiento de todos los objetivos estratégicos del INAMU (del 1 al 11), previstos en el Plan estratégico institucional al 2030. No obstante, el Programa 1 Actividades Centrales, tiene indicadores y metas propias orientadas hacia la eficiencia institucional concentrados en los objetivos estratégicos del 7 al 11 que deben ser cumplidos por todos los departamentos técnicos y administrativos de la institución.

Objetivos del Programa

Objetivo General:

Brindar conducción política, comunicación estratégica y soporte administrativo e informático a todas las operaciones que se ejecuten desde el INAMU en cualquiera de sus sedes en todo el territorio nacional, con el fin de colaborar con el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de los diferentes procesos establecidos para tal fin.

Objetivos Específicos:

a) Dirigir al INAMU mediante el diseño de políticas, planes y estrategias internas ligadas a los objetivos estratégicos del PEI[11], en el marco de las políticas PIEG-PLANOVI al 2030.
b) Facilitar el trabajo institucional tanto a lo interno como a lo externo, mejorando las articulaciones interdepartamentales y del INAMU con otras instituciones y con la ciudadanía.
c) Dar soporte administrativo a todos los procesos y subprocesos de trabajo que desarrolla el INAMU, dotándolos de personal idóneo, insumos materiales y financieros que le permita el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.
d) Desarrollar sistemas, redes y plataformas informáticas que permitan la actualización de datos y faciliten los procesos técnicos y administrativos de la institución.
e) Ejecutar investigaciones y análisis desde la perspectiva de género como insumo para el desarrollo de actividades relacionadas con la incidencia política, la elaboración de iniciativas y propuestas normativas y la producción de materiales para divulgación.

El cumplimiento de este programa se realiza mediante la puesta en operación de los siguientes subprogramas, diseñados para ordenar la programación anual de las actividades y sus presupuestos en el POI:

[11] PEI= Plan Estratégico Institucional. En el caso del INAMU este PEI está diseñado para desarrollarse entre los años 2019 al año 2030.

Modelo de funcionamiento del Programa 1 ACTIVIDADES CENTRALES

El programa de actividades centrales es transversal a todo el quehacer institucional y se expresa mediante el funcionamiento de varios Macroprocesos y procesos[12], que son los siguientes:

- Macroproceso de Conducción político-estratégica
  - Proceso Dirección Política institucional
  - Proceso Gestión de la Planificación Institucional
  - Proceso Proyectos de Inversión Pública
  - Proceso de Comunicación institucional
    - Subproceso Comunicación Institucional
    - Subproceso Gestión de las relaciones públicas
- Macroproceso de Apoyo
  - Gestión Administrativa – Financiera
    - Subproceso Gestión Documental y Archivo
    - Proceso Financiero contable
    - Proceso Proveeduría
    - Proceso Servicios Generales
  - Macroproceso de Gestión de Tecnologías de información y comunicación
    - Proceso de Gestión de Tecnologías de Información y comunicación
      - Proceso de planeación estratégica de tecnologías de información
      - Proceso de gestión de sistemas de información
      - Proceso de infraestructura tecnológica y plataformas
  - Macroproceso Gestión del Conocimiento especializado en derechos humanos de las mujeres
    - Proceso Investigación institucional
    - Proceso Documentación e información
    - Proceso Promoción y divulgación de derechos
  - Proceso de Cooperación Internacional
    - Gestión de la cooperación recibida
    - Gestión de la cooperación ofertada
  - Proceso Asesoría Legal institucional
  - Macroproceso Gestión del Talento Humano
    - Proceso Captación del Talento Humano
    - Proceso Gestión Administrativa
    - Proceso Desarrollo Humano
    - Proceso Salud y seguridad ocupacional

[12] Una explicación más detallada y gráfica se encuentra en el documento EL REDISEÑO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL INAMU. Mapa de procesos institucionales

- Macroproceso de Medición Análisis y Mejora
  - Proceso Sistemas de gestión y mejora continua
  - Auditoría interna

Subprogramas asociados al Programa 1

MACROPROCESO CONDUCCIÓN POLÍTICO-ESTRATÉGICA:

Aglutina los siguientes procesos institucionales

- Dirección Política Institucional
- Gestión de la Planificación institucional
- Gestión de Proyectos de inversión Pública

SUBPROGRAMA DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL,

Según Ley 8131 y su reglamento, conocida como la LAPP (Ley de Administración financiera y Presupuestos Públicos), aprobada en el año 2003, es el instrumento donde se indica que el desempeño de las instituciones públicas se hará mediante indicadores que medirán la eficiencia, eficacia, economía, la calidad, equidad y sostenibilidad, y a partir del 2018, la institución entra en un proyecto piloto por parte de MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda, Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, (STAP), para realizar el cambio de estructura programática presupuestaria, la cual, dentro de sus elementos principales, busca facilitar la medición del desempeño de las instituciones desde la perspectiva del plan presupuesto, mediante indicadores de Eficiencia, Eficacia, Calidad y Género.

Cinco son los indicadores que durante este proceso se han diseñado para ser parte de la evaluación del desempeño y, que serán reconocidos como la producción final de la institución, la cual será medida por los entes reguladores mediante la construcción de *índices de desempeño institucional*[13], en el caso del INAMU se realiza mediante los siguientes 5 indicadores que dicho índice se construye.

A continuación, se enuncian de acuerdo con la clasificación de estos.

- Eficacia:
    - Porcentaje de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos
    - Porcentaje de instituciones que reciben anualmente asistencia técnica para que sus servicios se orienten hacia la igualdad efectiva y la prevención de la violencia contra las mujeres.
- Eficiencia
    - Costo por persona atendida desde el Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad
- Calidad
    - Grado de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU (bianual iniciando en el año 2020)
- Género
    - Porcentaje de personas en registros institucionales desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas

Si bien la Conducción política institucional puede tener muchos otros tipos de indicadores, serán estos los reconocidos en el proceso de Dirección Política institucional, por medir directamente el desempeño del INAMU ante los entes fiscalizadores.

[13] La construcción de índices permite que, en la medición del desempeño de una institución, programa o proyecto, se combinen el comportamiento de varios indicadores primarios o simples.

INDICADOR 2.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL

INAMU. FICHA DE INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL Mujeres atendidas en el marco de los DDHH	
Elemento	**Descripción de indicador INAMU**
Nombre del indicador	Porcentaje de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos
Definición conceptual	Se refiere a la medición de la relación entre el total de mujeres que recibieron atención por parte del INAMU y el total de mujeres de 19 años en adelante habitantes de los distritos priorizados. La atención integral se efectúa utilizando vías como: a) la capacitación en diversos temas, b) la atención directa a mujeres víctimas de violencia, la información, orientación y referencia a mujeres en derechos humanos según sus necesidades y, c) la promoción y divulgación masiva de los derechos humanos de las mujeres La atención directa mide el número de mujeres que son atendidas a través de los diferentes servicios que ofrece la institución ante las distintas manifestaciones de violencia, (VcM, CEAAM, KITS); así como, el número de mujeres con necesidades de información, orientación, coadyuvancias, asistencias especializadas a mujeres y referencias atendidas desde el CIO del INAMU) 1 La capacitación y formación a las mujeres agrupa (suma) a las mujeres capacitadas y formadas por el INAMU para el fortalecimiento y desarrollo de sus capacidades en el marco de los derechos humanos y en las diferentes temáticas vinculadas, tales como: igualdad efectiva, corresponsabilidad social de los cuidados, autonomía económica, violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones, organización y liderazgo, participación política y salud sexual y salud reproductiva. Por último, se mide el número de personas (público en general, especialmente mujeres) que reciben información para la generación de opinión pública favorable a la igualdad efectiva y la prevención de la violencia contra las mujeres a través de servicios como el CEDOC y las redes sociales de la institución (facebook e Instagram) así como a través de las actividades masivas y abiertas que se programan en las diferentes instancias institucionales en las regiones del país.

INAMU. FICHA DE INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL Mujeres atendidas en el marco de los DDHH		
Fórmula de cálculo		$\frac{\Sigma X1 + X2 + X3 * 100}{Y}$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X_1= Atendidas directamente en distintos temas vinculados con los DDHH, igualdad efectiva y la atención de la VcM y prevención del femicidio. El peso relativo en este caso corresponde al 50% del total de la sumatoria de X. X_2= capacitadas en diversos temas vinculados con los DDHH, igualdad efectiva y prevención de la VcM. El peso relativo corresponde al 30% del total de la sumatoria de X X_3= con información para la generación de opinión favorable a la igualdad y derechos humanos. El peso relativo corresponde al 20% Y_1= Total de mujeres de cantones seleccionados anualmente como prioritarios
Unidad de medida		Porcentaje
Interpretación		El porcentaje anual de mujeres atendidas integralmente mediante los distintos servicios de capacitación, atención directa y difusión de la información especializada que presta el INAMU, es óptima en la medida en que el cumplimiento alcanzado se acerque a la meta programada
Desagregación	**Geográfica**	Región, cantón, y zona urbano-rural
	Temática	Según sexo, edad, discapacidad, etnia
Línea base		0 NO EXISTE LB. 2018 se realizó medición en número es absolutas TOTAL 21285 1. Información y Orientación (CIO,CJ,REG) 4421 2. Violencia contra las mujeres 5918 3. Prevención del femicidio 540 4. Capacitación Autonomía Económica 4934 5. Capacitación Organización y liderazgo 4362 6. Capacitación Derechos humanos 1110
		LB 2018 (21285/1142300*100= 1,9%)

INAMU. FICHA DE INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL Mujeres atendidas en el marco de los DDHH	
Meta	**2020** **5,6%** **(64557/1142300) *100= 5,6%**
Periodicidad	Anual con seguimientos trimestrales
Fuente de información	Informes y reportes de los Departamentos técnicos a cargo del Programa 2 (Atención integral a mujeres) del INAMU en todas sus sedes (Registros administrativos del INAMU)
Clasificación	( ) Impacto.
	() Efecto.
	(X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	Regiones y cantones priorizados para el año 2020 son los siguientes: Buenos Aires, Corredores, Coto Brus, Golfito, Osa, Pérez Zeledón, Acosta, Alajuela, Alajuelita, Aserrí, Cartago, Curridabat Desamparados, Goicoechea, Heredia, La Unión, Paraíso, Puriscal, San José, San Ramón, Tibás, Turrialba, Dota, Bagaces, Cañas, Carrillo, La Cruz, Liberia, Nicoya, Santa Cruz, Guácimo, Limón, Matina, Pococí, Siquirres, Talamanca, Guatuso, Los Chiles, Río Cuarto, San Carlos, Sarapiquí, Upala, Aguirre, Garabito, Montes de Oro, Parrita, Puntarenas. Estos cantones reúnen una población de 1 142 300 mujeres mayores de 15 años aproximadamente, según el INEC. (Ver Anexo Notas técnicas) La composición de los indicadores de producción destacados en el numerador de la fórmula puede cambiar, dado que el INAMU se encuentra consolidando el contenido de su Plan Estratégico Institucional 2019-2030 y está poniendo a prueba un nuevo sistema de indicadores de producción derivado de nuevos objetivos estratégicos a partir del año 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES OPERATIVOS INSTITUCIONALES 2019-2030

INDICADOR 2.0.1 DE EFICIENCIA INSTITUCIONAL

INAMU. INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FICHA DEL INDICADOR: 2.0.1 INDICADOR DE EFICIENCIA Costo por persona atendida en programa 2		
Elemento		**Descripción de indicador INAMU**
Nombre del indicador		Costo por persona atendida desde el Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad
Definición conceptual		Se trata de establecer un estimado del costo aproximado de la atención por persona atendida, con el fin de determinar si los recursos empleados actualmente son suficientes para la dotación de un servicio integral como el que se proyecta. Es el resultado de una relación entre el presupuesto y el número de mujeres atendidas integralmente, incluyendo la producción intermedia establecida en todos los indicadores de gestión del Programa 2 Atención integral a mujeres. Esta medición permite, en síntesis, analizar la eficiencia en el desempeño institucional en el caso del Programa 2 Atención integral a las mujeres, con el fin de optimizar de los recursos que benefician a las mujeres, por lo que, a la vez, tiene un efecto positivo en la sociedad.
Fórmula de cálculo		T= x/y
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X= Presupuesto ejecutado por el Programa 2 Y=Población programada y población atendida institucionalmente por programa T= Valor resultante
Unidad de medida		RAZÓN (Recursos ejecutados/Mujeres atendidas) “es la comparación de dos números y se mide a partir de la división dos valores”.
Interpretación		A menor costo por persona en relación con la línea base 2020, más eficiencia mostrada por el programa 2 Indicador de carácter descendente siempre que sea deflacte por la inflación anual.
Desagregación	**Geográfica**	N.D.
	Temática	Costo de la atención directa a mujeres (información, orientación y referencia) Costo de la atención en capacitación a mujeres Costo de la atención en promoción y divulgación de derechos
Línea base		**₡**31942
Meta 2022		2022: ₡113 779.00
Periodicidad		ANUAL con seguimiento trimestral
Fuente de información		Reportes institucionales, con base en los informes de todos los programas

INAMU. INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FICHA DEL INDICADOR: 2.0.1 INDICADOR DE EFICIENCIA Costo por persona atendida en programa 2	
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. ( ) Producto. (X) Gestión
Tipo de operación estadística	Registro administrativo
Comentarios generales	Los indicadores de producto asociados al cálculo de este indicador de desempeño institucional son los siguientes: (2.2.1) Número de mujeres que reciben servicios institucionales para la protección de sus derechos (obtienen información, orientación, referencias, asistencia psicológica, legal, según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural. (2.1.1) Número anual de mujeres capacitadas en derechos para la igualdad de género, erradicación de la violencia, la cultura machista y medidas de autoayuda, según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural (2.3.1) Número anual de personas que participan en encuentros, seminarios, foros, ferias y otras actividades masivas o abiertas, vinculadas con la promoción de derechos humanos y la no violencia hacia las mujeres, según sexo, edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural. (1.5.1) Porcentaje anual de ejecución del presupuesto ordinario institucional, según dependencia INAMU.

INDICADOR 2.0.2 DE CALIDAD

INAMU. FICHA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.2 DE CALIDAD Instituciones Asistidas técnicamente para la igualdad efectiva y prevención de la VcM		
Elemento		Descripción INDICADOR INAMU
Nombre del indicador		Grado (porcentaje) de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU
Definición conceptual		Se refiere a la medición sobre la satisfacción alcanzada por las mujeres que han sido atendidas en los diferentes servicios del INAMU y que participaron en la consulta bianual. Es decir, se trata de medir cuántas mujeres de las consultadas se mostraron satisfechas con el servicio institucional evaluado. La consulta anual es un sondeo (presencial y electrónico) a partir de una muestra representativa y aleatoria de mujeres que se atendieron por el INAMU durante el año inmediato anterior, según se egresaron de las diferentes capacitaciones, de la atención directa como víctimas de violencia, de la atención vía información, orientación y referencia y de aquellas que participaron en eventos y actividades masivas de promoción y divulgación de los derechos humanos de las mujeres en todo el país.
Fórmula de cálculo		% = (X1 + X2 + X3+X4) * 100 Y
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		Sumatoria de X implica: X1= número de mujeres satisfechas con la atención y asesoría recibidas en materia de VcM y, prevención del femicidio X2= número de mujeres satisfechas con la capacitación recibida X3= número de mujeres satisfechas con la información, orientación y referencia recibida X4= número de mujeres satisfechas con la participación en eventos públicos masivos para la generación de opinión favorable a la igualdad y derechos humanos Dividido por: Y= total de mujeres consultadas que han sido egresadas de los servicios de atención integral anualmente. Total, multiplicado por 100, da como resultado el porcentaje alcanzado de satisfacción
Unidad de medida		Porcentaje
Interpretación		Porcentaje (grado de) satisfacción de las mujeres sobre los servicios directos que ofrece el INAMU. Se trata de una relación directa positiva: “a mayor número de mujeres que marcan satisfactorio o muy satisfactorio en el sondeo, mayor será el grado de satisfacción alcanzado por el INAMU en estos servicios”
Desagregación	Geográfica	Regional

INAMU. FICHA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.2 DE CALIDAD Instituciones Asistidas técnicamente para la igualdad efectiva y prevención de la VcM		
	Temática	Según el tipo de servicios: capacitación, atención directa a víctimas VIO, Información, orientación y referencia y promoción masiva de derechos humanos de las mujeres. Las temáticas institucionales son: Derechos Humanos, empoderamiento e igualdad efectiva, violencia contra las mujeres, prevención del femicidio, salud sexual y salud reproductiva, autocuidados, liderazgo, participación política y organización social y empresarial de las mujeres.
Línea base		2018 "Informe Anual de Labores 2018 del INAMU para la Secretaría Técnica de Contralorías de Servicios (MIDEPLAN)" En este informe anual de labores de la Contraloría de servicios del INAMU, se incluye el análisis de una única dimensión denominada Calidad del Servicio, que comprende a su vez seis subdimensiones para clasificar las inconformidades presentadas por las personas usuarias. Se plantea esta nueva clasificación tomando en cuenta que estos seis elementos determinan, cada uno, desde su perspectiva, la calidad con que se brinda un servicio, a saber: • Información. • Atención a la persona usuaria. • Gestión de procesos. (En el caso del INAMU preferimos utilizar únicamente ese término, ya que en la institución no se realizan tantos trámites como, por ejemplo, en las Municipalidades) • Uso inadecuado de los recursos institucionales. • Instalaciones • Otras
Meta		2020 Se estaría diseñando una actualización de la encuesta sobre satisfacción de los servicios institucionales entre la Contraloría de servicios del INAMU y la Unidad de Planificación institucional.
Periodicidad		Bi- Anual
Fuente de información		Informe de sistematización de resultados del sondeo interanual de satisfacción sobre los servicios de atención integral dirigidos a mujeres.
Clasificación		( ) Impacto. (X) Efecto. ( ) Producto.
Tipo de operación estadística		Registro administrativo

INAMU. FICHA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.2 DE CALIDAD Instituciones Asistidas técnicamente para la igualdad efectiva y prevención de la VcM	
Comentarios generales	La encuesta (sondeo de percepción), se estaría aplicando de año por medio a partir del 2021 a una muestra representativa de las mujeres que recibieron servicios dese el INMU.

INDICADOR 2.0.3 DE GÉNERO

FICHA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.3 DE GÉNERO Personas desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas	
Elemento	**Descripción de indicador INAMU**
Nombre del indicador	Porcentaje de personas en registros institucionales desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas
Definición conceptual	Se trata de medir cuántas personas (mujeres y hombres) atendidas en distintos servicios institucionales fueron efectivamente registrados de acuerdo con las desagregaciones de género (interseccionalidades) priorizadas por el INAMU, a saber, según: • Sexo • Edad • Condición de discapacidad • Región • Zona urbano-rural Todos los indicadores de producto del INAMU, ligados a la atención, capacitación o asistencia técnica exigen esta desagregación para efectuar el registro institucional como parte de los informes y reportes periódicos emitidos institucionalmente.
Fórmula de cálculo	$\frac{\Sigma X1+X2+\ldots * 100}{Y}$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	X1: Número de registros administrativos anuales que se encuentran desagregados de acuerdo con las prioridades de género establecidas (interseccionalidades), según tipo de servicio (X2, X3, etc.) Y= Total de los registros administrativos anuales vinculados con la atención integral a mujeres.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES OPERATIVOS INSTITUCIONALES 2019-2030

FICHA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 2.0.3 DE GÉNERO Personas desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas		
Unidad de medida		Instituciones con servicios orientados a la igualdad efectiva y prevención de la violencia.
Interpretación		Instituciones públicas que brindan servicios desde la perspectiva de género y que invierten en mujeres
Desagregación	**Geográfica**	Según región programática nacional: (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Norte, Huetar Caribe, Pacífico Central): Y, según zona urbano - rural
	Temática	Desagregaciones ligadas a las interseccionalidades de género de las mujeres (intra género): sexo, edad, condición de discapacidad, región y zona
Línea base		2018 Informes anuales desagregados por región
Meta		**40% del total de registros administrativos del INAMU incluyen las desagregaciones de género priorizadas.**
Periodicidad		Anual CON SEGUIMIENTO TRIMESTRAL
Fuente de información		Reportes oficiales de las dependencias INAMU que desarrollan acciones de Atención integral e incidencia política y normativa en las instituciones
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. ( ) Producto (X) Gestión
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		Las políticas nacionales de igualdad PIEG y contra la violencia PLANOVI, como norte estratégico del quehacer institucional, priorizan y definen el concepto de interseccionalidades de género en el tratamiento de la población meta, con el fin de ajustar mejor las intervenciones públicas a las necesidades de la población.

INDICADOR 3.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL

INAMU. FICHA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL INDICADOR 3.0.0 DE EFICACIA INSTITUCIONAL Instituciones Asistidas técnicamente para la igualdad efectiva y prevención de la VcM	
Nombre del indicador	Porcentaje de instituciones que reciben anualmente asistencia técnica para que sus servicios se orienten hacia la igualdad efectiva y la prevención de la violencia contra las mujeres.
Definición conceptual	Se trata de medir el número de instituciones que reciben asistencia técnica por parte del INAMU, en comparación con el total de instituciones del Estado costarricense, incluidas las municipalidades. Este comportamiento institucional es registrado en un conjunto de indicadores de producto del INAMU ligados Al Programa incidencia política, el cual incluye acciones institucionales para: la construcción de alianzas público-públicas y público-privadas, las negociaciones y gestión para nuevas políticas públicas y propuestas normativas que realizan los departamentos técnicos; esto permitirá tener indicios acerca de la inversión y la preocupación del Estado costarricense sobre el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y acerca de la inclusión de más de ellas como usuarias de los distintos servicios públicos en todo el país, bajo una perspectiva de derechos humanos. Para el Estado costarricense la Estrategia Nacional de abordaje para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No.5, se basa, precisamente, en el cumplimiento de los compromisos que todas las instituciones públicas han suscrito en los planes de acción de las políticas estatales PIEG y PLANOVI 3. En ambos casos el rol de INAMU como coordinación es preponderante y se concreta mediante estas asistencias técnicas, seguimiento interinstitucional e incidencias. Según MIDEPLAN, la totalidad de instituciones públicas en Costa Rica es de 330, y 82 de ellas corresponden a municipalidades, por lo que desde el accionar institucional, cuyo marco operativo son las políticas PIEG Y PLANOVI, es de vital importancia que se asegure que los servicios públicos que brindas las instituciones a la ciudadanía, sean congruentes con la igualdad efectiva y la prevención de la violencia, de manera que el Estado cumpla con la normativa nacional e internacional que procura la no discriminación por razones de género.

Fórmula de cálculo		**Σ X1+X2+… *100** **Y**
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		**X1:** Asistencia técnica en normativa y legislación: peso relativo con respecto a la sumatoria de X 20% Indicador de producto: Número y tipo de propuestas normativas elaboradas y gestionadas a favor de la igualdad de género y erradicación de VcM y la cultura machista **X2:** Asistencia técnica en políticas públicas: peso relativo en la sumatoria de X = 70%, incluye el comportamiento de los siguientes indicadores: Indicador: Número de personas funcionarias (con ficha de inscripción nueva) que participa en capacitaciones y recibe asistencia técnica en género y derechos humanos de las mujeres Indicador: Número de instituciones que reciben asistencia técnica para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas vinculadas a la igualdad de género, la prevención y atención de la VcM y, la erradicación de la cultura machista según región. Indicador: Porcentaje de implementación de las acciones inscritas en los planes de acción PIEG y PLANOVI. **X3:** Producción de conocimiento especializado en derechos de las mujeres: peso relativo en la sumatoria de X= 10%, incluye el siguiente indicador: Indicador: Número de documentos derivados de procesos de producción de conocimiento sobre derechos humanos de las mujeres y brechas de género. **Y:** totalidad de instituciones públicas del Estado costarricense, (según el último informe de MIDEPLAN: 330 incluyendo 30 Colegios profesionales y todas las municipalidades.)
Unidad de medida		Porcentaje
Interpretación		Conforme aumenta el porcentaje de cumplimiento, aumentan las instituciones públicas que brindan servicios hacia la ciudadanía desde la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres.
Desagregación	**Geográfica**	Regional
	Temática	Asistencia técnica en perspectiva de género y derechos humanos
Línea base		2018

	56 (instituciones y municipalidades)
Meta	**20%** **%= 65 instituciones y servicios públicos que reciben asistencia técnica del INAMU**
Periodicidad	Trimestral
Fuente de información	Reportes trimestrales desagregados (con nombre de institución y servicio) de las dependencias INAMU que brindan asistencia técnica en el marco del Programa de Gestión de la incidencia en normativa y políticas públicas para la igualdad efectiva y la no violencia
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Sumatoria
Comentarios generales	Los datos de instituciones públicas fueron tomados de la publicación: "Sector público. ¿Hacia dónde vamos? análisis sobre el comportamiento del crecimiento institucional y perspectivas según la OCDE / Ministerio de Planificación". 1ª. Ed. MIDEPLAN 2018. Véase en particular el CUADRO No.1. Número de instituciones del sector público costarricense por naturaleza jurídica según década. Fuente: Unidad de Estudios Especiales con datos internos del Área de Modernización del Estado, MIDEPLAN (2016). que pone como base 330 instituciones

GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

La gestión de la planificación institución se hace a través de tres niveles como son la planificación Estratégica, Táctica, Operativa y la Presupuestaria, y de esta manera se presentan los indicadores diseñados para tal fin.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA** INDICADOR POI 1.1.3 Plan Estratégico Institucional	
Elemento	Descripción
Nombre del indicador	1.1.3 Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional PEI al 2030.

Definición conceptual	El Plan Estratégico Institucional del INAMU está previsto para desarrollarse entre los años 2019 y hasta el 2030. La revisión general del modelo de implementación del PEI, así como la actualización de los procesos de trabajo ligados a él se tardarán hasta el año 2022. De ahí que el cumplimiento del PEI está determinado por los primeros 4 años para completar su diseño final y potenciar su implementación en toda la institución al 2024, en el marco de una estrategia de comunicación PEI con todo el personal. El porcentaje de cumplimiento en este caso está determinado por el avance en la implementación final de dicho plan, además del avance de cumplimiento de todos los objetivos contenidos en él. Una evaluación intermedia, prevista para el año 2024-2025, actualizará el PEI a partir de los resultados (logros) obtenidos durante estos primeros años de ejecución, de la mano con reformas en el estilo de trabajo y los programas operativos. Por eso dicho porcentaje anual obtenido es acumulativo y se basa en una escala de desempeño que se especifica en la meta de este indicador. El cumplimiento, claro está, depende del accionar de todos los departamentos institucionales tanto técnicos como administrativos.
Fórmula de cálculo	$\sum (X1 + X2 + X3 + X4)/ Y*100 = Z$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	$\sum$= Sumatoria total de Xs: X1 = aprobado rediseño Mapa de procesos=10% X2= marco táctico definido (modelos y manuales de funcionamiento) = 25% X3= en ejecución procesos técnicos rediseñados = 75% X4= en ejecución procesos administrativos rediseñados= 100% Y= Componentes totales del PEI según MIDEPLAN Z= Porcentaje de ejecución del Plan Estratégico Institucional INAMU al 2024
Unidad de medida	PEI INAMU en ejecución Porcentaje

Interpretación		Cada producto terminado contribuye porcentualmente con la Ejecución porcentual del Plan Estratégico Institucional de manera acumulativa y sostenida en el tiempo.
Desagregación	Geográfica	Nacional, regional
	Temática	N.A.
Línea base 2019		9,5%
Meta 2020		25% X1+X2= marco táctico definido (modelos, estrategias y manuales de funcionamiento)
Periodicidad		Cuatrienal, anual
Fuente		Unidad de planificación institucional INAMU, según informes de cumplimiento POI
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		

GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA

La gestión de proyectos de inversión pública actualmente contempla lo relacionado con proyectos de infraestructura vinculados con la cartera de proyectos aprobados por Junta Directiva y que son actualizados según su requerimiento e inscripción en el Banco de Proyectos de MIDEPLAN.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA** INDICADOR POI 1.1.5 Portafolio de Proyectos de Inversión	
Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(1.1.5) Porcentaje de avance anual del Portafolio de proyectos de inversión pública
Definición conceptual	El portafolio de proyectos de inversión pública del INAMU consta de varios proyectos para la compra de terrenos, diseño y construcción de sedes regionales y sede principal de la institución. Esta cartera de proyectos está planeada a un plazo que va del año 2019 al año 2024 y cuenta con aprobaciones de Junta Directiva relacionadas con el presupuesto específico por proyecto y avances de la obra. Asimismo, este portafolio está inscrito en el Banco de Proyectos de Inversión Pública de MIDEPLAN, con indicadores y metas anuales, mismas que hacen parte del acuerdo directivo mencionado y que, escalonadamente, prevén su cumplimiento total. Cada avance en la ejecución de la obra contribuye al logro del porcentaje total programado por año, hasta un acumulado del 100% en el 2024.
Fórmula de cálculo	$(\sum X/B_1) *100= Y$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	$\sum X$ = Sumatoria de X X_1=Porcentaje de avance anual en la ejecución de la obra Proyecto Remodelación y construcción CEAAM Caribe X_2=Porcentaje de avance anual en la ejecución de la obra: Proyecto construcción Sede Regional Caribe X_3= Porcentaje de avance anual en la ejecución de la obra: Proyecto Construcción Sede Regional Pacífico Central X_4= Porcentaje de avance anual en la ejecución de la obra: Proyecto Sede central Edificio Zapote B_1= Porcentaje total de avance esperado por año de todo el portafolio de proyectos, de acuerdo con la siguiente escala: 2019= 10 % (0,10) 2020= 31% (0,31) 2021= 50% (0,50) 2022= 64% (0,64) 2023=77% (0,77) 2024=100% (1,0) *100= por ciento

		Y= Porcentaje total de ejecución anual del portafolio de proyectos
Unidad de medida		Proyectos ejecutados Porcentaje promedio
Interpretación		A mayor porcentaje de ejecución del portafolio de proyectos de inversión pública, más proyectos infraestructurales concluidos. En vista de que tales proyectos tienen que ver con la mejora sustancial y la construcción de sedes del INAMU en todas las regiones del país, el cumplimiento de dicha cartera da sostenibilidad, posicionamiento y mejores condiciones para el desarrollo del trabajo dirigido a las mujeres en todo el país que realiza la institución.
Desagregación	Geográfica	Nacional y regional
	Temática	N.A
Línea base 2019		10,48%
Metas anualizadas		Al 2019= 10 % (0,10) Al 2020= 31% (0,31) Al 2021= 50% (0,50) Al 2022= 64% (0,64) Al 2023=77% (0,77) Al 2024=100% (1,0)
Periodicidad		Anual, trimestral
Fuente		Informes de avance y actualizaciones de la Dirección Administrativa Financiera INAMU, con insumos derivados de la Unidad de proyectos de inversión
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		La Dirección Administrativa y Financiera diseña y opera los proyectos de acuerdo con las normas establecidas, mientras que la Unidad de planificación, da seguimiento al comportamiento del avance del proyecto y del portafolio como un todo. Cada año el portafolio deberá indicar una meta del 100% que equivale a un avance específico de toda la cartera de proyectos según el año que se trate. A finales del 2024 el portafolio deberá haber avanzado hasta conseguir el 100%.

SUBPROGRAMA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

La Comunicación institucional se expresa a través de dos subprocesos, como lo son la gestión de la imagen institucional y la Estrategia de comunicación. Acá se presentan los dos indicadores formulados.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: 1 al 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

INDICADOR POI 1.1.6 Gestión de la imagen Institucional

Elemento	Descripción de indicador INAMU
Nombre del indicador	1.1.6 Porcentaje de interacciones recibidas por cada 1.000 personas alcanzadas derivadas de campañas digitales o publicaciones institucionales según región
Definición conceptual	El porcentaje se deriva del número de interacciones recibidas dividido por el número de personas alcanzadas con las campañas digitales o publicaciones realizadas según región. **INTERACCIONES RECIBIDAS:** son todas las reacciones (like, compartir, comentarios…) de las personas sobre las publicaciones que se realizaron vía redes sociales (Instagram, Facebook) trimestralmente. **PERSONAS ALCANZADAS:** refiere a las cuentas en redes sociales de las personas a las que se logra llegarle con las publicaciones institucionales, de acuerdo con las estadísticas de posteos que manejan las plataformas de redes sociales. **CAMPAÑAS DIGITALES**: Son una herramienta importante del ecosistema del marketing online, forma parte de una estrategia que tiene como propósito impactar con un mensaje o propuesta de valor a un público determinado, generando una acción que contribuya directamente en la consecución de los objetivos institucionales planteados. **PUBLICACIONES**: Son los posteos de las campañas realizados en las redes sociales.
Fórmula de cálculo	$x/y * 100 = Z$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	X= INTERACCIONES RECIBIDAS Y= PERSONAS ALCANZADAS Z= % ALCANZADO
Unidad de medida	Porcentaje de Interacciones recibidas

Interpretación		A mayor porcentaje de interacciones en las redes sociales del INAMU con las personas que ven los posteos o campañas, mayor contribución del posicionamiento político de la perspectiva de género, provocando aportes al cambio cultural en favor y defensa de los derechos humanos de las mujeres.
Desagregación	**Geográfica**	Nacional, Regional.
	Temática	Derechos humanos de las mujeres.
Línea base		0
Meta		**55% anual**
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente de información		Informe trimestral sobre comportamiento en redes sociales remitido por la Unidad de Prensa y comunicación con base en el reporte emitido por la empresa contratada.
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto ( ) Insumo ( ) Gestión
Tipo de operación estadística		Registros administrativos.
Comentarios generales		

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: 1 al 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

INDICADOR POI 1.1.7 Estrategia de comunicación institucional

Elemento	Descripción de indicador INAMU
Nombre del indicador	(1.1.7) Grado de avance de Estrategia de comunicación Institucional
Definición conceptual	La estrategia de comunicación es la herramienta que nos permite planificarnos en el tiempo de una forma organizada, contemplando aspectos como objetivos generales, mensajes, acciones a ejecutar, plazos de ejecución, público meta y sus características. El grado de avance de la estrategia será anual alineado con el PEI institucional hasta el año 2030 y, se medirá de acuerdo con los temas que se pretenden desarrollar, sin embargo, todos los temas deben formar parte de los objetivos de la PIEG y la PLANOVI

Fórmula de cálculo		$\sum(x1 + x2 + x3 + x4)/100$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑ X = sumatoria de X X1= Diseño de la estrategia 10% X2= Ejecución 60% Redes Sociales 20% al 2030 Medios 15% al 2030 Campaña 12% al 2030 Portal web 10% al 2030 Comunicación interna (Boletines) 3% al 2030 X3= Seguimiento 15% X4= Evaluación 15%
Unidad de medida		Avance de la estrategia de comunicación
Interpretación		A mayor avance de la estrategia de comunicación institucional mayor contribución al cambio cultural en defensa de los derechos humanos de las mujeres para la construcción más justa e igualitaria.
Desagregación	**Temática**	Resultados esperados de la PIEG y el PLANOVI
Línea base		0
Meta		**Año** / **Meta Anual** / **Acumulado** 2021 / 10,00 / 10,00 2022 / 8,33 / 18,33 2023 / 8,33 / 26,67 2024 / 15,83 / 42,50 **2025 / 8,33 / 50,83** 2026 / 8,33 / 59,17 2027 / 8,33 / 67,50 2028 / 8,33 / 75,83 2029 / 8,33 / 84,17 **2030 / 15,83 / 100,00**
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente de información		Informes de seguimiento de la Unidad de Comunicación y Prensa
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. ( ) Producto (X) Insumo ( ) Gestión
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		

PROCESOS DE APOYO

_SOPORTE ADMINISTRATIVO-FINANCIERO:

Este subprograma resume el núcleo de funcionamiento administrativo que da soporte contable, financiero, de proveeduría, servicios generales y gestión documental o archivo a toda la institución y, se encuentra integrado por los procesos de trabajo siguientes

1. MACRO PROCESO ADMINISTRATIVO-FINANCIERO

1.1 Financiero contable	1.2 Gestión documental (archivo)	1.3 Proveeduría	1.4 Servicios Generales
1.1.1.Presupueto	1.2.1 Administración del Sistema archivístico institucional	1.3.1 Contratación administrativa	1.4.1 Gestión de servicios generales
1.1.2 Tesorería	1.2.2 Normativa y lineamientos del Archivo Central y los archivos de gestión	1.3.2 Gestión de Activos	1.4.2 Gestión administrativa de transportes
1.1.4 Contabilidad		1.3.3 Gestión del almacén de suministros	1.4.3 Gestión de servicios públicos institucionales

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA APOYO ADMINISTRATIVO** INDICADOR POI 1.1.4 Ejecución Presupuestaria Institucional		
Elemento		Descripción
Nombre del indicador		(1.1.4) Porcentaje anual de ejecución del presupuesto institucional, según dependencia.
Definición conceptual		Se mide la eficiencia en la ejecución anual del presupuesto institucional asignado a cada dependencia. Es decir, se mide si el presupuesto asignado fue suficiente y si las decisiones tomadas durante su ejecución mantuvieron la relación entre el cumplimiento de las metas y el menor costo posible.
Fórmula de cálculo		$(x/y)100$=z
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X= Total del presupuesto ejecutado por la dependencia Y= Total del presupuesto programado para la dependencia Z= Porcentaje final de ejecución presupuestaria según dependencia
Unidad de medida		Presupuesto ejecutado porcentaje
Interpretación		A mayor porcentaje de ejecución presupuestaria, se estima un mayor cumplimiento en la ejecución de las metas institucionales y un menor superávit disponible según dependencia.
Desagregación	Geográfica	Nacional, Regional.
	Temática	Ejecución presupuestaria según dependencia, según objetivo estratégico, según programa, según subprograma, según actividades de la estructura programática presupuestaria del INAMU definidas y vigentes
Línea base 2019		54%
Meta		90%
Periodicidad		Anual
Fuente		Informes de ejecución y reservas del Departamento Financiero Contable, a partir de los reportes de ejecución quincenales.

Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística	Registro administrativo
Comentarios generales	N.A.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA APOYO ADMINISTRATIVO** INDICADOR POI 1.2.1 Ejecución Plan de compras Institucional	
Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(1.2.1) Porcentaje anual de ejecución del Plan de compras institucional
Definición conceptual	La ejecución del plan de compras institucional condensa todas las gestiones y operaciones dirigidas hacia la adquisición de insumos (bienes y servicios) externos al INAMU. Dicho plan se basa en el contenido aprobado oficialmente en el POI de cada año y se publica a inicios del año de ejecución con base en las disposiciones y normativa presupuestaria. El porcentaje de ejecución de dicho plan de compras consiste en el número total de insumos programados que fueron adquiridos durante el año, en relación con el número total de insumos que fueron planeados, multiplicados por 100. El resultado de esa relación es el porcentaje de cumplimiento. Los trámites y gestiones de cada departamento, incluyendo la Proveeduría, se consideran como parte de los indicadores de gestión de cada dependencia. En este sentido, solamente su resultado final exitoso es el que se tomará en cuenta por parte de la UPI para las operaciones del cálculo de este indicador POI.
Fórmula de cálculo	(X1 / B1)*100 = Y

Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X1: total de contrataciones institucionales ejecutadas exitosamente. B1: total de contrataciones planificadas por las dependencias en el POI aprobado *100: estimación del porciento Y= Porcentaje anual de contrataciones exitosas establecidas en el plan de compras
Unidad de medida		Contrataciones exitosas Porcentaje
Interpretación		A mayor porcentaje de contrataciones exitosas, mayor eficiencia institucional en la gestión del plan de compras. Resultando, indirectamente, en una coadyuvancia para la gestión adecuada del presupuesto institucional proyectado. Es decir, mejorando los indicadores económicos institucionales.
Desagregación	Geográfica	Nacional y regional
	Temática	N.A.
Línea base 2019		96%
Meta 2020		95%
Periodicidad		Anual, semestral
Fuente		Informe de la DAF, con base en informes del Departamento Financiero -Contable y del informe del Departamento de Proveeduría
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		La gestión del contenido del plan de compras es un proceso complejo y cuyo cumplimiento recae en todas las dependencias técnicas y administrativas del INAMU con presupuestos y partidas relacionadas con adquisiciones de cualquier tipo. Se espera que esta gestión resulte exitosa cuando más y mejor articuladas estén las dependencias entre sí y entre ellas y la proveeduría institucional, así como con otras dependencias administrativas y la tesorería.

	Todos los departamentos técnicos y administrativos, que inscriben contrataciones en el POI, involucrados en la compra o contratación, contribuyen al Plan de compras del INAMU

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: 1 al 11** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA APOYO ADMINISTRATIVO** INDICADOR POI 1.2.2 Gestión de Archivos	
Elemento	**Descripción de indicador INAMU**
Nombre del indicador	(1.2.3) Porcentaje de avance del Plan Anual de trabajo del Archivo Central Institucional
Definición conceptual	Como parte de las funciones consignadas en la Ley del Sistema Nacional de archivos Nº 7202 del 24 de octubre de 1990 y su reglamento, así como lo consignado en el artículo 2 y 39, donde se estipula en relación con los archivos administrativos públicos, centrales y de gestión como los *"(…) encargados de reunir, conservar, clasificar, ordenar, describir, seleccionar, administrar y facilitar la documentación producida por su unidad, que forme su prearchivalía y que deba mantenerse técnicamente organizada. Los archivos centrales, son unidades que igualmente cumplirán las funciones antes descritas, en la archivalía que organicen, en la que centralizarán la documentación de todo el ente."* Para lograr dicha consignación se requiere por parte de la institución una organización del trabajo que, desde los diferentes niveles de administración documental se requiera. Por lo que se considera que un Plan anual de trabajo del archivo central, el cual contempla acciones para las encargadas de los archivos de gestión, permitirá a la institución el cumplimiento de la normativa aplicable
Fórmula de cálculo	∑ (X1 + X2+ X3+X4+X5) /Y*100= Z
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑: Sumatoria de acciones por dependencia respecto del plan X1. Gestiones administrativas para avance de archivos de gestión de las dependencias tabla de plazos

		Solicitud de valoración de documentos Archivos de gestión electrónicos estructurados, así como el físico lista de remisión de documentos X2: Gestión del Archivo Central Institucional: X3 CISED. establece los plazos y la vigencia administrativa y legal de los documentos.
Unidad de medida		Avance del Plan de Trabajo
Interpretación		A mayor avance del plan de trabajo, mayor transparencia institucional y cumplimiento de la normativa relacionada con el sistema nacional de Archivos
Desagregación	**Temática**	Archivos de Gestión Archivo Central Comité Institucional de Selección y Eliminación de documentos
Línea base		0
Meta		**100% anual**
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente de información		Informes trimestrales de todos Departamentos y unidades operativas técnicas, Administrativas y Staff
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto ( ) Insumo ( ) Gestión
Tipo de operación estadística		Registros Administrativos
Comentarios generales		

GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES: En este caso el subprograma lo integran los procesos de trabajo que se ven la gráfica siguiente y que, constituyen uno de los insumos más importantes para garantizar la interoperabilidad de los sistemas internos e interinstitucionales, dando agilidad de respuesta a las usuarias y facilitando los registros esperados

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11 PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INDICADOR POI 1.3.1 Cumplimiento Plataforma Tecnológica	
Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	(1.3.1) Porcentaje de cumplimiento en la gestión de la Plataforma tecnológica institucional, según el PETI vigente.
Definición conceptual	La gestión anual de la plataforma tecnológica implica: a) El mantenimiento, actualización y adquisición del equipo ubicado en el Data Center institucional y en el Data Center alterno. (20%) b) El mantenimiento, sucesión, actualización, monitoreo, reemplazo, adquisición o arrendamiento de equipo de cómputo y dispositivos de comunicación, los cuales deben estar funcionando con base en los años proyectados en el PETI vigente. (35%) c) La adquisición del licenciamiento requerido para la Institución, cada año del período. (45%)
Fórmula de cálculo	% = AE / AP * 100
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	% Porcentaje como relación entre la gestión de la plataforma ejecutada y la gestión de la plaforma programada en el PETI para cada año. AP = Actividades Proyectadas en el PETI vigente, con base en la última aprobación de Junta Directiva. AE = Actividades Ejecutadas en el período que se realice la evaluación o presentación de informe de avance (trimestral-anual).
Unidad de medida	Plataforma informática gestionada (Porcentaje)

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

INDICADOR POI 1.3.1 Cumplimiento Plataforma Tecnológica

Elemento	Descripción	
Interpretación	El indicador es ascendente: A más aumento en el porcentaje alcanzado mayor cumplimiento.	
Desagregación	**Geográfica**	N.A
	Temática	Plataforma tecnológica : Mantenimiento Data Center,//Mantenimiento de equipo y dispositivos/Licenciamiento/ Adquisición de infraestructura
Línea base 2019	0	
Meta 2020	90% plataforma tecnológica adquirida y funcionando. (2020)	
Periodicidad	Trimestral, Anual	
Fuente de información	Informes trimestrales de avance en el cumplimiento de metas POI – INAMU emitidos por la Unidad de informática	
Clasificación	() Impacto. () Efecto. (X) Producto. () Gestión	
Tipo de operación estadística	Registro administrativo	
Comentarios generales	Plataforma Tecnológica está relacionada directamente con la administración de los activos de tecnología que componen la plataforma de procesamiento y almacenamiento de información (conocida como la Plataforma Tecnológica Institucional), además de los recursos técnicos destinados a gestionar los servicios de la infraestructura de Tecnologías de Información del INAMU. El objetivo principal de este proceso es apoyar los servicios de la Arquitectura de Tecnologías de Información de la Institución, para permitir un crecimiento ordenado de su capacidad operativa y de almacenamiento, mantener actualizada la infraestructura de la plataforma, proteger los activos de tecnología de daños que puedan afectarlos, y brindar apoyo en la dotación o sustitución de equipo para las unidades funcionales. Entre las acciones principales de este proceso se encuentra: -Adquirir activos de tecnología que requieran las personas usuarias de la Institución (computadoras personales, impresoras multifuncionales, equipo portátil, entre otros) y activos que se requieran para el centro de datos (servidores, equipo de almacenamiento, equipo de respaldo, entre otros). -Adquirir licenciamiento para requerimientos funcionales y normativos que necesita la Institución (tanto para actualización como adquisición de nuevas licencias). -Gestionar controles en los equipos del centro de datos para carga de trabajo más eficientes, en función de la densidad, rendimiento, eficiencia y escalabilidad de la plataforma. Adquirir equipo de protección y respaldo ininterrumpido para los activos de la plataforma tecnológica y de comunicación.	

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES
SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
INDICADOR POI 1.3.2 Proyectos mantenimiento y desarrollo sistemas de información

Elemento	Descripción	
Nombre del indicador	(1.3.2) Porcentaje de cumplimiento de cartera de proyectos PETI vinculados al mantenimiento y desarrollo de los Sistemas de Información	
Definición conceptual	Este indicador pretende medir el proceso de asesoría técnica y de gestión administrativa que respalda la adquisición y el desarrollo de sistemas de información, así como la gestión de las aplicaciones en ambientes de desarrollo y producción. El objetivo principal de este proceso es brindar una correcta administración y ejecución de proyectos relacionados con el desarrollo, actualización y fortalecimiento de sistemas de información que componen la arquitectura tecnológica del INAMU. a) Desarrollo de Sistemas de Información (60%) b) Mantenimiento y Soporte Técnico de los Sistemas de Producción (20%) c) Desarrollo de requerimientos nuevo y mejoras de Sistemas de Información.(20%) El Plan Estratégico de Tecnologías de Información en un plan trianual en donde se plantean las necesidades partiendo del marco estratégico institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se presentan en este documento los lineamientos estratégicos para el desarrollo y consolidación de la función de tecnologías de información y comunicaciones necesaria para apoyar tecnológicamente los procesos sustantivos y de apoyo establecidos por la Institución. Esta programación se realiza a través de la identificación de proyectos agrupados por los subprogramas en Sistemas de Información.	
Fórmula de cálculo	%= AE/ AP* 100	
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	AE= Actividades ejecutadas en el período que se realice la evaluación o presentación de informe de avance. AP= Actividades Proyectadas en el PETI vigente, con base en la última aprobación de Junta Directiva.	
Unidad de medida	Sistemas de información gestionados (Porcentaje)	
Interpretación	Indicador ascendente. Significa que a mayor porcentaje alcanzado mayor cumplimiento de la meta	
Desagregación	**Geográfica**	N.A.
	Temática	Desarrollo / Mantenimiento / Mejoras
Línea base 2019	0	
Meta 2020	100 % de los sistemas de información en producción desarrollados, mejorados y adquiridos.	
Periodicidad	Anual, con seguimiento trimestral	
Fuente de información	Informe trimestral POI emitido por la UIN y enviado a la UPI	

Clasificación	() Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos (según INEC)
Comentarios generales	Actualmente la Institución cuenta con sistemas en operación y desarrollo que brindan soporte a diferentes unidades de misión crítica (como el programa Avancemos Mujeres, Remuneración, Centro de Información, Programa para Ofensores, Asesoría Legal y Coadyuvancias, portal web, entre otros) que requieren de un mantenimiento ordenado y eficiente, así como la identificación de áreas de oportunidad de automatización para áreas de la Dirección Administrativa como la Dirección Técnica, que permitan registrar, procesar y brindar información oportuna y veraz. Entre las acciones principales de este proceso se encuentra: •Proponer, gestionar e implementar (por adquisición o desarrollo) sistemas de información nuevos para automatizar y/o respaldar los procesos operativos y administrativos de la Institución, con base en la plataforma tecnológica con la que se cuenta. •Adquirir los recursos y apoyos necesarios para el mantenimiento, depuración, y monitoreo de los sistemas e información existentes de la plataforma tecnológica. •Adquirir los recursos y apoyos necesarios para la actualización y robustecimiento de los sistemas transaccionales del INAMU.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES
SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
INDICADOR POI 1.3.3 Gestión red institucional de comunicaciones

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(1.3.3) Porcentaje de cumplimiento de la gestión de la red de comunicaciones del INAMU.
Definición conceptual	a) Actualizar el equipo de comunicación que pueda ser obsoleto o insuficiente.(20%) b) Adquirir equipo de comunicación concurrente y de contingencia.(30%) c) Gestionar el uso y aumento de ancho de banda en enlaces de comunicación (VPN, Internet, redes locales) en los diferentes centros operativos de la Institución. (20%) d) Desarrollo de Proyectos relacionados con redes y comunicaciones (30%)
Fórmula de cálculo	%= AE/ AP * 100
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	AE=Actividades ejecutadas en el período que se realice la evaluación o presentación de informe de avance. AP=Actividades Proyectadas en el PETI vigente, con base en la última aprobación de Junta Directiva.
Unidad de medida	Red institucional de comunicaciones gestionada (Porcentaje)

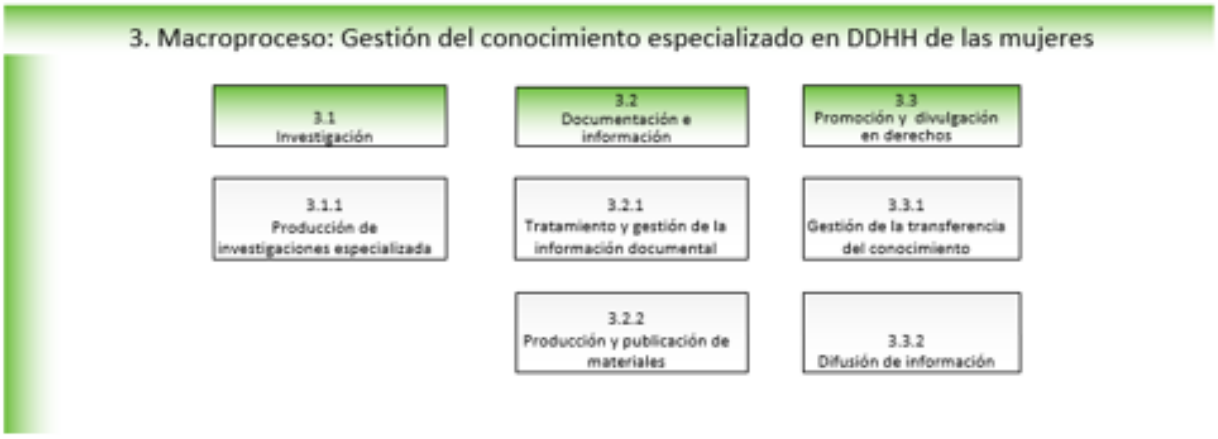
Interpretación		El Plan Estratégico de Tecnologías de Información plantean las necesidades partiendo del marco estratégico institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se presentan en este documento los lineamientos estratégicos para el desarrollo y consolidación de la función de tecnologías de información y comunicaciones necesaria para apoyar tecnológicamente los procesos sustantivos y de apoyo establecidos por la Institución. Esta programación se realiza a través de la identificación de proyectos y atenciones de los Formularios de Servicio Técnico agrupados por los subprogramas en Red de Comunicación.
Desagregación	**Geográfica**	N.A.
	Temática	Actualización/ Adquisición/ Gestión del uso de ancho de banda/Desarrollo de proyectos de redes y comunicaciones
Línea base 2019		0
Meta 2020		90% de las redes de comunicación Institucional disponibles sobre la continuidad del servicio.
Periodicidad		trimestral y anual
Fuente de información		Informe POI emitido por la Unidad de informática remitido a UPI
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística		Registro administrativo (ver INEC)
Comentarios generales		Este pilar corresponde al proceso de asesoría técnica y administrativa que respalda la adquisición y el desarrollo de sistemas de información, así como la gestión de las aplicaciones en ambientes de desarrollo y producción. Este pilar corresponde a la administración de los procesos relacionados específicamente con los equipos de comunicaciones de voz, datos y video que forman parte de la plataforma de red del INAMU y que soportan sus respectivos servicios. El objetivo principal de este proceso es mantener en correcta y continua operación los servicios de comunicación que dependan de la red de la Institución, además de gestionar la renovación de los activos de tecnología que puedan ser obsoletos o insuficientes, y la adquisición ordenada de equipo que permita un crecimiento robusto. Entre las acciones principales de este proceso se encuentra: Actualizar el equipo de comunicación que pueda ser obsoleto o insuficiente. Adquirir equipo de comunicación concurrente y de contingencia. Gestionar el uso y aumento de ancho de banda en enlaces de comunicación (VPN, Internet, redes locales) en los diferentes centros operativos de la Institución.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES OPERATIVOS INSTITUCIONALES 2019-2030

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN** INDICADOR POI 1.3.4 Servicio técnico		
Elemento		**Descripción**
Nombre del indicador		(1.3.4) Porcentaje de cumplimiento de formularios de servicio técnico atendidos
Definición conceptual		a) Adquirir el apoyo informático (por medio de personal propio o a través de la contratación de horas de servicio) para mantenimientos correctivos, preventivos y evolutivos de los activos de la plataforma tecnológica (tanto de procesamiento como de comunicaciones). (60%) b) Adquirir el personal técnico de soporte para la atención de problemas que puedan surgir en la plataforma tecnológica y en los activos de tecnología de las personas usuarias (40%)
Fórmula de cálculo		%= AE/AP*100
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		AE= Actividades ejecutadas en el período que se realice la evaluación o presentación de informe de avance. AP= Actividades Proyectadas en el PETI vigente, con base en la última aprobación de Junta Directiva para el año en curso.
Unidad de medida		Formularios técnicos atendidos (Porcentaje)
Interpretación		El Plan Estratégico de Tecnologías de Información en un plan trianual en donde se plantean las necesidades partiendo del marco estratégico institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se presentan en este documento los lineamientos estratégicos para el desarrollo y consolidación de la función de tecnologías de información y comunicaciones necesaria para apoyar tecnológicamente los procesos sustantivos y de apoyo establecidos por la Institución. Esta programación se realiza a través de la identificación de proyectos y atenciones de los Formularios de Servicio Técnico agrupados por los subprogramas en Mantenimiento y Soporte Técnico.
Desagregación	**Geográfica**	N.A
	Temática	Formularios de servicios mantenimiento plataforma tecnológica / Formularios de servicios atención de personal de soporte a unidades que lo necesiten
Línea base 2019		0
Meta 2020		100 %
Periodicidad		Trimestral y Anual
Fuente de información		Informe trimestral de la Unidad de Informática remitido a la UPI
Clasificación		() Impacto. () Efecto. () Producto. (X) Gestión
Tipo de operación estadística		Registro administrativo (según el INEC)
Comentarios generales		Este pilar corresponde al mantenimiento técnico preventivo, correctivo y evolutivo que se realiza a todos y cada uno de los activos que componen la plataforma tecnológica del INAMU (equipos y dispositivos), además de brindar servicios de

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11 PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES SUBPROGRAMA GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INDICADOR POI 1.3.4 Servicio técnico	
Elemento	**Descripción**
	resolución de problemas, desde el punto de vista de Tecnologías de Información, que se presenten en las áreas usuarias, y que se encuentren en operación. El objetivo principal de este proceso es brindar servicios efectivos y oportunos relacionados con actividades de mantenimiento y tareas correctivas y preventiva, que garanticen y prolonguen las funciones técnicas y operacionales de los activos de la plataforma tecnológica; además de atender y resolver eventualidades que puedan surgir a las personas usuarias, con relación a su equipo de tecnología, y que puedan dificultar el cumplimiento de sus funciones. Entre las acciones principales de este proceso se encuentra: Adquirir el apoyo informático (por medio de personal propio o a través de la contratación de horas de servicio) para mantenimientos correctivos, preventivos y evolutivos de los activos de la plataforma tecnológica (tanto de procesamiento como de comunicaciones). Adquirir el personal técnico de soporte para la atención de problemas que puedan surgir en la plataforma tecnológica y en los activos de tecnología de las personas usuarias

_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH DE LAS MUJERES: En este caso el énfasis de las operaciones tiene que ver con los procesos de investigación, documentación e información y la promoción y divulgación de derechos, derivando estudios y análisis de brechas de género sobre las temáticas institucionales priorizadas en cada uno de los seis objetivos PEI.



INAMU. FICHA DEL INDICADOR

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH

INDICADOR POI 1.4.1 Personas utilizan Servicios especializados de información en género y DDHH de las mujeres**.**

Elemento	Descripción INDICADOR POI INAMU 2019-2024
Nombre del indicador	1.4.1 Número de personas que de manera virtual o presencial utilizan servicios especializados de información en género y derechos humanos de las mujeres, según sexo.
Definición conceptual	Se refiere al número de personas usuarias que anualmente y, desagregadas por sexo, edad, etnia, condición de discapacidad y región, reciben los servicios especializados de información brindados de manera virtual o presencial, con el fin de satisfacer las necesidades de conocimiento con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres. Los servicios especializados de información con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres se refieren a: 1. Personas atendidas presencial o virtualmente: Resolución de consultas especializadas, búsquedas bibliográficas, y atención y orientación de personas usuarias en el uso y manejo de fuentes de información, tales como: libros, videos y películas, audios, periódicos, revistas, diarios, informes técnicos, investigaciones, entre otros. 2. Personas atendidas en los servicios de formación: Formación de personas usuarias por medio de charlas de inducción en el uso de los servicios y recursos bibliotecarios que ofrece el Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez y el curso de capacitación en línea Estrategias para la búsqueda de información especializada. 3. Personas que acceden virtualmente al catálogo de recursos de información: Acceso en línea al catálogo público de recursos de información con los que cuenta la institución, ya sea en formato impreso, digital o audiovisual. 4. Personas que acceden a bases de datos especializadas. Acceso en línea a la suscripción de bases de datos especializadas en derechos humanos.
FORMULA	$\sum\!\!\!\!\!\!\blacksquare \; [\![X1 + x2 + x3 + x4 =]\!]$

INAMU. FICHA DEL INDICADOR

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH

INDICADOR POI 1.4.1 Personas utilizan Servicios especializados de información en género y DDHH de las mujeres**.**

Elemento		**Descripción INDICADOR POI INAMU 2019-2024**
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: Sumatoria de personas atendidas en las distintos canales de producción X1. Personas atendidas presencial o virtualmente: X2. Personas atendidas en los servicios de formación X3. Personas que acceden virtualmente al catálogo de recursos de información X4. Personas que acceden a bases de datos especializadas.
Unidad de medida		Personas informadas Sumatoria
Interpretación		A más personas informadas y sensibilizadas en derechos humanos de las mujeres, se contribuye a la formación de una opinión pública favorables a la igualdad y la no violencia contra las mujeres.
Desagregación	**Geográfica**	Regional
	otras	Sexo, edad, etnia, condición de discapacidad y región.
Línea base 2019		
Metas		10.000 anuales
Periodicidad en el PND		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Departamentos técnicos del INAMU en todas sus sedes regionales y central, Unidad de Comunicación y prensa y Unidad de Documentación del Departamento Especializado de Información
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH** INDICADOR POI 1.4.1 Personas utilizan Servicios especializados de información en género y DDHH de las mujeres.	
Elemento	**Descripción INDICADOR POI INAMU 2019-2024**
	( ) Insumo ( ) Gestión
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH** INDICADOR POI 1.4.2 Promoción y divulgación sobre derechos de las mujeres.	
Elemento	**Descripción INDICADOR POI INAMU 2019-2024**
Nombre del indicador	1.4.2 Número de personas que participan de actividades vinculadas con la promoción de la igualdad de derechos humanos y la no violencia hacia las mujeres según sexo, edad, etnia, condición de discapacidad, condición migratoria, región y zona urbano rural anualmente.
Definición conceptual	Se refiere a la medición del alcance en personas de la distribución y diseminación de información producida por el INAMU, con el fin de generar una opinión pública favorable a la igualdad y promoción de los derechos de las mujeres en Costa Rica y/o una sensibilización frente a la violencia por motivos de género. Contabiliza el número anual de personas participantes (mujeres y hombres) en actividades organizadas o promovidas por el INAMU, ya sean virtuales o presenciales, tales como cine foros,

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH** INDICADOR POI 1.4.2 Promoción y divulgación sobre derechos de las mujeres.		
Elemento		**Descripción INDICADOR POI INAMU 2019-2024**
		webinars, las visitas guiadas, la participación en ferias y jornadas divulgativas, las entregas técnicas, la distribución de publicaciones o recursos de información producidas por el INAMU, entrega de premios y reconocimientos, los productos de información, tales como boletines y alertas entre otros, para el abordaje de las temáticas priorizadas de interés institucional
FORMULA		$\sum = X_1 + X_2$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑= Total de sumatoria de X presencial y virtual X_1= Número de personas informadas y sensibilizadas en derechos humanos de las mujeres y frente a la violencia en modalidad presencial según región X2= Número de personas informadas y sensibilizadas en derechos humanos de las mujeres y frente a la violencia en modalidad virtual según región
Unidad de medida		Personas informadas Sumatoria
Interpretación		A más personas informadas y/o sensibilizadas en derechos humanos de las mujeres, se contribuye a la formación de una opinión pública favorable a la igualdad y la erradicación de la cultura machista en Costa Rica.
Desagregación	**Geográfica**	Regional
	Temática	Cambio cultural Corresponsabilidad social en los cuidados Acceso a recursos productivos, empleo decente y de calidad Violencia contra las mujeres Liderazgo, organización y participación política paritaria Salud sexual y salud reproductiva

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES** **SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH** INDICADOR POI 1.4.2 Promoción y divulgación sobre derechos de las mujeres.	
Elemento	**Descripción INDICADOR POI INAMU 2019-2024**
Línea base 2019	**17.072**
Meta 2020	**2020= 24999** **2021=**
Periodicidad en el PND	Anual con seguimiento trimestral
Fuente	Departamentos técnicos del INAMU Ciudadanía Activa Condición Jurídica y Derechos de las mujeres Construcción de Identidades y proyectos de vida Gestión de Políticas Públicas para la igualdad de género. Unidad Regional Brunca Unidad Regional Chorotega Unidad Regional Central Unidad Regional Caribe Unidad Regional Huetar Norte Unidad Regional Pacífico Central Centro de Información y Orientación Unidad de Investigación Unidad de Documentación Violencia de Género
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	Este indicador contribuye de manera indirecta al indicador 1.1 del PEI, el cual deriva su valor final de la encuesta institucional EMPEDEMU, a publicarse en el 2024 En cuanto a los boletines y las Alertas Solo se cuenta una vez la población destinataria en observaciones.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES **SUBPROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN DDHH** INDICADOR POI 1.4.3 Documentos de producción de conocimiento	
Elemento	**Descripción INDICADOR INAMU**
Nombre del indicador	(1.4.3) Número de documentos derivados de procesos de producción de conocimientos sobre derechos humanos de las mujeres, brechas de género y violencia contra las mujeres.
Definición conceptual	Comprende la producción del conocimiento especializado en género incluyendo investigaciones, sistemas de indicadores y estadísticas de género, informes de seguimiento ante organismos nacionales e internacionales, encuestas, sondeos y monitoreos entre otros, en temas vinculados con los derechos humanos de las mujeres, y la atención y prevención de la violencia. Esta producción tiene como objetivo servir de sustento teórico al diseño y la efectividad de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, así como de insumo para análisis teóricos o la rendición de cuentas en el avance de los derechos de las mujeres y el cierre de brechas.
Fórmula	∑= X1 + X2+ X3 + X4 + X5 + X6
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑= Sumatoria o número total de X involucradas X1= Número de investigaciones (propios o subcontratados) finalizadas con informe aprobado cada año. X2= Número de sistemas de información e indicadores de género actualizados anualmente. X3=Número de encuestas, sondeos y monitoreos con enfoque de género y sobre derechos de las mujeres ejecutados X4= Número de informes finales sobre análisis de brechas de género específicas, incluye investigaciones diagnósticas y pilotajes. X5=Número de propuestas y planes de cumplimiento derivados del seguimiento a las recomendaciones de investigaciones de género específicas y/o derivadas de informes internacionales de

		cumplimiento país en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres X6 Número de cursos (virtuales o presenciales) o módulos diseñados anualmente
Unidad de medida		Documentos de producción especializada en género elaborados anualmente Sumatoria de documentos
Interpretación		A más documentos de producción elaborados anualmente con perspectiva de género y más sistemas de información actualizados, permite el análisis de brechas de género y otros conocimientos similares con argumentos sólidos sobre la situación y condición de vida de las mujeres en Costa Rica con respecto a los hombres. De esta manera, conociendo las limitaciones de las políticas públicas existentes y, las necesidades no atendidas de las mujeres, el INAMU en conjunto con el resto de la institucionalidad pública, puede elaborar propuestas más acertadas o realistas para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, desde un enfoque de género, en el ámbito nacional, regional o local.
Desagregación	**Geográfica**	Nacional,
	Temática	Tipos de producción del conocimiento: -Informes finales de investigaciones especializada -Sistemas de información o indicadores actualizados -Informes finales de encuestas, sondeos o monitoreos -Análisis de brechas, investigaciones diagnósticas, pilotajes o evaluaciones ex ante -Planes de mejora o de atención a recomendaciones de investigaciones o informes internacionales sobre derechos de las mujeres -Cursos…
Línea base 2019		0
Meta 2020 **Meta 2021**		19 reprogramados (ver lo de reprogramación 2020) 2021: 20 documentos

Periodicidad	Anual con seguimiento trimestral
Fuente	Informe de cumplimiento consolidado por: Dirección Estratégica, con base en datos producidos por los siguientes departamentos: Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, Construcción de identidades, Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres, Gestión de Políticas Públicas Desarrollo Regional, Especializado de Información, Unidad Regional Brunca, Unidad Regional Caribe, Unidad Regional Central, Unidad Regional Chorotega, Unidad Regional Huetar Norte, Unidad Regional Pacífico Central, ST-PIEG, Violencia de Género
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. ( ) Producto- ( ) Gestión (X) Insumo
Tipo de operación estadística	Registros administrativos del INAMU
Comentarios generales	

SUBPROGRAMA: GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN

La cooperación internacional como parte del macroproceso de apoyo, tiene como propósito coadyuvar en los compromisos, proyectos y programas institucionales para la defensa y protección de los derechos de las mujeres, a nivel internacional, mediante la gestión de ofertas de cooperación a nivel regional e internacional. Ese proceso está conformado por:

- Gestión de la cooperación recibida: Contiene aquellas iniciativas o buenas prácticas que se adoptan por medio de, ya sea instituciones homólogas al INAMU en otros países, o bien de tratados o convenios internacionales.
- Gestión de la cooperación ofertada: Conformado por las iniciativas que nacen de la institución y se consideran puedan ser de utilidad para otros países o entidades internacionales.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN

INDICADOR POI 1.6.1 PROYECTOS DE COOPERACIÓN

Elemento		**Descripción**
Nombre del indicador		(1.6.3) Porcentaje de avance de Proyectos de cooperación
Definición conceptual		Porcentaje de avance en las diferentes etapas de la gestión de los proyectos de cooperación internacional: identificación (levantamiento de demanda y oferta institucional), negociación (intercambios con cooperantes para definir demanda o con solicitantes para definir oferta), formulación (construcción de acuerdos para la implementación de la demanda u oferta) y ejecución (implementación de la demanda u oferta, incluyendo procesos de evaluación y cierre del proyecto).
Fórmula de cálculo		∑a+b+c+d=%
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: Sumatoria acumulativa de las fases de un proyecto de cooperación según escala de valoración identificada en la meta. a: Fase de Identificación: levantamiento de demanda y oferta institucional b: Fase de Negociación: intercambios con cooperantes para definir demanda o con solicitantes para definir oferta c: Fase de Formulación: construcción de acuerdos para la implementación de la demanda u oferta d: Fase de Ejecución: implementación de la demanda u oferta, incluyendo procesos de evaluación y cierre del proyecto.
Unidad de medida		Porcentaje de avance
Interpretación		El porcentaje de avance de la gestión de un proyecto de cooperación internacional
Desagregación	Geográfica	Región, cantón, distrito
	Temática	Derechos humanos de las mujeres
Línea base		0
Meta		Fase de identificación 10% alcanzado una vez que se haya identificado la oferta o demanda Fase de Negociación 20% alcanzado una vez que finalice la etapa de negociación Fase de Formulación 50% alcanzado una vez que finalice la etapa de formulación Fase de Ejecución 20% alcanzado una vez que finalice la ejecución

Periodicidad	Anual con seguimiento trimestral
Fuente	Unidad Cooperación y Relaciones Internacionales
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística	Registro administrativo
Comentarios generales	

SUBPROGRAMA: ASESORÍA LEGAL INSTITUCIONAL

Consiste en ser la representación legal del INAMU en temas administrativos, que refiere a la defensa de la institución como tal ante procesos legales. También, debe establecer criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la institución, en su relación con otras instituciones tanto públicas como privadas como con los administrados. El proceso de asesoría legal institucional tiene como objetivos:

a) Asesorar a la Junta Directiva, Presidencia y demás unidades del INAMU, sobre el manejo e interpretación de la legislación que rige el quehacer administrativo de INAMU.
b) Ejercer la defensa legal del INAMU en los procesos judiciales y administrativos (en los que se enfrente o interponga).
c) Brindar soporte técnico administrativo a través de los criterios técnicos en relación con normativa y leyes vigentes

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: ASESORÍA LEGAL INSTITUCIONAL

INDICADOR POI 1.7.1 Criterios técnicos y documentos normativos gestionados

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(1.7.1) Número anual de criterios técnicos administrativos y documentos normativos gestionados a solicitud de las dependencias institucionales
Definición conceptual	Como parte de las funciones que se desarrollan en la Unidad Asesoría Legal Institucional, una de las principales se relaciona con la atención a las solicitudes de criterios legales realizados por las diferencias dependencias de la institución, relacionados con la Administración pública en general y la aplicación normativa que dictan el que hacer institucional público y, con el cual se encuentra el INAMU en responsabilidad de cumplir.

Fórmula de cálculo		∑a+b=c
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: Sumatoria de variables a: criterios solicitados b: documentos solicitados c: resultado de la sumatoria
Unidad de medida		Criterios emitidos y documentos normativos gestionados
Interpretación		A mayor cantidad de criterios emitidos y documentos gestionados, mayor asesoramiento a las dependencias institucionales que requieran el servicio.
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	Administración Pública (todas las leyes y normativas conexas a la Administración pública)
Línea base		0
Meta		400 solicitudes anuales
Periodicidad		Anual, con seguimiento trimestral
Fuente		Unidad Asesoría Legal
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. ( ) Producto. ( ) Gestión (X) Insumo
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Fundamentado en una Política de Gestión del Talento Humano. Este Subprograma condensa una serie de procesos que pretenden mejorar la captación, la gestión administrativa, el desarrollo humano y la salud ocupacional de los recursos humanos del INAMU

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADOR POI 1.5.1 Política de Gestión de Talento Humano

Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	(1.2.2) Porcentaje de implementación de la Política de Gestión del Talento Humano
Definición conceptual	Se trata de actualizar y documentar la Política para la gestión del Talento Humano del INAMU, con el fin de que las personas colaboradoras estén alineadas con el nuevo Plan Estratégico Institucional y sus objetivos propuestos al 2030. Como mínimo la Política aprobada debe contener lo siguiente: a) Implementación del rediseño del Proceso de reclutamiento y selección y actualización de los Manuales de Puestos y Cargos. b) Cumplimiento oportuno de los trámites incluidos en el proceso de Gestión Administrativa. c) Implementación de estrategias que promuevan el desarrollo, desempeño y satisfacción laboral en las personas funcionarias de la institución.
Fórmula de cálculo	∑(X1 + X2+ X3) /Y*100= Z

Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑ = Sumatoria de X X1= 25% Implementación del rediseño del Proceso de reclutamiento y selección y actualización de los Manuales de Puestos y Cargos. (2020) X1= 25% Implementación del rediseño del Proceso de reclutamiento y selección y actualización de los Manuales de Puestos y Cargos. (2021) X2= 15% Cumplimiento oportuno de los trámites incluidos en el proceso de Gestión Administrativa. (2021) X3= 35% Implementación de estrategias que promuevan el desarrollo, desempeño y satisfacción laboral en las personas funcionarias de la institución. (2022) /Y= Dividido por el total de componentes de la política programados anualmente *100= por ciento Z= 35% Política de Gestión del Talento Humano definida
Unidad de medida		% de avance porcentaje
Interpretación		La sumatoria de los avances programados en forma de porcentajes obtenidos anualmente, da como resultado el porcentaje total acumulado de cumplimiento de la Política de Gestión del Talento Humano al final del período (2022)
Desagregación	Geográfica	Nacional, Regional
	Temática	Políticas Institucionales; Gestión Talento Humano
Línea base		0
Meta		100% Política de Gestión del Talento Humano definida y en ejecución al 2022
Periodicidad		Cuatrienal y anual seguimiento trimestral
Fuente		Departamento de Recursos Humanos INAMU
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		Debe considerarse que el período establecido en esta ficha para la medición del indicador contempla solamente los productos hasta el 2022. Está pendiente la proyección de la implementación y consolidación de la Política de Gestión del Talento Humano al 2030. Los componentes de la Política de Gestión del Talento Humano son una serie de temas específicos para cada uno de los 3 procesos del

	Departamento, por lo tanto, los indicadores se enmarcan a dichos macroprocesos.

MACROPROCESO DE MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA

Sistema de gestión y mejora continua

El sistema de gestión y mejora continua (figura 17) tiene como objetivo la mejora continua de los procesos organizacionales, así como la identificación, análisis, evaluación y administración de los riesgos que podrían impedir o limitar el logro de los objetivos institucionales. Es importante destacar que la evaluación del desempeño del personal dista de la evaluación de los indicadores de los procesos para su mejora continua.

Además, este macroproceso se encarga del análisis y verificación de la calidad del Sistema de Control Interno, el cual debe ser aplicado en toda la Institución en el marco establecido por la Ley General de Control Interno. Este macroproceso está conformado por los procesos de:

- Administración del sistema de gestión, que contiene los subprocesos de:
  - Gestión de normas de desempeño institucional y procesos
  - Administración del sistema de gestión institucional, que incluye la gestión de la calidad y riesgos
- Mejora continua, que contiene los subprocesos de:
  - Gestión de la contraloría de servicios, que recibe la retroalimentación de los servicios ofrecidos por el INAMU, por lo cual los resultados de este proceso generan insumos para el siguiente proceso de mejora continua
  - Gestión del seguimiento y la evaluación, que enfoca los esfuerzos de mejora continua, en su mayoría, hacia los macroprocesos sustantivos, que son los que prestan servicio a las personas usuarias
  - Gestión de proyectos de mejora

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

INDICADOR POI 1.6.1 Procesos rediseñados y en ejecución

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(1.6.1) Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados, en relación con la LB 2018
Definición conceptual	La identificación de los procesos institucionales se inició a partir del 2018, es en enero del 2020 que se da la aprobación del Mapa de Procesos institucional por parte de la Junta Directiva, el cuál subdivide según los diferentes niveles 4 tipos de macroprocesos. Los Sustantivos, los cuales son aquellos que se relacionan con la razón de ser de la institución, así como los de nivel Estratégico, de Apoyo y por último los de Medición, Análisis y Mejora. La definición de procesos técnicos, la entenderemos como aquellos procesos institucionales que componen los macroprocesos sustantivos de la institución y que la responsabilidad de ejecución está bajo la Dirección Estratégica, es decir,

		los que están ligados con el macroproceso de Atención a mujeres en su diversidad y el macroproceso de Rectoría, vigilancia en normativa y políticas públicas. Las dependencias que conforman la Dirección Estratégica son las que serán contempladas como ejecutoras de estos procesos. Los procesos Administrativos, son aquellos relacionados con las dependencias de la Dirección Administrativa y Unidades Staff, y están en relación con los macroprocesos Estratégicos, los de apoyo y los de medición, análisis y mejora.
Fórmula de cálculo		%=∑a+b/c
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		%: Porcentaje Sumatoria de a: sumatoria de los procesos técnicos b: sumatoria de los procesos administrativos c: totalidad de procedimientos institucionales.
Unidad de medida		Procesos institucionales rediseñados
Interpretación		A mayor cantidad de procesos institucionales, mayor y más robusta la capacidad de gestión institucional
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	Macroprocesos, procesos, procedimientos, actividades institucionales, Gestión para resultados en el desarrollo
Línea base 2019		0
Meta		2022: 100% Todos los procesos institucionales en ejecución.
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Unidad de Planificación Institucional
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto. ( ) Gestión ( ) Insumo
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

INDICADOR POI 1.6.2 Modelo de Regionalización institucional

Elemento	Descripción de indicador INAMU
Nombre del indicador	Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado en el INAMU en relación con la línea base del año 2018
Definición conceptual	El modelo de regionalización del INAMU tiene como propósito brindar a las mujeres, instituciones, sociedad civil organizada, así como a la ciudadanía en general, servicios que permitan el conocimiento y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en todas las regiones del país. Este modelo implica por su naturaleza, al menos las siguiente fases: 1. La dotación regional de contenidos sustantivos expresados en los programas y prioridades institucionales, así como en las acciones de rectoría regionales de las políticas nacionales PIEG y PLANOVI de acuerdo con los planes de acción formulados y su correspondiente seguimiento; 2. La dotación regional de infraestructura y de estructura organizativa (organigrama) y en cada región que cuente con recursos humanos y materiales suficientes que permitan la ejecución sistemática de los Programas Institucionales; y, 3. La dotación regional de metodologías y estrategias para el abordaje regional específico de los contenidos mencionados mediante la homologación de procedimientos, procesos y subprocesos de trabajo que permitan llevar con eficiencia, calidad y calidez los servicios del INAMU a las poblaciones priorizadas, pero respetuosas de las particularidades de cada una de las regiones. El proceso de regionalización del INAMU es parte de una estrategia de intervención mayor en la institución, que reconoce la atención a mujeres en su diversidad y, la asistencia técnica en la perspectiva de género para la institucionalidad pública, las organizaciones y las empresas privadas, como los programas sustantivos que permiten que los servicios públicos y privados

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

INDICADOR POI 1.6.2 Modelo de Regionalización institucional

Elemento	Descripción de indicador INAMU
	resulten sensibles, y eficaces en la atención a las mujeres en sus regiones, cantones, distritos y, por otro lado, se contribuya al cierre de brechas de género en Costa Rica. Desde el año 2000 el INAMU promueve regionalmente sus servicios y contenidos, pero es hasta el año 2011 que consigue mantener una infraestructura y estructura funcional mínima (organigrama) que contiene unidades o sedes de trabajo regional en las 6 regiones programáticas vigentes en el país (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central). Una vez que estas sedes y sus procesos de trabajo estén dotados de contenidos alineados con las políticas PIEG PLANOVI, cuenten con infraestructura y estructura orgánica funcional y suficiente y, desarrollen metodologías y procedimientos similares, estaremos en capacidad de ofrecer servicios regionalizados a las mujeres en todo el país para el disfrute de sus derechos y contra la violencia hacia las mujeres.
Fórmula de cálculo	$X_1 + X_2 + X_3 = Y$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	Y = 100% X_1= Contenidos de la PIEG, PLANOVI y sus respectivos planes de acción adoptados como ejes de trabajo cotidiano y prioritario en todas las sedes regionales del INAMU mediante la programación de procesos e intervenciones estratégicas en el Plan operativo anual POI de cada año (20%). X_2= Unidades regionales del INAMU cuentan con sedes administrativas, recursos y personal con conocimientos para operar en cada región los Programas: Atención a Mujeres en su diversidad y Rectoría y vigilancia en normativa y políticas públicas. (peso relativo 30%)

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

INDICADOR POI 1.6.2 Modelo de Regionalización institucional

Elemento		Descripción de indicador INAMU
		X_3= Unidades regionales del INAMU cuentan con Mapas de actores (peso 5%), bases de datos (peso 10%) y compromisos firmados (15%) con instituciones, con organizaciones sociales y con empresas privadas actualizados cada 2 años, con quienes se propicien y desarrollen acciones (20%) de asistencia técnica, capacitación y/o alianzas estratégicas formalizadas con actores públicos y privados, identificadas como prioritarias en la región en el marco de acción de la PIEG y la PLANOVI (peso relativo 50%)
Unidad de medida		Porcentaje de avance
Interpretación		El porcentaje del modelo de regionalización es un resultado acumulado y resultante de los avances obtenidos en cada una de las fases. Es un indicador ascendente: A mayor porcentaje acumulado más cercana es la consolidación del Modelo regionalizado del INAMU.
Desagregación	**Geográfica**	Región
	Temática	Actividades de Atención a mujeres y, Actividades de rectoría técnica
Línea base		Estimado para todas las regiones= 35% X_1= 20%, falta profundizar la rectoría técnica X_2= 15%, existen Mapas, bases de datos y compromisos desactualizados.X_3= 0% Brunca: 2020 Central: 2020 Chorotega:2020=40% aprox. Huetar Caribe:2020 Huetar Norte: 2020 Pacífico Central: 2020
		Esta línea base debe actualizarse por cada una de las regiones de acuerdo con la escala definida en los componentes del indicador cada año hasta el 2030.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 11
PROGRAMA 1. ACTIVIDADES CENTRALES

SUBPROGRAMA: SISTEMA DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

INDICADOR POI 1.6.2 Modelo de Regionalización institucional

Elemento	Descripción de indicador INAMU
Meta anualizada por región	Brunca: 2022 = Central: 2022 = Chorotega:2022= 50% aprox. Huetar Caribe:2022= Huetar Norte: 2022= Pacífico Central: 2022=
Periodicidad	Bianual
Fuente de información	Dirección Estratégica y Dirección Administrativa
Clasificación	( ) Impacto. (X) Efecto. Objetivo 8 perspectiva procesos internos ( ) Producto. ( ) Gestión
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	Regiones y cantones priorizados en las políticas PIEG, PLANOVI así como el Gobierno Central para el año 2020 fueron los siguientes: Buenos Aires, Corredores, Coto Brus, Golfito, Osa, Pérez Zeledón, Acosta, Alajuela, Alajuelita, Aserrí, Cartago, Curridabat Desamparados, Goicoechea, Heredia, La Unión, Paraíso, Puriscal, San José, San Ramón, Tibás, Turrialba, Dota, Bagaces, Cañas, Carrillo, La Cruz, Liberia, Nicoya, Santa Cruz, Guácimo, Limón, Matina, Pococí, Siquirres, Talamanca, Guatuso, Los Chiles, Río Cuarto, San Carlos, Sarapiquí, Upala, Aguirre, Garabito, Montes de Oro, Parrita, Puntarenas. Estos cantones reúnen una población de 1 142 300 mujeres mayores de 15 años aproximadamente, según el INEC. (Ver Anexo Notas técnicas) PIEG= Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PLANOVI= Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades.

MACROPROCESOS SUSTANTIVOS

PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD

El Programa de atención a mujeres en su diversidad, contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales que están dirigidos a la ciudadanía (del 1 al 6), previstos en el Plan estratégico institucional con el fin de ejecutarse entre el 2019 y el 2030.

El Programa 2 es particularmente importante para alcanzar las metas del Objetivo estratégico No. 1 que apunta hacia el cambio cultural y hacia el posicionamiento favorable de los derechos humanos de las mujeres en la opinión pública en Costa Rica. Este esfuerzo, a su vez, coadyuva constantemente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 a nivel mundial (Empoderar a las mujeres y a las niñas), con el cual también existen compromisos institucionales.

Objetivos del Programa

Objetivo General:

Coadyuvar a los cambios y beneficios directos en las mujeres mediante acciones institucionales ejecutadas por las siguientes vías:

1. Capacitación, formación y dotación de recursos económicos para sus emprendimientos a través de FOMUJERES,
2. Servicios de atención directa a mujeres para la defensa y prevención de la VcM, así como la información sobre sus derechos humanos.

Objetivos Específicos:

f) Proteger los derechos de las mujeres establecidos tanto en declaraciones y tratados internacionales, como en la legislación costarricense.
g) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres en el pleno goce de sus derechos humanos y facilitar condiciones como sujetas plenas para la exigibilidad y ejercicio de sus derechos.
h) Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género. (INAMU, 2018)
i) Impulsar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad, mediante coordinaciones interinstitucionales e intersectorial que favorezcan el desarrollo de su autonomía económica. (INAMU, 2018).

Modelo de funcionamiento del Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad [14]

Para el funcionamiento del Programa 2 se ha diseñado un macroproceso de trabajo específico que pone énfasis en las capacidades institucionales; humanas, materiales e informáticas; que permitan mejorar y ampliar la articulación interna y externa de los servicios que se brindan a las mujeres desde el INAMU. Este macroproceso, que lleva el mismo nombre "Atención a Mujeres en su diversidad", está compuesto por los siguientes procesos:

- **Información y referencia**, que contiene las siguientes actividades:
    - **Registro**: Existen diferentes vías de ingreso al INAMU. Las usuarias, tanto individuales como grupos o asociaciones de mujeres, pueden accesar a los servicios institucionales por medio presencial, virtual o telefónico para ser atendidas en las sedes regionales, la delegación de la mujer, del Centro de información y orientación o incluso por medio de una llamada a la línea de emergencia 911 conocida como COAVIF.

      Independientemente de la vía de ingreso que se haya utilizado, toda persona usuaria debe pasar por la actividad de registro, mediante el cual se contabilice en una base de datos las personas atendidas y el motivo de la atención, de manera que se cuente con un registro único que incluya a todas las personas usuarias, indistintamente de donde haya sido atendida y del motivo de su consulta, de forma tal que se pueda dar seguimiento a cada caso en específico
    - **Valoración inicial:** Una vez que se realiza el registro, se procede con una valoración inicial de las necesidades o requerimientos que presentan las usuarias. Esto funciona como insumo para brindar los servicios respectivos.
    - **Referencia interna y externa:** A partir de la valoración inicial se decide si la atención se realizará por medio de los servicios institucionales internos y se hace la referencia al que corresponda: atención directa, capacitación, formación o concurso para dotación de recursos no reembolsables.

      En caso de que la solicitud se escape del alcance de la institución entonces se hace una referencia externa hacia la entidad que pueda cubrir con esas necesidades. La referencia externa debe estar enmarcada en un protocolo de acción, mediante el cual se identifiquen aquellas oficinas gubernamentales que con frecuencia son consultadas, estableciendo puntos de contacto en cada una de ellas y ejecutando estrategias de seguimiento para corroborar si la consulta fue atendida integralmente.

- **Atención y desarrollo,** que incluye los procesos de:
    - Capacitación y formación a mujeres: los subprogramas de capación y formación están diseñados para cumplir con los objetivos institucionales, de acuerdo con las necesidades

[14] Sección elaborada con base en el Informe Final Mapa de procesos UPI-CONSULTORES DEL TALENTO, 2019 y aprobado en sesión de Junta Directiva INAMU-JD-008-01-2020, del 17 de enero de 2020

identificadas por interés o demanda de grupos particulares de mujeres, por investigaciones o por insumos generados del proceso de Información y referencia.

Como primer paso se procede con la planificación de las capacitaciones, lo cual a su vez va a generar un llamado al macroproceso de Gestión del conocimiento especializado en DDHH de las mujeres para la solicitud de material correspondiente. Una vez se haya planificado y se cuente con el material, se ejecuta la capacitación o la formación en torno al tema de relevancia. La evaluación y seguimiento de las capacitaciones y la formación se va a realizar en el proceso de Seguimiento.

Este proceso pretende el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de las mujeres para el ejercicio de sus derechos. Dentro de las principales temáticas que se desarrollan están:

- Derechos humanos de las mujeres en diversas poblaciones
- Corresponsabilidad social de los cuidados
- Derechos económicos, acceso a recursos productivos, al empleo decente y de calidad.
- Violencia en todas sus manifestaciones
- Liderazgo y participación política de las mujeres
- Salud sexual y reproductiva

- **Dotación de fondos no reembolsables** y seguimiento específicos a sus emprendimientos y empresariedad. En este caso se enfoca en el proceso de asignación de fondos concursables y no reembolsables del fondo FOMUJERES, con el fin de alentar la iniciativa de las mujeres en torno al emprendimiento y empresariedad como fuente de ingresos propios y contributivos a su Autonomía económica.
- **Atención directa a mujeres:** En este proceso se considera la atención especializada en violencia que la institución brinda
  - Atención a mujeres víctimas de violencia en sus distintas manifestaciones que incluye también la atención para la prevención del femicidio mediante el servicio CEAAM o Asignación de Kit de Emergencia
  - Coadyuvancias e incidencias

- **Seguimiento**, este proceso incluye:
  - **Seguimiento**: subproceso que permite dar trazabilidad a la atención, al estado y condiciones de las personas usuarias. Pretende un acercamiento a los diferentes casos, ya sean relacionados a capacitación y formación a mujeres o a la atención directa, con el objetivo de que la institución pueda garantizar, en la medida de sus posibilidades, un servicio íntegro y de calidad, para brindar herramientas y empoderar a sus usuarias. Aquí también se incluye la implementación de indicadores de desempeño del proceso, mediante los cuales se puedan medir los resultados obtenidos, llevar un control en el tiempo y a su vez, crear un marco de referencia para la mejora continua del proceso.

- **Evaluación**: comprende la evaluación de las intervenciones y los servicios, para medir los resultados del trabajo realizado hacia las personas usuarias y su perfil de salida. Pretende generar evaluabilidad para que, en el proceso de mejora continua, se pueda realizar la medición de indicadores de impacto en cuanto a la labor de la institución.

Tanto el seguimiento como la evaluación final, además de dar trazabilidad al estado de las personas usuarias y al trabajo realizado, deben generar información por medio de indicadores, para la mejora continua de los procesos de trabajo de la institución, ya sea mediante la Contraloría de Servicios o como una idea de mejora. En este punto es donde el proceso de Seguimiento se enlaza con el proceso Sistemas de gestión y mejora continua.

Ahora bien, el seguimiento y la evaluación final también dan insumos para determinar si las personas usuarias requieren reingresar a los procesos de Atención y desarrollo. Por otra parte, esos insumos deben retroalimentar también al siguiente macroproceso sustantivo de Rectoría y vigilancia de normativas y políticas públicas, expresado en el Programa 3, ya que mediante estos se pueden identificar comportamientos o alertas desde las organizaciones sociales y desde las usuarias, que requieran de la gestión en políticas públicas para ser remediados o erradicados.

Subprogramas técnicos asociados al Programa 2

_Subprograma Capacitación, incluye tanto la capacitación como la asesoría y la asignación de fondos a través de FOMUJERES; incluye la formación y capacitación estructurada no formal a mujeres de diversas edades y condiciones de vida. Se trata de cursos que contienen varias sesiones periódicas virtuales, presenciales o mixtas y cuya participación otorga un certificado institucional. Si el conocimiento adquirido es evaluado, dicha certificación es de aprovechamiento de acuerdo con las especificaciones aplicables al Sector Público, en este caso aplicables al INAMU. La asesoría refiere a una actividad que permite a las mujeres recibir un acompañamiento como seguimiento de sus aprendizajes en este subprograma para afianzar y mejorar la aplicación de los aprendizajes adquiridos

_SUBPROGRAMA ATENCIÓN DIRECTA A MUJERES: Consta de servicios de atención directa a mujeres, en derechos humanos, atención por situaciones de violencia y prevención del femicidio lo cual incluye atención en las áreas legal, psicológica y social

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS
PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD

SUBPROGRAMA INFORMACIÓN Y REFERENCIA

INDICADOR POI 2.2.2 Consulta de sobre derechos humanos de las mujeres

Elemento		Descripción
Nombre del indicador		(2.2.2) Número de mujeres que consultan, para la protección de sus derechos y frente a la violencia desde las distintas modalidades de atención, según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural.
Definición conceptual		Se trata de medir el total de mujeres que ***consultan***, por primera vez, en cada uno de los siguientes servicios institucionales. **Atención para la protección y defensa de los derechos de las mujeres**: Se refiere a la atención que se les brinda a las mujeres mediante información, orientación sobre sus derechos o por situaciones de violencia. O bien, se les referencia a otros servicios ya sean de manera interna para una asesoría especializada o externa según demanda. Las distintas modalidades de atención de las consultas de las mujeres son de forma presencial, telefónica o virtual. Se contabilizan las mujeres que reciben esta atención a sus consultas, en las seis regiones en donde el INAMU tiene presencia (Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte y Pacífico Central).
Fórmula		∑ =X1 + X2+ X 3 +X4 + X5 + X6
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑= total de mujeres atendidas a través de los diferentes servicios institucionales X= Número de mujeres que reciben atención a sus consultas por primera vez en información, orientación y/o referencia sobre derechos humanos de las mujeres y VcM. En cada una de las seis regiones del país X1Región Brunca, X2 Caribe, X3 Central, X4 Chorotega, X5 Huetar Norte X6 Pacífico Central)
Unidad de medida		Mujeres con sus consultas atendidas Sumatoria
Interpretación		A más número de mujeres que reciben atención de sus consultas en los distintos servicios institucionales, mayor protección y defensa de sus derechos.
Desagregación	Geográfica	Región, cantón
	Temática	Distintas modalidades de Atención directa a las mujeres.

Línea base (2020)	11500 Información, Orientación y referencia: 11500
Meta	2021:7633 2022:7600
Periodicidad	Anual con seguimiento trimestral
Fuente	Informes de las dependencias: Centro de Información y Orientación CIO Unidades Regionales: Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte, Pacífico Central Delegación de la mujer Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	

SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 6 PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES INDICADOR POI 2.1.1 Capacitación y formación a mujeres	
Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(2.1.1) Número de mujeres capacitadas y formadas para el ejercicio de los derechos humanos, la igualdad de género, erradicación de la violencia y la cultura machista según edad, condición de discapacidad, etnia, región y zona urbano-rural anualmente.
Definición conceptual	Se contabilizan las mujeres que concluyen los procesos de formación o capacitación en las distintas modalidades virtual, presencial o mixta y, comprenden el desarrollo de capacidades y habilidades de las mujeres para el ejercicio y defensa de sus derechos humanos, la igualdad de género, erradicación de la violencia y la cultura machista, por medio de actividades metodológica y pedagógicamente diseñadas para tal fin. Se otorgan certificaciones de aprovechamiento a las participantes cuando suman, al menos, 16 horas y son evaluados sus conocimientos con algún instrumento pedagógico. De lo contrario, las certificaciones son de participación.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 6 PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES INDICADOR POI 2.1.1 Capacitación y formación a mujeres	
Elemento	Descripción
	Capacitación: es un proceso educativo a corto plazo y se define o guía por un objetivo específico, suele aludir a una instrucción preliminar, acotada, destinada a desarrollar una tarea concreta. Las horas relacionadas con estos procesos van desde las 8 hasta las 25 horas efectivas de duración. **Formación**: es un proceso de aprendizaje continuo, sistemático, estructurado, organizado con mediación pedagógica, donde interviene la interacción con el ambiente, el contexto y las experiencias de quienes participan en ellos, que permitan una sensibilización, así como un fortalecimiento de las capacidades, habilidades y destrezas para la vida y, el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la transformación social, para el avance hacia la igualdad y equidad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres. Las horas relacionadas con este proceso van desde 26 hasta 50 horas efectivas de duración.
Fórmula de cálculo	∑= X1 + X2+ X3 + X4+ X5+ X6
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑= Sumatoria es igual al total de mujeres capacitadas, formadas al año en los distintos temas de prioridad institucional según edad, condición de discapacidad, etnia, región y zona urbano-rural. X1: Mujeres capacitadas para el cambio cultural hacia la igualdad y equidad de género según edad, condición de discapacidad, etnia, región y zona urbano-rural. X2: Mujeres capacitadas en corresponsabilidad social de los cuidados X3: Mujeres capacitadas en la defensa contra la violencia machista en cualquiera de sus manifestaciones y, la prevención del femicidio. X4: Mujeres capacitadas en liderazgo, organización y participación política paritaria X5: Mujeres capacitadas en derechos sexuales y reproductivos.
Unidad de medida	Mujeres capacitadas / Mujeres Formadas Sumatoria

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES APLICADOS: 1 a 6 PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES INDICADOR POI 2.1.1 Capacitación y formación a mujeres		
Elemento		Descripción
Interpretación		A mayor número de mujeres capacitadas en derechos humanos, género y diversidades hay más mujeres empoderadas para la toma de decisiones y el ejercicio de sus derechos como humanas, contribuyendo directamente al cumplimiento del ODS5.
Desagregación	Geográfica	Nacional, Región, cantón
	Temática	Cambio cultural Corresponsabilidad social en los cuidados Liderazgo, organización y participación política paritaria Salud sexual y salud reproductiva Violencia contra las mujeres
Línea base(2019)		7226
Meta		2020= 5777 2021=
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente de información		Reportes de las dependencias INAMU que desarrollan y brindan procesos de capacitación.
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.2 Formación a mujeres en condiciones de pobreza	
Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	(2.1.2) Número de mujeres atendidas por el Programa Avanzamos Mujeres según el registro de SINIRUBE

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.2 Formación a mujeres en condiciones de pobreza	
Elemento	**Descripción**
Definición conceptual	Corresponde a procesos educativos estructurados de Formación Humana. Comprende un proceso formativo de, al menos, 20 sesiones de 4 horas semanales cada una (4 meses y medio en total), para el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias de las mujeres, que les permita al finalizar, reconocer y ejercitar sus derechos humanos desde la perspectiva de género, logrando avanzar hacia su empoderamiento y autonomía física, política y económica. Dicha formación se da por medio de talleres, sesiones de capacitación, conferencias específicas y encuentros evaluativos de cierre. Este servicio se brinda a mujeres en condición de pobreza en coordinación con el Instituto Mixto de ayuda social -IMAS- bajo lo establecido en la Ley 7769 vigente. El IMAS selecciona las participantes y el INAMU otorga la formación humana. El proceso formativo se repite dos veces al año, en todos los cantones priorizados del país y los datos se sistematizan para ser integrados al Sistema Nacional de información y registro único de beneficiarios del Estado -SINIRUBE-. Las horas del proceso de Formación Humana son entre 75 y 80 horas efectivas.
Fórmula de cálculo	∑ =X1+X2+X3+X4+X5+X6
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑ = corresponde a la suma total de X X1: Mujeres atendidas por el programa Avanzamos Mujeres, región Brunca X2= Mujeres atendidas por el programa Avanzamos Mujeres, región Central X3= Mujeres atendidas por el programa Avanzamos Mujeres, región Chorotega X4= Mujeres atendidas por el programa Avanzamos Mujeres, región Huetar Caribe

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.2 Formación a mujeres en condiciones de pobreza		
Elemento		**Descripción**
		X5= Mujeres atendidas por el programa Avanzamos Mujeres, región Huetar Norte X6= Mujeres atendidas por el programa Avanzamos Mujeres, región Pacífico Central
Unidad de medida		Mujeres en condiciones de pobreza atendidas. Sumatoria
Interpretación		A más mujeres en condiciones de pobreza atendidas con procesos formativos Avanzamos Mujeres, más mujeres, y adolescentes empoderadas en todo el territorio nacional.
Desagregación	Geográfica	Región, cantón y distrito
	Temática	N. A.
Línea base 2019		11384
Meta 2020, según región Meta 2021, según región		11295 10800
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente de información		Informes trimestrales y anuales de: Unidad Regional Brunca Unidad Regional Chorotega Unidad Regional Central Unidad Regional Caribe Unidad Regional Huetar Norte Unidad Regional Pacífico Central
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo operación estadística		Registro administrativo

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.2 Formación a mujeres en condiciones de pobreza	
Elemento	**Descripción**
Comentarios generales	A partir del año 2018, los registros de las mujeres formadas en Avanzamos Mujeres deben ser ingresadas al sistema SINIRUBE, como compromiso establecido en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas PNDIP 2019.2022.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.3. Apoyo para la empresariedad y empleabilidad de las mujeres	
Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	2.1.3 Número anual de mujeres capacitadas y en formación para el trabajo, para emprendimientos y empresariedad o asesoradas según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural (producto)
Definición conceptual	La contabilización de este indicador se enfoca en el número de mujeres que reciben apoyo institucional a través de tres servicios de suma importancia, como lo son la capacitación, la asesoría y el financiamiento. Se trata de mujeres que buscan fortalecer su perfil laboral, emprendedoras, empresarias o con ideas de negocio, que reciben alguno de los siguientes servicios desde el INAMU: **Capacitación en emprendimientos y empresariedad con enfoque de género:** son procesos de capacitación o formación que permitan la deconstrucción de los estereotipos de género que están presentes en la vida de las mujeres y que se constituyen en obstáculos de desarrollo de su potencial empresarial y asumirse como personas con derechos, en especial mujeres con derechos

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.3. Apoyo para la empresariedad y empleabilidad de las mujeres	
	económicos, desarrollando sus habilidades y destrezas para conocer y moverse en el ecosistema empresarial. **Asesoría en emprendimientos y empresariedad:** En este caso se refiere a un acompañamiento técnico relacionado con organización de los procesos de emprendimientos y empresariedad, hacia la madurez de negocio, procesos productivos de la empresa o negocio, cadena de valor, ¿qué significa ser empresaria?, búsqueda de financiamiento, entre otros. **Capacitación técnica:** se contabilizan las mujeres que participan en cursos de capacitación técnica, gestionadas mediante cooperación o financiadas por el INAMU, para el desarrollo personal y el mejoramiento del perfil laboral que amplíe las posibilidades de empleabilidad, así como el facilitar herramientas para el acceso a otros recursos que permitan potenciar su negocio. **Modalidad**: presencial, virtual o mixta. La duración de los distintos tipos de capacitación otorgadas oscila entre 8 y 25 horas máximo. mientras que la duración de la formación oscila entre 26 y 50 horas efectivas.
Fórmula de cálculo	∑ =X1+X2+X3
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	X1= Mujeres capacitadas en emprendimientos y empresariedad según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural X2= Mujeres asesoradas en el ecosistema empresarial según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural X3= Mujeres participantes de capacitación técnica gestionada mediante cooperación o financiadas por el INAMU según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN A MUJERES** INDICADOR POI 2.1.3. Apoyo para la empresariedad y empleabilidad de las mujeres		
Unidad de medida		Mujeres capacitadas y asesoradas Sumatoria
Interpretación		A más mujeres capacitadas y asesoradas a través de los servicios del INAMU relacionados con emprendimientos, la empresariedad y la empleabilidad, más mujeres se integran al ecosistema empresarial en Costa Rica para fortalecer la autonomía económica.
Desagregación	Geográfica	Regional
	Temática	Capacitación para emprendimientos, empresariedad o, para la empleabilidad. Asesoría Técnica para para emprendimientos o empresariedad.
Línea base		1601 (2019) Informe Anual
Meta 2020		5000
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Informes semestrales y anuales del Depto de Desarrollo Regional del INAMU, CEAAMS
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		N.A.

INAMU. FICHA DE INDICADOR OPERATIVO **OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL: 3** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN** INDICADOR POI 2.1.4 Financiamiento para la empresariedad de las mujeres	
Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	2.1.4 Número de mujeres que reciben capital semilla y seguimiento mediante el fondo concursable FOMUJERES, según región.
Definición conceptual	FOMUJERES está constituido como un fondo con recursos económicos NO reembolsables que otorga el INAMU con base en el inciso j) del Artículo 4 sobre atribuciones de su Ley constitutiva No. 7801, que a la letra dice: "j) Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres.". Este fondo concursable se encuentra regulado mediante el *Reglamento Operativo del Fondo de fomento de actividades productivas y de las organizaciones de las mujeres (FOMUJERES)*, emitido por el INAMU. En él se encuentran todas las especificaciones de funcionamiento y esta ficha técnica de indicador debe analizarse desde lo indicado en dicho reglamento en su última versión aprobada. FOMUJERES otorga fondos no reembolsables a mujeres con emprendimientos y empresas, que cumplan con los requisitos y líneas concursables establecidas cada año en el marco del Reglamento ya citado. Un porcentaje de dicho fondo debe dirigirse a organizaciones de mujeres tanto para empresariedad y emprendimientos como para el fortalecimiento de su organización y, defensa de sus derechos . Desde la unidad ejecutora de FOMUJERES se brinda seguimiento técnico (según liquidaciones y para soporte de capacitación) a las mujeres que resultan ganadoras. Estos concursos se habilitan generalmente para todas las regiones del país desde las sedes regionales del INAMU.
Fórmula de cálculo	$\underline{\underline{\Sigma X1 + X2 + X3 \ldots X6 = Y}}$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	Σ= Sumatoria X1= Número de mujeres ganadoras de FOMUJERES en Región Central X2= Número de mujeres ganadoras de FOMUJERES en Región Brunca

INAMU. FICHA DE INDICADOR OPERATIVO **OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL: 3** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN** INDICADOR POI 2.1.4 Financiamiento para la empresariedad de las mujeres		
		X3= Número de mujeres ganadoras de FOMUJERES en Región Chorotega X4= Número de mujeres ganadoras de FOMUJERES en Región Huetar Caribe X5= Número de mujeres ganadoras de FOMUJERES en Región Huetar Norte X6= Número de mujeres ganadoras de FOMUJERES en Región Pacífico Central Y= Total resultante de la sumatoria (número total)
Unidad de medida		Sumatoria de mujeres ganadoras
Interpretación		A mayor número de mujeres ganadoras resultantes, mayor ejecución del fondo FOMUJERES y, mayor contribución al cumplimiento del objetivo estratégico 3 Autonomía económica de las mujeres .
Desagregación	**Geográfica**	Región, cantón
	Temática	Según sexo, edad, discapacidad, etnia
Línea base 2019		516 mujeres ganadoras
Metas		2020= 100 mujeres ganadoras 2021= 150 mujeres ganadoras 2022= 100 mujeres ganadoras
Periodicidad		Anual
Fuente de información		Informes anuales del Departamento Desarrollo Regional como parte del Programa 2, desagregado por Región programática en todo el país.
Clasificación		( ) Impacto.
		( ) Efecto.
		(X) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		Se espera que parte de las ganadoras estén conformadas en grupos organizados de mujeres y que, al menos 2 organizaciones ganadoras por región tengan cédula jurídica, con el fin de contribuir con la economía social solidaria (ESS)

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCION Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN** INDICADOR POI 2.1.5 Organizaciones de la Economía Social Solidaria	
Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	(2.1.4) Número de organizaciones de la ESS (Economía Social Solidaria) con proyectos productivos que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento (indicador asociado al PND)
Definición conceptual	El indicador se debe entender como número de organizaciones de la Economía Social Solidaria (OESS) con proyectos productivos, que han sido sujetas de los servicios brindados por el INAMU como capacitación, asistencia técnica y financiamiento, en las cuales converge uno o más servicios institucionales en recursos. Conceptos Asociados: "Una organización es una asociación deliberada de personas para cumplir determinada Educación, México,2005 "Se entenderá como Economía Social Solidaria como el conjunto de actividades económicas y empresariales realizadas en el ámbito privado por diversas entidades y organizacionales, para satisfacer el interés colectivo de las personas que las integran y el interés generar económico social de los territorios donde se ubican" (Decreto N° 39835 -MP-MTSS, Artículo 4.-Definición) Se consideran como organizaciones de la Economía Social Solidaria a los sujetos jurídicos, según el Decreto N° 39835 -MP-MTSS, Artículo 6. "Proyectos productivos: es un conjunto de actividades planeadas para desarrollar una actividad económica que genere beneficios y resultados, como la producción de bienes con destino a la atención de necesidades principalmente de consumo (Guía Metodológica para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de Inversión Pública, MIDEPLAN, 2010)". Capacitación: se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que posee o tienen intención de generar un proyecto productivo.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCION Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN** INDICADOR POI 2.1.5 Organizaciones de la Economía Social Solidaria		
Elemento		**Descripción**
		Financiamiento: debe entenderse como la acción y efecto de aportar dinero para el desarrollo de un proyecto productivo, al aportar el dinero y recursos para la adquisición de bienes.
Fórmula		$\sum X1 + X2 + X3 = Y$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: Sumatoria de los tres subproductos X1: Organizaciones de la ESS capacitadas X2: Organizaciones de la ESS asistidas técnicamente X3: Organizaciones de la ESS con financiamiento
Unidad de medida		Número absoluto de organizaciones de ESS que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento
Interpretación		A más organizaciones de la ESS que reciban capacitación, asistencia técnica o financiamiento, mayores oportunidades de acceder a recursos productivos para el desarrollo de su autonomía económica que les permita mejorar sus condiciones de vida.
Desagregación	**Geográfica**	Nacional
	Temática	No aplica
Línea base (2019)		4
Meta 2020		2019-2022: 60 2019: 15 2020: 15 2021: 15 2022: 15
Periodicidad en el PND		Anual, con seguimiento trimestral
Fuente		Unidad Regional Brunca Unidad Regional Caribe Unidad Regional Central Unidad Regional Chorotega Unidad Regional Huetar Norte

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD** **SUBPROGRAMA ATENCION Y DESARROLLO: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN** INDICADOR POI 2.1.5 Organizaciones de la Economía Social Solidaria	
Elemento	**Descripción**
	Unidad Regional Pacífico Central
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos de las unidades Regionales del INAMU
Comentarios generales	La distribución regional del indicador se realizará a partir de lo ejecutado

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD **SUBPROGRAMA ATENCIÓN Y DESARROLLO: ATENCIÓN DIRECTA** INDICADOR POI 2.2.1 Atención Directa a Mujeres	
Elemento	**Descripción**
Nombre del indicador	(2.2.1) Número de mujeres que reciben servicios institucionales por primera vez, para la protección de sus derechos y frente a la violencia desde las distintas modalidades de atención, según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural.
Definición conceptual	Se trata de medir el total de mujeres que reciben atención directa, por primera vez, en cada uno de los siguientes servicios institucionales. **Atención por violencia contra las mujeres (VcM):** Servicio de atención interdisciplinaria para mujeres víctimas de violencia, en el

	que se pueden abordar aspectos legales, psicológicos y sociales. El registro se hace una única vez, aun y cuando los procesos de atención implican en muchos casos el seguimiento a su situación desde varias disciplinas. Así mismo los servicios de atención por VcM incluye la **Atención por Prevención Femicidio**: se atienden a mujeres con riesgo alto de femicidio y, si la situación la amerita se ofrece el servicio de atención y protección a través de los centros Especializados de Atención y **Albergue Temporal para Mujeres en riesgo de Muerte**, sus hijas e hijos CEAAM, o se ofrece la alternativa de la asignación de un Kit de Emergencia y su seguimiento a través de algún servicio de atención por VcM. O Bien se mantiene la atención a través de los distintos servicios especializados en VcM. Las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres incluyen al menos: violencia de pareja, intrafamiliar, política, laboral, trata, sexual, obstétrica. La atención puede ser dada en las sedes de la institución, o mediante la estrategia itinerante o comunitaria **Atención Coadyuvancias e Incidencias**: Se contabilizan las mujeres que son apoyadas en procesos administrativos o judiciales para sostener técnicamente los alegatos y pretensiones de una de las partes, en virtud de estar siendo vulneradas en sus derechos por su condición de mujer. Asimismo, se contabilizan las mujeres que son apoyadas mediante incidencias, que son potestad facultativa de la Presidencia Ejecutiva, dirigidas a las autoridades para sensibilizar, informar sobre derechos o hacer propuestas de solución en asuntos donde no se esté aplicando perspectiva de género. **Atención para la protección y defensa de los derechos de las mujeres**: Se refiere a la atención que se les brinda a las mujeres mediante información, orientación sobre sus derechos o por situaciones de violencia. O bien, se les referencia a otros servicios ya sean de manera interna para una asesoría especializada o externa según demanda. Las distintas modalidades de atención a mujeres son de forma presencial, telefónica o virtual. Se contabilizan las mujeres que reciben esta atención, en las seis regiones en donde el INAMU tiene presencia (Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte y Pacífico Central).
Fórmula	∑ =X1 + X2+ X 3 +X4 + X5
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑= Sumatoria del total de mujeres atendidas a través de los diferentes servicios institucionales

		X1= Número de mujeres víctimas de violencia que reciben atención directa por primera vez de modo presencial, telefónico o virtual en las seis regiones del país. X2= Número de mujeres con expediente nuevo que reciben atención directa para la prevención y protección del femicidio, mediante el servicio CEAAM X3= Número de mujeres con Kit de emergencia asignado. X4= Número de mujeres que reciben atención directa individual o grupal en coadyuvancias X5= Número de mujeres que reciben atención directa individual o grupal en incidencias.
Unidad de medida		Mujeres atendidas Sumatoria
Interpretación		A más número de mujeres que reciben atención directa en los distintos servicios institucionales, mayor protección y defensa de sus derechos.
Desagregación	Geográfica	Región, cantón
	Temática	Distintas modalidades de Atención directa a las mujeres.
Línea base (2019)		11500 VcM: 5103 + CEAAM y KITS: 821+ CIO: 11500
Meta 2020		14393 (META INICIAL) 14053 (META REPROGRAMADA 2020 14655 (META PROGRAMADA 2021)
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Informes de los Departamentos: Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres Centro de Información y Orientación CIO Unidades Regionales: Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte, Pacífico Central Departamento Violencia de género, CEAAM, (Área Metropolitana, Occidente y Caribe) Delegación de la mujer Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS
PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD

SUBPROGRAMA SEGUIMIENTO

INDICADOR POI 2.2.3 Mujeres en seguimiento una vez egresadas de los servicios

Elemento		Descripción
Nombre del indicador		(2.2.3) Número de mujeres egresadas de los procesos de atención directa, de capacitación o con fondos asignados que se encuentran en seguimiento
Definición conceptual		Se trata de medir el total de mujeres en seguimiento, en cada uno de los siguientes servicios institucionales una vez que hayan egresado de los servicios de atención directa.
Fórmula		∑ =X1 + X2+ X 3 +X4 + X5
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑= total de mujeres en seguimiento a través de los diferentes servicios institucionales X1= Número de mujeres víctimas de violencia que reciben seguimiento una vez egresadas del servicio institucional en las seis regiones del país. X2= Número de mujeres que reciben seguimiento al egresar del servicio de prevención y protección del femicidio, mediante el servicio CEAAM en las seis regiones del país. X3= Número de mujeres en seguimiento luego de recibir el Kit de emergencia en las seis regiones del país. X4= Número de mujeres que en seguimiento por el servicio de coadyuvancias en las seis regiones del país. X5= Número de mujeres en seguimiento por el servicio de incidencias en las seis regiones del país.
Unidad de medida		Mujeres con sus consultas atendidas Sumatoria
Interpretación		A más número de mujeres en seguimiento desde los distintos servicios institucionales, mayor identificación del alcance que dichos servicios han significado para la vida de las mujeres
Desagregación	Geográfica	Región, cantón
	Temática	Distintas modalidades de Atención directa a las mujeres.
Línea base (2020)		ND
Meta		2021: 2022:
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral

Fuente	Informes de las dependencias: Centro de Información y Orientación CIO Unidades Regionales: Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte, Pacífico Central Delegación de la mujer
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	El CIO por la naturaleza del servicio, tiene un seguimiento de aquellos casos relacionados con las coadyuvancias, incidencias o las situaciones que el tipo de violencia no es atendido en las Unidades Regionales ni en la Delegación de la Mujer.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: TODOS
PROGRAMA 2. ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD

SUBPROGRAMA SEGUIMIENTO

INDICADOR POI 2.2.4 Intervenciones de atención y desarrollo evaluadas

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(2.2.4) Número de intervenciones de atención y desarrollo evaluadas
Definición conceptual	El proceso de atención y desarrollo está compuesto por una serie de servicios de atención y capacitación que, desde una visión de mejora continua requieren ser evaluadas en su funcionamiento para realizar los ajustes necesarios que, en el macroproceso de Medición, análisis y mejora se estructuró en el mapa de procesos institucionales, en este sentido, es que se requiere contar con un indicador que evoque a las evaluaciones, las cuáles pueden ser internas o externas, de diseño, ejecución o finales, según sea el requerimiento institucional y en relación con el objetivo de la realización de la evaluación que le justifique.
Fórmula	$\sum X_1+X_2+X_3+X_4+X_5$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	X1= Intervenciones evaluadas en servicio de atención de VcM X2= Intervenciones evaluadas en el servicio CEAAM X3= Intervenciones evaluadas en servicio de atención Kit de emergencia asignado. X4= Intervenciones evaluadas en servicio de atención directa individual o grupal en coadyuvancias X5= Intervenciones evaluadas en servicio de atención directa individual o grupal en incidencias.

Unidad de medida		Número de intervenciones evaluadas
Interpretación		A mayor número de intervenciones de atención y desarrollo evaluadas con implementación de medidas de mejora , mayor calidad de los servicios brindados
Desagregación	Geográfica	Región, cantón
	Temática	Distintas modalidades de Atención directa a las mujeres.
Línea base (2020)		0
Meta		100%
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Registros administrativos de las intervenciones evaluadas
Clasificación		( ) Impacto. (x) Efecto. ( ) Producto.
Tipo de operación estadística		Informes departamentales y Registros administrativos
Comentarios generales		Se plantea evaluar los 5 servicios de atención directa que brinda la institución y se espera que las evaluaciones den como resultado acciones de mejora, las cuales deben ser implementados por las dependencias encargadas.

PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

El segundo macroproceso sustantivo del INAMU es la rectoría y vigilancia de normativas y políticas públicas, a nivel nacional, regional y local. Este proceso se deriva del Artículo 3 incisos b y c de la Ley 7801 del 29 de abril de 1998. Además, se aplica lo estipulado en Ley 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, la cual en su artículo 2 establece los objetivos y en el artículo 3 sus funciones.

En este proceso, se debe formular e impulsar normativa y políticas nacionales e institucionales en coordinación con otras instituciones públicas o instancias estatales y municipales.

Los objetivos del macroproceso se relacionan con:

- Generar propuestas normativas, políticas nacionales y planes de acción pública que permitan garantizar igualdad y equidad de género, así como asegurar la no violencia contra las mujeres.

- Coordinar y vigilar para que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales de igualdad y no violencia y, que incorporen una perspectiva de derechos humanos necesaria para que se ejecuten las acciones sectoriales e institucionales previstas en ellas.

Este macroproceso resalta el quehacer institucional como ente rector en políticas públicas para la igualdad y equidad de género, protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres y atención y prevención de la violencia en los niveles nacionales, regionales y locales, y es de suma importancia, el trabajo que se desempeña para el fortalecimiento y posicionamiento de los derechos humanos dentro de las organizaciones de mujeres y mixtas en la sociedad civil, como lo son las asociaciones, redes, foros, entre otras, para la incidencia en su quehacer en los niveles locales.

El accionar de este macroproceso en gran parte está regido por las políticas nacionales PIEG y PLANOVI pues son consideradas los pilares principales que dirigen el accionar y objetivos del INAMU como institución.

A continuación, se describen en detalle cada uno de los procesos y subprocesos de Rectoría y vigilancia de normativas y políticas públicas.

- **Gestión de Políticas Públicas**: Tiene como fin identificar áreas de mejora en instituciones públicas, privadas y otros entes estratégicos, en términos de políticas públicas que tienen un asidero legal (e insumo) en las políticas públicas. Este proceso abarca los subprocesos de:
  - **Relaciones y tratados internacionales** en este proceso, se gestionan los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres y atención de la violencia, así como la elaboración de informes que presenta la institución tanto de manera nacional como internacional
  - **Análisis de contexto**, este proceso analiza las lógicas socioculturales actuales de la realidad nacional, de forma tal que se reconozcan tendencias, patrones o necesidades de las mujeres en forma individual o colectiva, con el fin de generar insumos para el proceso de formulación de políticas y planes de acción ya sea en los niveles nacionales, regionales o locales.

- **Evaluación de brechas**, se plantean las herramientas para la evaluación de brechas y a su vez las sistematiza y divulga, con el fin de generar insumos para otros procesos de trabajo, pero en especial para el proceso de formulación de políticas y planes de acción ya sea en los niveles nacionales, regionales o locales.
- **Formulación de políticas nacionales y planes de acción**. Una vez recibidos todos los insumos de los procedimientos anteriores, y otros requeridos como referencia, se formulan las políticas nacionales de igualdad entre mujeres y hombres y de atención de la violencia que son coordinadas por el INAMU y el marco de trabajo institucional.

Rectoría Técnica: está conformada por los subprocesos de:

- **Coordinación de políticas públicas**: articula las conclusiones generadas en el proceso de gestión de políticas públicas, con las actividades operativas de coordinación con las partes interesadas correspondientes, es decir, con las instancias competentes y las políticas públicas vinculantes.
- **Incidencia en políticas públicas:** cuyo objetivo es generar cambios en la institucionalidad pública para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, avance en igualdad de género y la no violencia contra las mujeres. Lo anterior, se realiza por medio de la asistencia técnica a: organizaciones de mujeres, empresas del sector privado y no gubernamental, así como la capacitación a personas funcionarias públicas en temáticas relacionadas con la igualdad de derechos humanos de las mujeres, que coadyuvan con las políticas de igualdad y no violencia contra las mujeres.

  Este proceso, comprende el desarrollo de capacidades y la incidencia interinstitucional para la incorporación de la igualdad y los derechos humanos de las mujeres y la no violencia contra las mujeres en las políticas públicas y fortalecer mecanismos de género, (Unidades Género, OFIM, entre otros) a través de *capacitación y asistencia técnica* para entidades, según compromisos PIEG y PLANOVI.
- **Gestión normativa y legislación**: brinda asistencia técnica a los poderes de la república, entiéndase el Poder Ejecutivo, el Legislativo y al judicial, así como al Tribunal Supremo de Elecciones como también al sector Municipal y, comprende la incidencia política para la producción de normativa y legislación.

Vigilancia a Políticas: Está compuesta por los procesos de:

- **Seguimiento**: permite trazabilidad al estado de las políticas públicas articuladas, así como aquellas que fueron producto de la incidencia política o de la gestión normativa y legislación.

- **Evaluación**, la cual permite conocer el estado final de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, con la implementación de las políticas públicas a través del componente de evaluación de las intervenciones que se definan. Es en este subproceso que se hace la correlación con el proceso de mejora continua institucional, generando evaluabilidad que permita medir efectos o impactos del quehacer institucional

INDICADORES OPERATIVOS PROGRAMA 3

GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES** INDICADOR POI 3.4.2 FORMULACION DE POLÍTICAS NACIONALES	
Elemento	Descripción INDICADOR INAMU
Nombre del indicador	3.4.2 Porcentaje de avance en la formulación de políticas públicas nacionales PIEG PLANOVI y de sus planes de acción vinculados.
Definición conceptual	Según los procedimientos institucionales, la formulación de políticas públicas nacionales obedece a un insumo específico particular consignado dentro de los fines que establece las Leyes 7801 y 8696, en el sentido de que es el INAMU quien deberá coordinar y formular una Política Nacional para la Igualdad de género, así como la Política Nacional de Atención, protección y prevención de la violencia contra las mujeres . Este mandato cuya raíz está en lo establecido en Convenios internacionales como CEDAW y Belem do Pará suscritos por Costa Rica, implica el desarrollo de las siguientes fases: • Fase de análisis de brechas de género y análisis de contexto (X_1) análisis de compromisos jurídicos y normativa nacional vinculante y, el diseño metodológico para la identificación actores y alianzas claves que permitan los acuerdos necesarios para dar origen al texto de políticas. Esta fase de formulación debe considerar asimismo las disposiciones que para tal caso han sido elaboradas por las entidades reguladoras del Estado costarricense, como MIDEPLAN. (10%)

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:
PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

SUBPROGRAMA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES

INDICADOR POI 3.4.2 FORMULACION DE POLÍTICAS NACIONALES

Elemento	Descripción INDICADOR INAMU
	• Fase de elaboración de borradores del texto base (X_2) de contenido de las políticas y propuesta inicial de resultados esperados. (10%) • Fase de consulta ciudadana y configuración del sistema de alianzas (X_3) público-privadas que respalden los acuerdos finales. Este es un espacio que incluye a instituciones públicas, a organizaciones sociales y de mujeres; además incluye el proceso mismo de las discusiones y, la adopción de acuerdos sobre indicadores y metas de resultados esperados en el largo plazo. (30%) • Fase de presentación oficial de las políticas y elaboración del plan de acción (X_4) que permita a las instituciones, empresas y organizaciones participantes, la operación y dotación de bienes y servicios contemplados en el texto de las políticas; de manera que puedan materializar los resultados esperados por la ciudadanía. (30%) Esta última fase de elaboración y aprobaciones de los planes de acción de cada una de las políticas se desagrega en varios pasos similares a los de las políticas, cuyos hitos más importantes son: *Análisis de brechas de género y contexto: mediante la conformación de un equipo interdisciplinario se realiza el análisis de estos insumos que pueden afectar el abordaje de las políticas. *Consulta ciudadana: mediante sesiones de trabajo con población identificada, se realiza la consulta que permita la priorización y por ende la definición de la problemática a abordar en la política que se esté desarrollando. *Elaboración del contenido de planes de acción y su sistema de indicadores de cara a resultado: esto permite identificar la forma en que vamos a medir los resultados y las metas que se desean plantear desde las políticas. *Revisión, negociación, generación de alianzas con actores estratégicos (jerarcas institucionales) y avales: este último hito, refiere a todo el proceso de revisiones finales y oficialización de

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:
PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

SUBPROGRAMA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES

INDICADOR POI 3.4.2 FORMULACION DE POLÍTICAS NACIONALES

Elemento		Descripción INDICADOR INAMU
		compromisos por parte de las instituciones y organizaciones participantes.
Fórmula		$\sum X_1+X_2+X_3+X4=Y$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: Sumatoria de X X1= Análisis de brechas de género y de contexto histórico y normativo elaborado (10%) X2= Propuesta inicial de documento y sistema de indicadores (10%) X3= Consulta ciudadana realizada (30%) X4= Negociación, alianzas. avales oficiales de políticas PIEG PLANOVI y sus planes de acción (30%) Y= Políticas PIEG-PLANOVI y sus planes de acción formulados y oficializados (100%)
Unidad de medida		Política Nacional elaborada
Interpretación		Contar con una política pública de carácter nacional formulada, avalada y oficializada permite la definición más clara del norte estratégico hacia la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad costarricense.
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	De acuerdo a las dimensiones definidas en cada política
Línea base 2019		Política PIEG 2019-2030 vigente Política PLANOVI 2018-2032 vigente
Metas 2030		*Formulados tres planes de acción cuatrienal vinculados a la PIEG (2019-2022/ 2023-2026 y 2027-2030) *Formulados tres planes de acción quinquenales vinculados a PLANOVI: 2018-2022/2023-2027/2028-2032) *Conformados equipos técnicos institucionales para el diseño de una nueva política nacional en 2030.
Periodicidad		10 años con seguimiento anual
Fuente		Secretarías Técnicas de políticas nacionales PIEG / PLANOVI
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES** INDICADOR POI 3.4.2 FORMULACION DE POLÍTICAS NACIONALES	
Elemento	Descripción INDICADOR INAMU
	(X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros Administrativos.
Comentarios generales	

RECTORÍA TECNICA

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.1.1 Instituciones con Asistencia técnica en Políticas Públicas	
Elemento	Descripción INDICADOR INAMU
Nombre del indicador	3.1.1 Número de instituciones que reciben asistencia técnica, para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas, vinculadas a la igualdad de género, la prevención y atención de la VcM y, la erradicación de la cultura machista.
Definición conceptual	En la definición institucional de asistencia técnica reconoce los procesos que se llevan a cabo desde el INAMU para brindar acompañamiento y orientación técnica a las Instituciones del Estado, para la transversalización del enfoque de los derechos humanos de las mujeres. La asistencia técnica en igualdad de género, la prevención y atención de la VcM y, la erradicación de la cultura machista consiste en un acompañamiento específico al personal de las instituciones del Estado[15] (centralizadas y descentralizadas Incluidas las municipalidades), para el Cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

[15] Incluir definición de MIDEPLAN

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:
PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA

INDICADOR POI 3.1.1 Instituciones con Asistencia técnica en Políticas Públicas

Elemento		Descripción INDICADOR INAMU
		Este tipo de asistencia técnica se dirige a influenciar y mejorar los procesos de planificación y presupuestación, operación, reglamentación e instrumentalización, de políticas, programas, proyectos y actividades a cargo de la institución asesorada, debido al acuerdo país hacia la igualdad de género y prevención de la VcM. Acciones afirmativas
Fórmula		∑X=Y
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: Sumatoria de X X= Número de instituciones con asistencia técnica Y= total de instituciones asesoradas técnicamente
Unidad de medida		Instituciones asesoradas técnicamente.
Interpretación		A más instituciones que reciben asistencia técnica, más oportunidades de transversalización del enfoque de igualdad, la no violencia y derechos humanos de las mujeres en el Estado costarricense, y mayores posibilidades de que las mujeres reciban servicios públicos adecuados a sus necesidades.
Desagregación	Geográfica	Nacional y regional
	Temática	Instituciones, municipalidades, instancias, redes o plataformas interinstitucionales
Línea base 2019		104 instituciones 4 municipalidades
Meta 2020		65 meta reprogramada
Meta 2021		
Periodicidad en el PND		Anual y semestral
Fuente		Departamentos técnicos del INAMU en todas sus sedes
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		La calidad de la asistencia técnica para la igualdad de género y la no violencia deberá ser evaluada junto con las evaluaciones previstas al PEI 2019-2030 y, vigilarán los resultados en forma de lineamientos, reglamentos, normativa, metodologías institucionales y municipales, que incorporen el enfoque de

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.1.1 Instituciones con Asistencia técnica en Políticas Públicas	
Elemento	Descripción INDICADOR INAMU
	igualdad de género y derechos humanos en sus formulaciones y operaciones. Lo anterior, además del número de instituciones atendidas **LISTA DE INSITUCIONES IDENTIFICADAS 2020** 1 ARESEP, 2 ASAMBLEA LEGISLATIVA, 3 AYA, 4 AYA, 5 BCCR, 6 CCSS, 7 CEN-CINAI, 8 CNE, 9 CNFL, 10 CNP, 11CONACOOP, 12 CONAPAM, 13 CONAPDIS, 14 CONSEJO DE LA PERSONA JOVEN, 15 DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES, 16 DINADECO, 17 DIRECCIÓN NACIONAL SERVICIO CIVIL, 18 IAFA, 19 ICE, 20 ICODER, 21 ICOPESCA, 22 ICT, 23 IFAM, 24 IMAS, 25 INA, 26 INEC, 27 INFOCOOP, 28 INS, 29 INVU, 30 ITCR, 31 MAG, 32 MCJD, 33 MEIC, 34 MEP, 35 MINISTERIO DE HACIENDA, 36 MICITT, 37 MIDEPLAN, 38 MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA, 39 MINAE, 40 MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR, 41 MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA, 42 MINISTERIO DE JUSTICIA, 43 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, 44 MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, 45 MIVAH, 46 MOPT, 47 MINSTERIO DE SALUD, 48 MSP, 49 MTSS, 50 PANI, 51 PODER JUDICIAL, 52 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 53 RECOPE, 54 REDCUDI, 55 SINAES, 56 SUGEF, 57 TSE, 58 UCR, 59 UNA, 60 UNED, 61 COLEGIO DE ABOGADOS,

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.1.2 Capacitación en género al personal público	
Elemento	**Descripción de indicador INAMU**
Nombre del indicador	(3.1.2) Número de personas funcionarias públicas capacitadas para la transversalización del enfoque de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres en su institución anualmente.

Definición conceptual	Corresponde a personas funcionarias que culminan las actividades formativas o de capacitación que imparte la institución. Estas actividades serán de al menos 8 horas ya sean en modo virtual o presencial. Comprende el desarrollo de capacidades y habilidades de las personas funcionarias para la aplicación de los enfoques de género y derechos humanos de las mujeres, atención y prevención de la Violencia en su ámbito laboral. Se otorgan certificaciones de aprovechamiento a las personas participantes cuando suman, al menos, 16 horas de capacitación y son evaluados sus conocimientos con algún instrumento pedagógico. De lo contrario, las certificaciones son de participación.
Fórmula de cálculo	∑ = X1+X2+X3+X4+X5+X6
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑ = Sumatoria total de X X1= Personas funcionarias públicas y municipales capacitadas para el cambio cultural según Región X2= Personas funcionarias públicas y municipales capacitadas en corresponsabilidad social de los cuidados según Región X3= Personas funcionarias públicas y municipales capacitadas en temáticas relacionadas con el acceso a recursos productivos, empleo decente y de calidad de las mujeres según Región X4= Personas funcionarias públicas y municipales capacitadas en violencia contra las mujeres según Región X5= Personas funcionarias públicas y municipales capacitadas en autonomía política según Región X6= Personas funcionarias públicas y municipales capacitadas en salud sexual y reproductiva según Región
Unidad de medida	Personal público capacitado.
Interpretación	A más personal público del Estado costarricense sensibilizado y capacitado en género, mayor será la formulación de instrumentos, métodos, planes, proyectos o actividades orientadas hacia el respeto de los derechos humanos de las

		mujeres; así como el ejercicio de una función pública consciente y respetuosa de las mujeres usuarias y sus necesidades y demandas.
Desagregación	**Geográfica**	Regional y cantonal
	Temática	Temáticas de los objetivos
Línea base 2019		**1601**
Meta 2020 **Meta 2021**		**2119 / 830 reprogramada**
Periodicidad		Anual, con seguimiento trimestral
Fuente		Informes de los Departamentos: Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres Construcción de Identidades y Proyectos de Vida Desarrollo Regional Gestión de Políticas Públicas Unidades Regionales: Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte, Pacífico Central Departamento Violencia de género, CEAAM, (Área Metropolitana, Occidente y Caribe) Delegación de la mujer Unidad de Documentación Unidad de Investigación
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto Gestión (insumo)
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		Ver el glosario los términos capacitación, formación. autonomía política

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:
PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA

INDICADOR POI 3.1.3 Comisiones interinstitucionales

Elemento	Descripción INDICADOR INAMU
Nombre del indicador	3.1.3 Número de mecanismos interinstitucionales que reciben asistencia técnica, para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas, vinculadas a la igualdad de género, la prevención y atención de la VcM y, la erradicación de la cultura machista.
Definición conceptual	En la definición institucional de asistencia técnica se reconocen los procesos en donde participa o lidera el INAMU para brindar acompañamiento y orientación técnica a instancias de los diferentes sectores, ya sean permanentes o coyunturales, para la transversalización del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres. La asistencia técnica se dirige a incidir en los procesos de negociación, planificación y presupuestación, operación, reglamentación e instrumentalización de políticas, programas, proyectos y actividades que, de manera interinstitucional e intersectorial, se desarrollen en el marco de un acuerdo país que permita el cambio cultural hacia la igualdad de género, la erradicación de la violencia y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad. En cuanto a los niveles de los mecanismos, estos son nacionales, regionales, locales y territoriales. Aquellos que son de nivel nacional permiten la definición de las agendas temáticas y coordinación de acciones de alcance nacional. En los espacios regionales las instituciones inscriben acciones, programas y proyectos más allá de lo cantonal; estos se desarrollan en varios cantones o toda la región, en los cuales se incide para velar por el cumplimento de los acuerdos nacionales que responden a agendas y acciones POI. Los espacios locales se refieren a los gobiernos locales (municipalidades e intendencias) donde se procura la incorporación de la atención a las mujeres en espacios de temáticas mixtas. Por último, los territoriales se organizan por elementos identitarios, por lo que la participación institucional buscara promover la visibilización e incorporación de los mandatos nacionales.
Fórmula	$\sum X=Y$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	$\sum$= Sumatoria de X X: Número de mecanismos interinstitucionales e intersectoriales que cuentan con asistencia técnica en derechos humanos, perspectiva de género

		Y= Total mecanismos interinstitucionales e intersectoriales asistidos técnicamente.
Unidad de medida		Mecanismos interinstitucionales e intersectoriales asistidos técnicamente.
Interpretación		A mayor número de mecanismos interinstitucionales e intersectoriales que reciben asistencia técnica, mayores oportunidades de transversalización del enfoque de igualdad, la no violencia y derechos humanos de las mujeres en el Estado costarricense, y mayores posibilidades de que las mujeres reciban servicios públicos adecuados a sus necesidades.
Desagregación	**Geográfica**	Nacional, Regional, local y territorial
	Temática	Derechos humanos de las mujeres, cambio cultural, corresponsabilidad social en los cuidados, autonomía económica de las mujeres, violencia contra las mujeres, organización, liderazgo y participación política paritaria, salud sexual y salud reproductiva en los ámbitos nacional, regional, local y territorial.
Línea base 2019		0
Meta 2022		258
Periodicidad en el PND		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Informes de los Departamentos: Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres Construcción de Identidades y Proyectos de Vida Desarrollo Regional Gestión de Políticas Públicas Unidades Regionales: Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte, Pacífico Central Departamento Violencia de género, CEAAM, (Área Metropolitana, Occidente y Caribe) Delegación de la mujer Unidad de Documentación Unidad de Investigación
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto. ( )Insumo ( ) Gestión
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		Las comisiones o plataformas interinstitucionales pueden ser de carácter nacional o internacional.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.2.1 Propuestas normativas	
Elemento	Descripción de indicador INAMU
Nombre del indicador	(3.2.1) Número de propuestas normativas elaboradas y gestionadas a favor de la igualdad de género y erradicación de la VcM y la cultura machista, según su tipo.
Definición conceptual	El indicador comprende: -El estudio, revisión y/o elaboración de iniciativas o propuestas de ley, lineamientos, reglamentos, decretos ejecutivos o legislativos en materia de derechos humanos de las mujeres. - La incidencia política para la gestión y aprobación de normativa y legislación a favor de la igualdad efectiva, prevención y atención de las VcM y los derechos de las mujeres, tanto de las iniciativas propias como de otras instancias, favorables a los objetivos estratégicos institucionales. -Incluye la elaboración de criterios técnicos sobre derechos humanos de las mujeres y, sobre prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
Fórmula de cálculo	$\sum = X1 + X2 + X3$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo	∑= Sumatoria de X X1= Propuestas o iniciativas de mejora a instrumentos normativos, procedimentales y de legislación de instancias públicas X2= Incidencia política (incluye cabildeo) a favor de normativa y legislación X3: Criterios técnicos – legales
Unidad de medida	Propuestas e iniciativas de ley y criterios legales emitidos por el INAMU
Interpretación	A más propuestas normativas elaboradas y gestionadas, se amplían las oportunidades legales de las mujeres en Costa Rica, para que se elimine la impunidad ante la violación de derechos

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.2.1 Propuestas normativas		
Elemento		Descripción de indicador INAMU
		humanos y la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones.
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	objetivos PEI 1 al 6
Línea base 2019		11
Meta 2020		22
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral.
Fuente de información		Informes trimestrales de los Departamentos: Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres Construcción de Identidades y Proyectos de Vida Desarrollo Regional Gestión de Políticas Públicas Unidades Regionales: Brunca, Caribe, Central, Chorotega, Huetar Norte, Pacífico Central Departamento Violencia de género, CEAAM, (Área Metropolitana, Occidente y Caribe) Delegación de la mujer Unidad de Documentación Unidad de Investigación
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto ( ) Insumo ( ) Gestión
Tipo de operación estadística		Registro administrativo
Comentarios generales		Deben considerarse todas las X mencionadas en esta ficha como indicadores de insumo y gestión en la programación anual de los

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.2.1 Propuestas normativas	
Elemento	Descripción de indicador INAMU
	departamentos asignados, dado el carácter indirecto de estas acciones sobre el resultado final esperado en la meta.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.3.1 Asistencia técnica actores estratégicos	
Elemento	Descripción de indicador INAMU
Nombre del indicador	(3.3.1.) Número de empresas privadas que reciben asistencia técnica y capacitación para la adopción de políticas empresariales y buenas prácticas que respeten los derechos humanos de las mujeres, según región.
Definición conceptual	Comprende la asistencia técnica y capacitación en igualdad, derechos de las mujeres y violencia contra las mujeres, brindada al personal de empresas privadas, con el fin de que se gestionen y consoliden prácticas empresariales que respeten los derechos laborales de las mujeres, se brinden servicios o productos desde una visión de igualdad efectiva y no violencia y, se faciliten alianzas público-privadas [16]que permita coadyuvar con la ejecución de políticas de igualdad de género y no violencia en el marco de la estrategia de empleabilidad[17] del INAMU.

[16] Incluir en el glosario e inclusive analizar la inclusión de un indicador PEI

[17] En proceso de aprobación

INAMU. FICHA DEL INDICADOR

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA

INDICADOR POI 3.3.1 Asistencia técnica actores estratégicos

Elemento		Descripción de indicador INAMU
		La Asistencia técnica es una asesoría especializada para avanzar en la transversalización del enfoque de género en los diferentes instrumentos, procesos o servicios empresariales. Capacitación proceso estructurado[18] interactivo que permite la construcción y transformación del conocimiento. Buenas prácticas[19] son aquellas acciones empresariales dirigidas a la disminución de brechas de género en el ámbito laboral
Fórmula de cálculo		∑ = X1 + X2…
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑ = Sumatoria total de X X1, X2…= Número de empresas privadas reportadas por región
Unidad de medida		Empresas capacitadas y asistidas técnicamente Sumatoria
Interpretación		Indicador creciente: A más empresas privadas y públicas que reciben asesoría en género y derechos humanos de las mujeres, más oportunidades de que las políticas empresariales en general respeten los derechos de las trabajadoras y más mujeres puedan recibir desde las empresas mejores servicios y productos.
Desagregación	Geográfica	Nacional y Regional
	Temática	Según tipo de asistencia técnica brindada: Derechos laborales Barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo asalariado

[18] Ver glosario del documento

[19] Ver glosario del documento

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.3.1 Asistencia técnica actores estratégicos	
Elemento	Descripción de indicador INAMU
Línea base 2019	296
Meta 2020	150 INICIAL 124 REPROGRAMADAS
Periodicidad	Anual, con seguimiento trimestral
Fuente de información	Departamento de Políticas públicas y equidad de género -INAMU Departamento de Desarrollo Regional – INAMU- incluyendo todas y cada una de las sedes regionales INAMU en el territorio nacional.
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registro administrativo
Comentarios generales	Este indicador mide el desempeño de la estrategia institucional de empleabilidad, orientada hacia el sector privado empresarial, la cual se encuentra en proceso de elaboración y aprobación por parte de la Junta Directiva.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS **SUBPROGRAMA RECTORÍA TÉCNICA** INDICADOR POI 3.3.2 Organizaciones que reciben asistencia técnica	
Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(3.3.2) Número y tipo de organizaciones reciben asistencia técnica y capacitación para el fortalecimiento, el desarrollo de las acciones a favor de los derechos humanos de las mujeres y la incidencia política, según región y cantón.

Definición conceptual		Comprenden organizaciones de mujeres en su diversidad y mixtas, que gestionan acciones de incidencia de forma colectiva a favor de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad efectiva en pro de generar incidencia en espacios de toma de decisiones. Comprende la asistencia técnica y la capacitación en igualdad y derechos de las mujeres para esos actores estratégicos que coadyuvan con las políticas públicas para la igualdad y no violencia.
Fórmula de cálculo		∑ =X1+X2
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑ = Sumatoria del total de X X:1 Número de organizaciones que reciben asistencia técnica para la incidencia política según región X2: Número de organizaciones que reciben capacitación para la incidencia política según región
Unidad de medida		Organizaciones que reciben asistencia técnica y capacitación Sumatoria
Interpretación		A más organizaciones sociales de mujeres y mixtas fortalecidas desde el INAMU, aumentan las oportunidades de que más mujeres en el país acceden a políticas públicas igualitarias y de respeto a los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica.
Desagregación	Geográfica	Regional
	Temática	Género y Derechos humanos de las mujeres Participación política paritaria, Veeduría ciudadana, prevención de toda forma de violencia, empoderamiento, liderazgo femenino, sororidad y alianzas entre mujeres, Estrategias de incidencia política, acceso a recursos, Organización, entre otras.
Línea base 2019		50 organizaciones sociales
Meta 2020		155 138 reprogramadas
Periodicidad		Anual, con seguimiento trimestral

Fuente	Departamentos: Desarrollo Regional del INAMU en todas sus sedes regionales. Ciudadanía activa, liderazgo y gestión local del INAMU. Gestión de Políticas Públicas Construcción de identidades, Condición Jurídica y Derechos de las mujeres Violencia de Género
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	

VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**: 1 al 11 **PROGRAMA 3: RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS** **SUBPROGRAMA VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS** INDICADOR POI 1.1.1 Porcentaje de acciones Plan PIEG en ejecución	
Elemento	Descripción de indicador INAMU
Nombre del indicador	(1.1.1) Porcentaje de acciones del Plan de acción PIEG 2019-2022 en ejecución.
Definición conceptual	La Política de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, PIEG, es un instrumento de política pública dirigido al cierre de brechas de género en el nivel nacional, regional y local. La PIEG se operacionaliza en planes de acción cuatrianuales que contienen acciones estratégicas que tienen como referente los 4 Ejes de la Política y que fueron avaladas por las jerarquías de instituciones estatales. Las acciones estratégicas que están siendo implementadas por las instituciones ejecutoras se consideran acciones en ejecución, independientemente de la fase en la que se encuentra. Derivado de la ejecución de las acciones estratégicas anualmente se obtienen los resultados intermedios (al finalizar el período 2019-2022), es decir, al finalizar el Plan de Acción. Por ejemplo, una de las metas período 2019-2022 es la elaboración y puesta en práctica de una estrategia de acceso diferenciado a la tierra para ampliar el acceso de mujeres rurales a este recurso. La consecución de la estrategia sería un resultado final intermedio al cual se llega a través de la ejecución de las metas anuales. De esta forma en 2019 se realiza un estudio para conocer el acceso real de las mujeres a la tierra; así hay otras metas para continuar avanzando con la estrategia en 2020, 21 y 22. El resultado final intermedio será la elaboración y puesta en práctica de la estrategia, la cual contribuye a alcanzar el siguiente resultado final de la PIEG a largo plazo(2030): Resultado 15: Mas mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua en todas las regiones y zonas.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**: 1 al 11 **PROGRAMA 3: RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS** **SUBPROGRAMA VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS** INDICADOR POI 1.1.1 Porcentaje de acciones Plan PIEG en ejecución		
Fórmula de cálculo		$\Sigma(x1 + x2 + x3 \dots)100/y = z$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		∑: sumatoria Xi: Acciones estratégicas en ejecución Y: total de acciones avaladas por las jerarquías de las instituciones ejecutoras inscritas en el Plan de Acción PIEG. Z: porcentaje resultante que muestra el avance relativo en la puesta en ejecución de las acciones del plan
Unidad de medida		Acciones en ejecución Porcentaje
Interpretación		A más acciones que se encuentran en ejecución contenidas en el Plan de Acción PIEG, es mayor el porcentaje de cumplimiento obtenido.
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	El PNDIP solo contempla meta total, no obstante, el indicador se puede obtener desagregado por las siguientes temáticas: Cultura de los Derechos para la Igualdad Distribución del Tiempo Distribución de la Riqueza Distribución del Poder
Línea base		90% de cumplimiento del tercer Plan de acción PIEG 2015-2018
Meta		2019-2022: 100 %, que corresponde a un total de 53 acciones en ejecución 2019= 30% 2020= 60% 2021= 90% 2022= 100%

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**: 1 al 11 **PROGRAMA 3: RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS** **SUBPROGRAMA VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS** INDICADOR POI 1.1.1 Porcentaje de acciones Plan PIEG en ejecución	
Periodicidad	Anual: En enero de cada año las instituciones reportan la información del año anterior, pero se contará con el informe de cumplimiento oficial hasta el mes de marzo
Fuente de información	Informe Anual Plan de acción PIEG presentado por la Secretaría Técnica de la PIEG y basado en Informes aportados de las instituciones comprometidas que se sistematizan para conformar el informe de cumplimiento oficial. Ver Plan de acción PIEG 2019-2022.
Clasificación	( ) Impacto. () Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	La elaboración del informe de cumplimiento incluye el procesamiento de la información, la revisión de los medios de verificación y la elaboración del informe que da cuenta del avance en la ejecución de las 53 acciones estratégicas. El INAMU remitirá la información del cumplimiento de la meta a los entes fiscalizadores una vez que se haya publicado el informe oficial ante las instancias técnicas y políticas de la PIEG, una vez al año, generalmente en el mes de julio.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:** **PROGRAMA 3: RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS** **SUBPROGRAMA VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS** INDICADOR POI 1.1.2 Porcentaje de acciones Plan PLANOVI en ejecución	
Elemento	Descripción de indicador INAMU

Nombre del indicador	(1.1.2) Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI 2018-2022 en ejecución.
Definición conceptual	La Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) es un instrumento de política pública dirigido a la atención y prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades en el nivel nacional, regional y local. El actual plan en ejecución fue avalado por las instancias técnicas y políticas establecidas en la ley 8688 del Sistema Nacional, cuya secretaría técnica está a cargo del INAMU, y por todas las personas Jerarcas del Sistema Nacional. El PLANOVI se operacionaliza en 3 planes de acción quinquenales. Cada plan cuenta con 6 ejes que a su vez se gestionan por medio de acciones estratégicas y operativas. El plan de acción tiene acciones estratégicas que se cumplen al finalizar cada período quinquenal. De éstas se derivan acciones operativas con cumplimiento anual. Por lo tanto, el plan de acción tiene cumplimiento intermedio y final según el periodo que se está evaluando, ya sea anual o quinquenalmente. Por ejemplo: Para dar cumplimiento a la Acción Estratégica 4.1 del Eje 4, sobre la Ampliación de la cobertura de los Servicios Públicos especializados en la atención de la VcM e impulso a la excelencia en dichos servicios, se deben cumplir a su vez, las siguientes acciones operativas anualmente, a saber: 4.1.1.2 Ampliación de los servicios institucionales para la atención especializada de la VcM en sus diversas manifestaciones y según especificidades etarias en cantones priorizados. Y la acción 4.2.1 Ajustar progresivamente los procedimientos, protocolos y modelos de los servicios de atención a mujeres a los criterios establecidos en los estándares de excelencia. Dichas acciones operativas se miden anualmente para evaluar si se alcanzó la meta de todo el periodo. Las acciones que están siendo implementadas por las instituciones ejecutoras se consideran acciones en ejecución, independientemente de la fase en la que se encuentran.

Fórmula de cálculo		$\Sigma(x1 + x2 + x3 \ldots)100/y = z$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X: sumatoria de las acciones del plan en ejecución Y: total de acciones avaladas por las jerarquías de las instituciones ejecutoras, inscritas en el plan de acción de la política PLANOVI. Z: porcentaje resultante que muestra el avance relativo en la puesta en ejecución de las acciones del plan
Unidad de medida		Porcentaje
Interpretación		A mayor porcentaje obtenido más acciones comprometidas en el plan, se están ejecutando en el período correspondiente (ascendente -acumulativo)
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	Eje 1: Promoción de una cultura no machista Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia pobreza en niñas y adolescentes, sus hijos e hijas. Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización. Eje 5: Prevención, atención integral frente a la violencia sexual. Eje 6: Prevención del femicidio
Línea base		Plan de acción PLANOVI 2010-2015
Meta		2018-2022 100% de las acciones inscritas en el plan en ejecución, que corresponde a 16 actividades estratégicas y 101 acciones operativas. Anualizadas como sigue: 2018: 20% 2019=45% 2020=60% 2021=95% 2022=100%
Periodicidad		Anual. Se reporta en el primer semestre del siguiente año.

	En enero de cada año las instituciones reportan la información del año anterior, pero se contará con el informe de cumplimiento oficial hasta el mes de mayo.
Fuente de información	Informe Anual de la Secretaría Técnica PLANOVI, con base en los reportes de las instituciones comprometidas en el plan de acción de la Política 2018-2022.
Clasificación	( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística	Registros administrativos
Comentarios generales	Las instituciones públicas reportan al INAMU una vez al año en el mes de enero. El INAMU da seguimiento, consolida, analiza y reporta a la rectoría los avances correspondientes. Se trata de un conjunto de actividades colaborativas para la reducción de la violencia contra las mujeres y aporta directamente a los indicadores nacionales del Área de articulación Seguridad Ciudadana. El INAMU remitirá la información del cumplimiento de la meta a los entes fiscalizadores una vez que se haya publicado el informe oficial ante las instancias técnicas y políticas del PLANOVI.

INAMU. FICHA DEL INDICADOR
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:
PROGRAMA 3. RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

SUBPROGRAMA VIGILANCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

INDICADOR POI 3.4.1 Evaluación a la Rectoría Técnica

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	(3.4.1) Número de intervenciones de rectoría técnica en evaluación
Definición conceptual	Refiere a las intervenciones del programa 3 de Rectoría y vigilancia en normativa y políticas públicas, a las que se les brinda seguimiento al trabajo que previamente se realizó mediante la Rectoría Técnica y, que desde una visión de mejora

		continua requieren ser evaluadas en su funcionamiento para realizar los ajustes necesarios que, en el macroproceso de Medición, análisis y mejora se estructuró en el mapa de procesos institucionales, en este sentido, es que se requiere contar con un indicador que evoque a las evaluaciones, las cuáles pueden ser internas o externas, de diseño, ejecución o finales, según sea el requerimiento institucional y en relación con el objetivo de la realización de la evaluación que le justifique.
Fórmula de cálculo		$\sum X_1+X_2=Y$
Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X1= Intervenciones evaluadas en proceso Gestión de Políticas Nacionales X2= Intervenciones evaluadas en proceso Rectoría Técnica Y= Sumatoria de intervenciones evaluadas
Unidad de medida		Intervenciones del programa 3 evaluadas
Interpretación		A más intervenciones con seguimiento y evaluadas, mayor la calidad de los servicios de asistencia técnica, mejorando la transversalización del enfoque en derechos humanos de las mujeres
Desagregación	Geográfica	Regional
	Temática	De acuerdo a los procedimientos institucionales: Gestión de Instrumentos internacionales, Elaboración de informes, Análisis de Contexto, Evaluación de Brechas, formulación de políticas nacionales, formulación de planes de acción, Asistencia Técnica, Capacitación a funcionariado público, Monitoreo, Criterios de proyectos de Ley, Cabildeo, Propuestas normativas,
Línea base 2020		0
Meta 2022		0
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente		Registros administrativos de las intervenciones evaluadas
Clasificación		( ) Impacto. ( ) Efecto. (X) Producto.
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		

Anexo 1 A)

Ver documento de Excel adjunto.

Anexo 1 B)

Anexo 2

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES | GOBIERNO DE COSTA RICA

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES-INAMU-

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2024-2030

El poder de nuestros derechos

(versión mejorada por Comisión ad hoc para revisión del PEI. Esta versión se encuentra en proceso de aprobación por parte de la Junta Directiva INAMU)

Contenido

I. Introducción 6
II. Contexto 7
2.1. Marco jurídico 7
2.2. Determinación del valor público 10
2.3. Identificación de personas usuarias y prioridades institucionales 11
2.4. Definición del marco de procesos 16
2.5. Identificación de productos institucionales 21
2.6. Análisis situacional: contexto nacional 23
2.7. Identificación de recursos 31
2.8. Definición de riesgos 37
2.9. Identificación de resultados 41
III. Estrategia institucional 48
3.1. Marco filosófico 48
3.2. Objetivos institucionales e indicadores estratégicos 49
3.3. Objetivos específicos y líneas de acción por eje estratégico 54
IV. Plan de acción 81
4.1. Plan Operativo Institucional POI INAMU. 81
4.2. Indicadores de resultado y de productos 87
4.3. Análisis de la estructura organizacional 87
4.4. Estrategia de divulgación 95
V. Sistemas de seguimiento, evaluación y mejora 95
5.1. Seguimiento y sistema de indicadores institucionales 95
5.2. Evaluaciones: Agenda institucional de evaluaciones 97
5.3. Sistemas de gestión y mejora continua 98
VI. Previsión de recursos humanos, financieros y materiales 99
6.1. Prevista de requerimientos de personal 99
6.2. Prevista de requerimientos presupuestarios para el período 103
6.3. Prevista de recursos materiales (proyectos de infraestructura, equipos y tecnológicos) 111
VII. Anexos 112

Índice de recuadros

Recuadro N°1:	Valor Público del INAMU	9
Recuadro N.°2.	Servicios institucionales según programa y estructura programática presupuestaria	17
Recuadro N.° 3.	Estructura programática presupuestaria, 2020	18
Recuadro N.° 4.	INAMU. Bienes y servicios. Productos intermedios que coadyuvan a la mejora de los procesos de trabajo y la toma de decisiones institucionales	19
Recuadro N.°5.	INAMU. Bienes y servicios. Productos intermedios que coadyuvan con la gestión del talento humano y la innovación tecnológica	20
Recuadro N.° 6.	INAMU. Bienes y servicios. Productos intermedios que coadyuvan con la gestión de los recursos	21
Recuadro N.° 7.	INAMU. Características de la población ocupada	24
Recuadro N.° 8.	Porcentaje de mujeres electas magistradas titulares en el Poder Judicial. 2022	29
Recuadro N.º 9.	INAMU. Presupuesto ordinario ejercicio económico 2023.Cantidad de plazas según subpartida	32
Recuadro N.º 10.	INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje1. PEI 2024-2030	36
Recuadro N.º 11.	INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje 2. PEI 2024-2030	37
Recuadro N.º 12.	INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje 3. PEI 2024-2030	38
Recuadro N.º 13.	INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje 4. PEI 2024-2030	38
Recuadro N.º 14.	INAMU. Resultados esperados asociados a los ejes estratégicos: Eje1. PEI 2024-2030	39
Recuadro N.º 15	INAMU. Resultados esperados asociados a los ejes estratégicos: Eje 2. PEI 2024-2030	42
Recuadro N.º 16.	INAMU. Resultados esperados asociados a los ejes estratégicos: Eje3. PEI 2024-2030	43
Recuadro N.º 17.	INAMU. Resultados esperados asociados a los ejes estratégicos: Eje4. PEI 2024-2030	44
Recuadro N.º 18.	INAMU. Valor público, misión y visión institucional	45
Recuadro N.º 19.	INAMU. Valores institucionales	45
Recuadro N.°20	Indicadores estratégicos	49
Recuadro N.°21	Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 1	50
Recuadro N.º 22.	INAMU. Resumen de estrategias asociadas a los programas sustantivos: Atención a mujeres en su diversidad y Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas	53
Recuadro N.º 23.	INAMU. Beneficios a personas usuarias de los servicios institucionales según programa	57
Recuadro N.º 24.	INAMU. Resumen de la cadena de resultados EJE 1	59
Recuadro N.º 25.	INAMU. Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 2	64
Recuadro N.º 26.	INAMU. Resumen de estrategias asociadas al programa 1 de Actividades centrales, parte I: Toma de decisiones y gestión por procesos	66
Recuadro N.º 27.	Bienes y servicios asociados al EJE 2	68
Recuadro N.º 28.	Resumen de la cadena de resultados EJE 2	70
Recuadro N.º 29.	Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 3	71
Recuadro N.º 30.	INAMU. Resumen de estrategias asociadas al programa 1 Actividades Centrales, parte II: talento humano y TIC	71
Recuadro N.º 31.	INAMU. Bienes y servicios asociados al EJE 3	73
Recuadro N.º 32.	INAMU. Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 4.	74
Recuadro N.º 33.	INAMU. Resumen de estrategias asociadas al programa 1 de actividades centrales. Parte III: recursos financieros y materiales	75
Recuadro N.º 34.	INAMU. Bienes y servicios asociados al EJE 4	75
Recuadro No.35:	INAMU. Relación entre indicadores de resultado y producto	82
Recuadro N.º 36.	Matriz FODA del diagnóstico del INAMU	84
Recuadro N.º 37.	Sistema de seguimiento operativo y estratégico del Plan Estratégico Institucional del INAMU 2024-2030.	91

Índice de tablas

Tabla 1:	INAMU: Resumen programático para todos los años del Programa 1: Actividades Centrales	76
Tabla 2:	INAMU. Resumen programático para todos los años del Programa 2: Atención a Mujeres	79
Tabla 3:	INAMU. Resumen programático para todos los años del Programa 3: Rectoría y vigilancia	80
Tabla 4:	INAMU. Comparativa Distribución prevista de plazas según dependencia 2023 vs 2024 y ss	94
Tabla 5:	INAMU. Detalle Histórico Proyecciones Ingresos Corrientes desde FODESAF	99
Tabla 6:	INAMU. Proyección del Superávit	100
Tabla 7:	INAMU: Egresos proyectados	102
Tabla 8:	INAMU. Relación Ingresos y Gastos período 2024-2027	105
Tabla 9:	INAMU. Resumen de proyectos de inversión pública	106

Índice de gráficos

Gráfico 1: Gestión por procesos del INAMU 16
Gráfico 2. Incidencia de la pobreza por método, según región y zona 25
Gráfico 3. Número de alcaldesas y alcaldes electos. Elecciones nacionales 2006-2020 29
Gráfico 4: La administración permite realizar el trabajo de forma más eficiente dentro de la Institución 34
Gráfico 5: La institución está estructurada de manera tal que facilite el logro de los objetivos y metas 34
Gráfico 6: Percepción de que se cuenta con una descripción detallada del puesto 35
Gráfico 7: Propuesta de organigrama del INAMU 89
Gráfico 8: INAMU. Evolución de Ingresos provenientes de FODESAF entre el 2019-2023 100

Índice de figuras

Figura 1: Infografías sobre distribución sexual del trabajo 26
Figura 2: Infografías sobre percepción de la población costarricense en relación con el avance de los derechos de las mujeres 28
Figura 3: Jerarquía de los objetivos 47
Figura 4: Análisis meca de los hallazgos encontrados 86

Siglas y acrónimos

4

9.1.1: Número telefónico para la atención de emergencias en Costa Rica
AYA: Instituto Nacional de acueductos y alcantarillados
CGR: Contraloría General de la República.
CEDAW: (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, por sus siglas en inglés. En español, se entiende como Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.
CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CCAD: Comisión de capacitación y desarrollo del INAMU.
CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social
CEAAM: Centro de atención y albergue para mujeres víctimas de violencia, sus hijos e hijas.
CLAIS: Comité local de atención inmediata y seguimiento víctimas de violencia en riesgo de femicidio.
COAVIFMU: Centro Operativo de atención a la violencia intrafamiliar y la violencia contra las mujeres.
CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.
CONADECO: Confederación Nacional de Asociaciones de Desarrollo Comunal.

CONAPAM: Consejo Nacional de Personas Adultas Mayores.
CONARE: Consejo Nacional de Rectores de las universidades públicas de Costa Rica.
CONASIDA: Consejo Nacional de Atención Integral del VIH sida**.**
COVID-19: Se refiere a la enfermedad infecciosa pandémica causada por el virus SARS-CoV-2 (coronavirus) en el año 2019.
CSC: Enfoque de Corresponsabilidad Social de los Cuidados.
DEI: Departamento especializada de información-INAMU.
DINADECO: Dirección Nacional de Desarrollo Comunal.
ENPEDEMU: Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica.
FODESAF: Fondo de desarrollo y asignaciones familiares.
FOMUJERES: Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres.
GpRD: Gestión para Resultados en el Desarrollo (enfoque de administración pública).
ICE: Instituto Costarricense de electricidad.
ICODER: Instituto Costarricense de Deporte y Recreación.
IFAM: Instituto de Fomento y Asesoría Municipal.
INFOCOOP: Instituto de Fomento Cooperativo.
IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social.
INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres.
INDER: Instituto Nacional de Desarrollo Rural.
INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
LGTBIQ+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer y el "+" hace referencia a otras personas dentro de las diversidades sexuales. Nota: Se usa TRANS como concepto sombrilla, la transexualidad está ahí pero no es la única población que se representa. LBTI+: se utiliza para referirse a las mujeres que se autodenominan sexualmente diversas.
MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica.
MECA: Herramienta analítica para identificar qué acciones institucionales Mantener, Explotar, Corregir o Afrontar
MEP: Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.
MCM: Ministra de la Condición de la Mujer.
MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica.
MJP: Ministerio de Justicia y Paz de Costa Rica.
MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.
NICSP: Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público.
OAPVD: Oficina de Atención a Personas Víctimas del Delito, según la Ley 8720.
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OESS: Organizaciones de la Economía Social Sostenible.
ONU: Organización de las Naciones Unidas.
OFIM: Oficina Municipal de la Mujer.
PIP: Plan Institucional de Proyectos de Inversión Pública.
PEI: Plan Estratégico Institucional.
PETIC (PETI): Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones.
PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2019-2030
PLANOVI: Política Nacional para la Prevención y Atención de las Mujeres de todas las edades en Costa Rica 2017-2032.
PNC: Política Nacional de los Cuidados.
POI: Plan Operativo Institucional.
REDCUDI: Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.
RECOMM: Red Costarricense de Mujeres Municipalistas.
SCI: Sistema de Control Interno.
SEVRI: Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional.
SIPGAF: Sistema Integrado de Planificación y Gestión Administrativa-Financiera y de Recursos Humanos.
STAP: Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.
TDRN: Trabajo Doméstico No Remunerado.
TIC: Tecnologías de información y comunicación.
TSE: Tribunal Supremo de Elecciones.
UCR: Universidad de Costa Rica.
UNA: Universidad Nacional de Costa Rica.
UNED: Universidad Estatal a Distancia.
UNGL: Unión Nacional de Gobiernos Locales.
VcM: Violencia contra las Mujeres.

I. Introducción

Se presenta a continuación el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Instituto Nacional de las Mujeres, con el lema "El poder de nuestros derechos", amparado en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI).

Su ejecución inició desde el año 2019, pero no es sino hasta 2023 que se consolida en un único documento. Por tal razón, abarca el periodo comprendido entre 2024 y 2030, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Costa Rica, y como una oportunidad para contribuir a su gestión.

Este planteamiento estratégico se ha desarrollado siguiendo las orientaciones oficiales del Ministerio de Planificación y Política Económica —MIDEPLAN—, y se basa el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD)[1].

En este sentido, la elaboración del PEI INAMU 2024-2030 ha significado un trabajo de análisis profundo y arduo por parte del personal del instituto, de organizaciones que componen el Foro de las Mujeres y de otras instituciones asesoras como la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), la Contraloría General de la República (CGR), MIDEPLAN y el Ministerio de Hacienda. La revisión y actualización de este documento abarca todas las aristas del quehacer institucional; se ha analizado, descrito y actualizado desde los servicios que se brindan, los procesos que los generan, los procedimientos y capacidades del personal, los sistemas tecnológicos, hasta la revisión y reorganización de los códigos presupuestarios y su estructura estratégica-programática, de manera que sea posible, con el menor grado de incertidumbre, lograr los objetivos institucionales y ofrecer a las mujeres mejores condiciones de vida y posibilidades para el ejercicio pleno de sus derechos en Costa Rica.

[1] MIDEPLAN. (2018). Orientaciones básicas para la elaboración del PEI. Área de Planificación Sectorial.
MIDEPLAN. (2019). Metodología para el diseño de estrategia institucional enfocada a la creación de valor público. Área de modernización del Estado.

II. Contexto

2.1. Marco jurídico

En abril de 1998 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley N.º 7801, que establece la transformación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con el estatus de institución autónoma, descentralizada y con la responsabilidad en el avance de los derechos de las mujeres.

El artículo 3 de la Ley Constitutiva del INAMU señala los siguientes fines:

> a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
>
> b) Proteger los derechos de la mujer consagrados, tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.
>
> c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
>
> d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

Adicionalmente, se ha aprobado legislación que le establece a la institución una serie de responsabilidades, entre las que se destacan:

1) La Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza y Vulnerabilidad, N.º 7769, junto a la Ley N.º 8563, Fortalecimiento Financiero del Instituto Mixto de Ayuda Social, vigente desde el 06 de febrero de 2007, imponen al Instituto Nacional de las Mujeres la responsabilidad de financiar y ejecutar capacitación en formación humana para mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, con recursos propios y adicionales del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), a fin de garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

2) La Ley N.º 8688 indica al INAMU coordinar el Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, y se le establecen compromisos en la Política Nacional conocida como PLANOVI. El INAMU coordina la Secretaría Técnica de dicho Sistema y participa en el seguimiento de esta instancia. En el año 2010 se aprueba una reforma a la Ley de Violencia Doméstica N.º 7586, que en su

artículo 17 establece: *"Es responsabilidad de los órganos públicos que forman parte del Sistema nacional para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar, de conformidad con sus competencias, brindar un acompañamiento integral a las personas víctimas de violencia, que les permita mejorar su situación, así como, la recuperación y la construcción de un nuevo proyecto de vida. El Instituto Nacional de las Mujeres brindará el asesoramiento para cumplir con este fin y, además, les ofrecerá a las víctimas los servicios de acompañamiento, asesoría jurídica y representación legal necesarios para realizar los trámites contemplados en esta ley. Con este último propósito el INAMU podrá intervenir en el procedimiento, con el fin de garantizar los derechos de las víctimas y representarlas legalmente con las mismas facultades y atribuciones otorgadas a la Defensa Pública en materia penal".*

Esta disposición le impone al INAMU la necesidad de tomar una serie de acciones destinadas a proteger los derechos de aquellas mujeres que están siendo sometidas a una situación de violencia y que requieren acudir a la instancia judicial.

3) A partir de la aprobación y presentación oficial, en 2017, de la Política Nacional de Violencia contra las Mujeres 2017-2032, se coloca un hito en la ruta del país en temas de prevención, atención y reducción de este tipo de violencia contra las mujeres. Por ello la institución, a través de instrumentos de planificación anual como los planes operativos institucionales, ha previsto recursos para la puesta en ejecución de una serie de medidas institucionales en consonancia con dicha política, pero, especialmente, para dar atención al cumplimiento del Decreto Ejecutivo N.º 41240 MP-MCM que DECLARA DE INTERÉS PRIORITARIO LA INTERVENCIÓN, LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, así como la Directriz Presidencial N.º 018 MP-MCM en el mismo sentido, ambas firmadas y publicadas en agosto del año 2018.

4) Así mismo, en abril de 2018 los tres Poderes de la República y el Tribunal Supremo de Elecciones aprobaron y firmaron la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, la cual se operacionaliza a través de planes de acción para los periodos 2019-2022, 2023-2026 y el tercero que se prevé será en el cuatrienio del 2027-2030. Al INAMU le corresponde coordinar la Secretaría Técnica de la PIEG y dar seguimiento a su Política y planes de acción a lo largo de los períodos estipulados, por lo que también se han tomado previsiones en este sentido.

La Política Nacional PIEG 2018-2030 ha sido estructurada en cuatro ejes de trabajo y rescata la obligación de todo el sector público costarricense de abocarse al cumplimiento de los siguientes objetivos globales:

Eje 1. Cultura de los Derechos para la Igualdad

Objetivo 1.1: Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en las todas las regiones y zonas del país

Objetivo 1.2: Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.

EJE 2. Distribución del tiempo

Objetivo 2: Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

EJE 3. Distribución de la riqueza

Objetivo 3: Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas.

EJE 4. Distribución del poder

Objetivo 4: Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva.

Como se observa en el resumen anterior, le competen al INAMU funciones, obligaciones y compromisos directamente vinculadas con la promoción de los derechos de las mujeres, en colaboración con otras instituciones y con organizaciones de la sociedad civil. Son particularmente sus atributos para la formulación y seguimiento a las políticas PIEG y PLANOVI los que imprimen al instituto un carácter de rectoría técnica en materia de género, y le facultan para incorporar la perspectiva de igualdad y derechos humanos de las mujeres en el resto de las instituciones del sector público. Además, la normativa permite la atención a mujeres de manera directa, en aquellos casos en los cuales las demás instituciones del Estado no resultan suficientes o no manejan aún un enfoque de servicios públicos orientado a la protección de los derechos humanos de las mujeres, como, por ejemplo, la atención en violencia de género y la promoción de la empresarialidad de las mujeres, considerando los riesgos específicos de sus condiciones de género.

Una actualización de este marco jurídico, realizada en el año 2022 a solicitud de la Contraloría General de la República – CGR[2], introduce tres nuevas leyes, según las cuales el INAMU aumenta sus funciones, lo cual conlleva un ajuste en los procesos internos de trabajo. De manera que el PEI considera estos ajustes del contexto legal, a saber:

5) Ley N.º 10263 “Reparación Integral para Personas Sobrevivientes de Femicidio”, la cual fue aprobada en abril del año 2022 y publicada en mayo de ese mismo año. Tiene por

[2] Véase el Informe DFOE-BIS-IF-000014-2021 Informe de auditoría especial sobre la aplicación en el INAMU del enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo. Disposiciones 4.5 y 4.6 obligan a la actualización de este marco estratégico institucional.

objetivo *"posibilitar que las víctimas vivas del femicidio cuenten con una oportunidad de reconstruir un proyecto de vida, porque la violencia femicida no solo acaba con la vida de las mujeres, también produce afectaciones devastadoras sobre hijas, hijos, madres, padres y personas cercanas que dependían de ellas".*

De acuerdo con esta Ley el INAMU manejará un fondo, establecido por el artículo 10 inciso b), el cual retribuirá económicamente a las personas sobrevivientes y familiares de víctimas de femicidio. Lo anterior coloca un reto importante para la institución, que le implica una adaptación técnica y administrativa para dar cumplimiento a la citada ley en el mediano plazo.

6) Ley N.º 10158 (2022) "Consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial", que dispone el traslado de dicho centro operativo al INAMU. El COAVIFMU es un servicio de atención inmediata y especializada al que se accede por medio del Sistema Nacional de Emergencias 9-1-1, que atiende a mujeres mayores y menores de edad, víctimas de violencia intrafamiliar o sexual, explotación sexual comercial, trata y hostigamiento sexual, entre otras manifestaciones de violencia contra las mujeres. Inicialmente, el centro fue creado mediante un convenio entre el Instituto Costarricense de Electricidad –ICE–, el Sistema de Emergencias 9-1-1 y el INAMU. El traslado de sus operaciones enteramente al INAMU ha implicado cambios importantes en la gestión técnica y administrativa.

7) Finalmente, también se aprueba en el año 2022 la Ley N.º 10.235 Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política. A partir de este momento, el país cuenta con una normativa que conceptualiza lo que las mujeres lideresas viven en su vida cotidiana, y que establece sanciones para quienes ejercen este tipo de violencia de género.

2.2. Determinación del valor público

El marco filosófico institucional (ver apartado III de este documento) fue actualizado mediante talleres participativos a nivel interno, en el marco de la construcción de este PEI. Fruto de este proceso se revisaron, definieron y acordaron varias ideas rectoras, generando, entre otros resultados, el siguiente valor público institucional:

Recuadro N°1: VALOR PÚBLICO
La promoción para el cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

Es esto lo que constituye el principal aporte que ofrece el INAMU a la sociedad costarricense, hasta tanto las desigualdades de género no sean eliminadas.

2.3. Identificación de personas usuarias y prioridades institucionales

Las discusiones sobre prioridades poblacionales tuvo como línea base los debates nacionales sobre el mismo tema que se llevaron a cabo entre 2017 y 2019, durante la formulación de las políticas nacionales PIEG y PLANOVI [3], las cuales se consultaron ampliamente a nivel regional y nacional, y en las que se afirma:

> *El punto de partida para la definición de la población meta son todas las mujeres habitantes del país, sin obviar la responsabilidad desde el Estado y otros sectores públicos y privados de darles respuesta en su diversidad ante las situaciones de discriminación que se ejerce contra ellas por barreras que dificultan su plena igualdad y su progreso como son: la edad, idioma, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, cultura, religión, discapacidad, pertenencia a poblaciones originarias o por otros factores* (…).
>
> (…) *En las consultas las participantes coincidieron en la exigibilidad de avanzar hacia una sociedad inclusiva, de respeto a las diversidades y a la no discriminación, eliminando estereotipos y prejuicios. Se exige además el reconocimiento y cumplimiento de todos los derechos humanos y el acceso a servicios institucionales géneros sensitivos incluyendo los de salud sexual y salud reproductiva*.
>
> *En los grupos se plantearon además demandas específicas desde las condiciones particulares de las consultadas. Algunas de ellas son:*
>
> *• Las mujeres rurales sobre el acceso y tenencia de la tierra, y el acceso al crédito para emprendimientos.*
> *• Las mujeres indígenas para el reconocimiento a la pluriculturalidad y sus tradiciones.*
> *• Las mujeres afro sobre el respeto a su etnia, la generación de datos que rescaten sus particularidades, el acceso a recursos financieros para emprendimientos y la atención de dolencias específicas en materia de salud.*
> *• Las mujeres refugiadas, migrantes y asiladas plantean la necesidad del conocimiento sobre la situación y diferencia de estatus de refugiadas, migrantes y asiladas, así como la generación de estadísticas que reconozcan sus condiciones y necesidades, como insumos para la política pública.*
> *• Las lesbianas y bisexuales el derecho a servicios en salud sensibles y de calidad, especialmente servicios en salud sexual y salud reproductiva que reconozcan sus particularidades, y el derecho a las uniones de hecho.*
> *• Las mujeres con discapacidad sobre servicios de salud integral adecuados a la diversidad funcional y el acceso a la educación y formación en el uso de nuevas tecnologías.*

[3] Se refiere a las dos políticas que según las Leyes 7801 y 8868 son coordinadas por el INAMU:

- PIEG: Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2019-2030.
- PLANOVI: Política Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032.

• Las mujeres trans sobre el derecho a la identidad de género y al cambio de nombre en documentos oficiales como la cédula de identidad.
• Las mujeres jóvenes sobre la participación y representatividad en diversos sectores que favorezca su inclusión, acceso al mercado laboral, y educación en temas financieros que promuevan su independencia económica.

Las propuestas sobre la prevención y atención de situaciones de violencia se encuentran inscritas en acciones públicas definidas en la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades PLANOVI 2017-2032. (INAMU, 2018, p-p. 65-67)[4].

Aunque el punto de partida es la atención de todas las mujeres en su diversidad, es importante mencionar que el Plan Estratégico Institucional debe atender el enfoque de interseccionalidad a la hora de priorizar las atenciones. En este sentido, cuanto mayor sea la discriminación vivida por un grupo de mujeres, mayor deberá ser la intervención estatal y por lo tanto, esta debe considerarse prioritaria con respecto a la atención de otros grupos en circunstancias similares.

Es importante resaltar que el Comité para el seguimiento de la CEDAW, en sus Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica (CEDAW/C/CRI/CO/8; 2023, 2 de marzo), incluye dentro de sus recomendaciones la atención prioritaria en temas específicos a mujeres con discapacidad, mujeres que viven en la pobreza, mujeres jefas de hogar, mujeres adultas mayores y mujeres empleadas en el sector informal de la economía. Además, establece apartados particulares sobre la atención de mujeres del medio rural, mujeres indígenas y afrodescendientes, mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y mujeres privadas de libertad. Estas recomendaciones serán tomadas en cuenta para generar acciones particulares dirigidas a los grupos de mujeres mencionados y al momento de priorizar los servicios institucionales, sin que esto signifique que otras mujeres que no pertenecen a estos grupos también puedan beneficiarse de dichos servicios.

Con tal de abordar operativamente la diversidad de mujeres planteada en las políticas y sus posibles interseccionalidades[5], este Plan Estratégico Institucional retoma en cada una de

[4] Para mayor ampliación de las discusiones y consideraciones tenidas en cuenta durante los debates de población meta sostenidos en el marco de las formulaciones de PEIG y PLANOVI como políticas que motivan este Plan Estratégico Institucional, puede verse: INAMU. (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. III PARTE: PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES PIEG 2018-2030, páginas 41-49.

[5] Las interseccionalidades de género resultan, como concepto, de un debate no acabado según el cual una persona puede ser víctima de varias discriminaciones de manera simultánea. Si esto sucede, el problema central motivado por la desigualdad se agrava al extremo. De ahí que la política pública y sus intervenciones, indicadas en planes estratégicos como este documento, deben procurar el abordaje interinstitucional en conjunto, e integrar dicha multiplicidad de problemas convertida ahora en demandas para el Estado costarricense.
De acuerdo con el INMUJERES de México "*La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad.*" https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad

sus estrategias de abordaje un conjunto específico de mujeres con características asociadas a los temas priorizados. Este conjunto de estrategias denominado Plan Táctico Institucional (ver apartado III de este documento) se sustenta en los tres programas del INAMU, a saber:

Programa 1: Actividades Centrales. Este programa contribuye, desde el ámbito del soporte administrativo, la conducción político-estratégica y las actividades comunes, al cumplimiento de todos los objetivos estratégicos del INAMU previstos en el presente documento (PEI 2024-2030). Contiene indicadores y metas propias orientadas hacia la eficiencia institucional que debe cumplir todos los departamentos técnicos y administrativos de la institución[6].

Programa 2: Atención a Mujeres en su Diversidad. El Programa 2 contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales que están dirigidos a la ciudadanía previstos en este PEI 2024-2030. Este programa es particularmente importante para alcanzar las metas del Objetivo de Desarrollo que aspiran al cambio cultural y al posicionamiento favorable de los derechos humanos de las mujeres en la opinión pública en Costa Rica[7].

Programa 3: Rectoría y Vigilancia de Normativas y Políticas Públicas. Este programa institucional se deriva de la Ley de Creación del INAMU (N.°7801) y está orientado al nivel nacional, regional y local. En este programa se incluyen objetivos y metas dirigidas a la formulación de normativas y políticas públicas nacionales, municipales e institucionales, en coordinación con diversos sectores del país[8].

En este sentido, se identifican las siguientes poblaciones priorizadas por el INAMU, según los tres programas institucionales definidos anteriormente:

- Programa Actividades Centrales:
  a. Ciudadanía en general.
  b. Personas funcionarias del INAMU.
- Programa Atención a Mujeres en su Diversidad:
  c. Mujeres en condiciones de pobreza.
  d. Mujeres en situaciones de violencia.
  e. Mujeres en situaciones de vulnerabilidad económica y sociocultural por edad, etnia, discapacidad, estatus migratorio, contexto geográfico, orientación sexual e identidad de género, entre otras condiciones.
  f. Mujeres empresarias o con emprendimientos, sean individuales o grupales.

Para más información sobre este tema pueden verse las siguientes fuentes teóricas: Alayza Sueiro, A. (2021). El aporte de la interseccionalidad a una política pública que responda a las necesidades de las mujeres indígenas. Politai, 12(22), 1-21. https://doi.org/10.18800/politai.202101.006. Barrère Unzueta, María Ángeles (2010). La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas. Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria, ISSN 0211-9560, Nº 87, 2010

[6] INAMU (2021). Catálogo de Programas e Indicadores Institucionales INAMU 2020-2030.
[7] Idem.
[8] Adaptado del Catálogo de Programas e Indicadores Institucionales INAMU 2020-2030 de noviembre del 2021.

- Programa Rectoría y Vigilancia de la Normativa y Políticas Públicas:
    a. Empresas y cámaras empresariales.
    b. Instituciones públicas gobierno central, municipal y descentralizado.
    c. Organizaciones sociales de mujeres y mixtas, que trabajen en derechos de las mujeres
    d. Organizaciones no gubernamentales.
    e. Organizaciones políticas.
    f. Mecanismos interinstitucionales para la defensa y ejercicio de los derechos de las mujeres, en ámbitos nacional, regional y local.
    g. Personas funcionarias públicas para que conozcan y apliquen los derechos humanos de las mujeres, con el fin de mejorar los servicios y todos los programas públicos en su conjunto.

Prioridades geográficas

Uno de los objetivos específicos de este Plan Estratégico Institucional, que cobra gran relevancia, consiste en rediseñar el modelo de gestión, instalando la gestión por procesos, la regionalización del instituto y el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo, de manera transversal según los cinco pilares recomendados por MIDEPLAN: planificación, presupuesto, adquisiciones y contabilidad, programas y proyectos, y seguimiento y evaluación.

Particularmente en torno a la regionalización, se propone mejorar y profundizar la presencia del INAMU en todas las regiones programáticas del país, de acuerdo con lo establecido por MIDEPLAN, según la Ley N°16068 Reforma División Regional del Territorio de Costa Rica, la Regional Central del país presenta una especificidad, pues condensa alrededor del 45% de la población costarricense y contiene circunscritos al menos 43 cantones que exigen la presencia institucional con tal de avanzar hacia la igualdad de género. Por ello en la Región Central, el INAMU propone establecer dos sedes con idénticas facultades e idéntica dotación de recursos humanos y materiales, una Sede regional Central Oriente que cubre desde lo establecido en la ley en su Artículo 1 para la provincia de Cartago y San José. Y, la Sede regional Central Occidente que abarca lo correspondiente a la Región Central en las provincias de Heredia y Alajuela.

El proceso de regionalización del INAMU es parte de una estrategia de intervención en la institución (ver apartado III de este documento) que reconoce la atención a mujeres en su diversidad y la asistencia técnica para incorporar la perspectiva de género en la institucionalidad pública, las organizaciones y las empresas privadas como los programas sustantivos que permiten que los servicios públicos y privados resulten sensibles y eficaces en la atención a las mujeres en sus regiones, cantones, distritos y, por otro lado, que se contribuya al cierre de brechas por desigualdades de género en Costa Rica.

Desde el año 2000 el INAMU promueve regionalmente sus servicios y contenidos, pero es hasta el año 2011 que consigue mantener una infraestructura y estructura organizacional (organigrama) mínima, con unidades o sedes de trabajo regional en las seis regiones programáticas vigentes en el país (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central).

Una vez que estas sedes y sus procesos de trabajo hayan sido dotados de contenidos alineados con las políticas PIEG y PLANOVI, cuenten con infraestructura y estructura orgánica funcional suficiente y desarrollen metodologías y procedimientos similares, se estará en capacidad de ofrecer servicios regionalizados a las mujeres en todo el país, para el disfrute de sus derechos y la protección de la violencia contra las mujeres. Esta es la apuesta estratégica del INAMU en esta materia.

Prioridades etarias[9]

En concordancia con las recomendaciones del Comité CEDAW a Costa Rica (CEDAW/C/CRI/CO/8; 2023, 2 de marzo), las mujeres adultas mayores deberán ser una población prioritaria para la atención institucional. No obstante, también será de particular interés la atención de mujeres adolescentes y jóvenes, como una forma de impulsar mejores condiciones de vida futuras para ellas y sus familias, así como un cambio cultural a favor de la igualdad de género.

Prioridades étnicas[10]

En seguimiento a las recomendaciones del Comité CEDAW a Costa Rica (CEDAW/C/CRI/CO/8; 2023, 2 de marzo), las mujeres afrodescendientes e indígenas también serán priorizadas en su atención, especialmente a partir de acciones en sus territorios y en seguimiento a sus propias agendas.

[9] Etaria (o): Según la RAE: Perteneciente o relativo a la edad de una persona, se habla de franjas etarias, por ejemplo.

[10] Étnica (o): Relativo a la etnia. "*En Costa Rica residen más de 104 mil personas indígenas, pertenecientes a 8 pueblos, de las cuales 36 mil habitan en 24 territorios. Bribris, Cabécares, Malekus, Chorotegas, Huetares, Ngäbe, Bruncas y Térrabas, conforman los pueblos indígenas del país. (2021)". Tomado de:* *https://www.google.com/search?q=etnias+de+costa+rica&sca_esv=553117817&rlz=1C1CHBD_esCR1004CR1004&ei=mnfKZLa1LoXbwbkPk5O_CA&oq=etnia&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiBWV0bmlhKgIIAjIHEAAYigUYQzIKEAAYigUYsQMYQzIFEAAYgAQyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAYgAQyBRAAGIAE*

Prioridades en relación con el cambio climático y la gestión de riesgos[11]

Como parte del trabajo a desarrollar con las mujeres rurales y en condiciones de pobreza, se incluirán acciones relacionadas con cambio climático y la gestión de riesgos, especialmente en aquellas zonas propensas a ser golpeadas por fenómenos naturales.

2.4. Definición del marco de procesos

Nuevo modelo de gestión por procesos, nuevos programas y organización de los servicios

Un proceso es la forma natural en que se deben estructurar las organizaciones. Los procesos inician con las necesidades de las personas usuarias, instituciones o entidades y posteriormente son transformados, a través de la prestación del servicio, mediante una secuencia de actividades. El paso final constituye el cumplimiento o satisfacción de esas necesidades, de esta forma, los procesos inician con personas usuarias o instituciones y finalizan con personas usuarias o instituciones atendidas.

Luego de la ejecución de talleres de consulta con todo el personal del INAMU, se definió y acordó el siguiente Mapa de procesos. A partir de estos procesos se trabajan todos los derechos humanos de las mujeres, con énfasis en los nudos estructurales de género aprobados por la Comisión Económica para América Latina –CEPAL– e incluidos como prioridad en el Plan Estratégico Institucional (PEI). Con base en lo anterior, se plantearon los siguientes grupos de procesos para la institución, siguiendo las directrices establecidas por la norma internacional ISO 9001:2015:

- Procesos sustantivos: los procesos sustantivos o misionales constituyen la razón de ser de una organización y su eje central. Para el caso del INAMU se definieron dos, a saber:
    - Atención a las mujeres en su diversidad.
    - Rectoría y vigilancia de normativas y políticas públicas.

- Procesos estratégicos: corresponden a los procesos mediante los cuales una organización prevé su futuro y desarrolla los procedimientos y operaciones

[11] Gestión de riesgo y Cambio climático: De acuerdo con lo indicado por la PNUD: "La gestión del riesgo climático se centra en el desarrollo de sectores que, como la agricultura, los recursos hídricos, la seguridad alimentaria, la salud, el medio ambiente y los medios de subsistencia, son muy sensibles al cambio y a la variabilidad del clima." Pero ¿Por qué es importante la igualdad de género cuando se trata de acción climática? Si bien el cambio climático es una amenaza para todos, no afecta a todos por igual. Los impactos del cambio climático perpetúan y magnifican las desigualdades estructurales, como las que existen entre mujeres y hombres. Esto es especialmente cierto en muchas partes del mundo donde las mujeres dependen de trabajos sensibles al clima como la agricultura y el trabajo manual para ganarse la vida. La crisis climática, como casi cualquier otro desafío humanitario y de desarrollo, tiene un mayor impacto en las mujeres. Esto se debe al reparto desigual del poder entre mujeres y hombres, la brecha de género en el acceso a la educación y las oportunidades de empleo, la carga de cuidados no remunerados, la prevalencia de la violencia de género y todas las demás formas de discriminación de género profundamente arraigada". (Véase: PNUD. (2023) Publicaciones de Blog. ¿Qué tiene que ver la igualdad de género con el cambio climático? febrero, 2023. Tomado de: https://climatepromise.undp.org/news-and-stories/what-does-gender-equality-have-do-climate-change). Por ejemplo, en el caso costarricense ya el Informe 2022 del Estado de la Nación indica lo siguiente: "La relación entre el Índice de Desarrollo Humano (IDH) y los efectos de desastres en el 2021 indica que de los cantones que presentaron más de 25 fichas registradas, solo San Carlos y Turrialba poseen niveles de IDH muy alto, el resto poseen niveles altos y Matina nivel medio. En cuanto al Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), todos los cantones con más de 25 fichas poseen valores entre medio y alto, a excepción de Los Chiles, el cual corresponde al único cantón en todo el país con un IPM en categoría muy alto. (Orozco-Montoya, Ricardo y Alice Brenes-Maykall (2022) Gestión del riesgo en Costa Rica: desafíos e impactos para el desarrollo humano sostenible. CONARE. Estado de la Nación.)

necesarias para alcanzarlo. En este caso son:
    - Conducción político-estratégica.
    - Comunicación institucional.

- Procesos de apoyo: los procesos de apoyo constituyen todas aquellas actividades organizadas que se orientan al cumplimiento de los procesos sustantivos. Se definieron los siguientes:
    - Gestión administrativa-financiera
    - Gestión de tecnologías de la información (TI)
    - Gestión del conocimiento especializado en género
    - Asesoría legal institucional
    - Gestión de la cooperación institucional
    - Gestión del talento humano

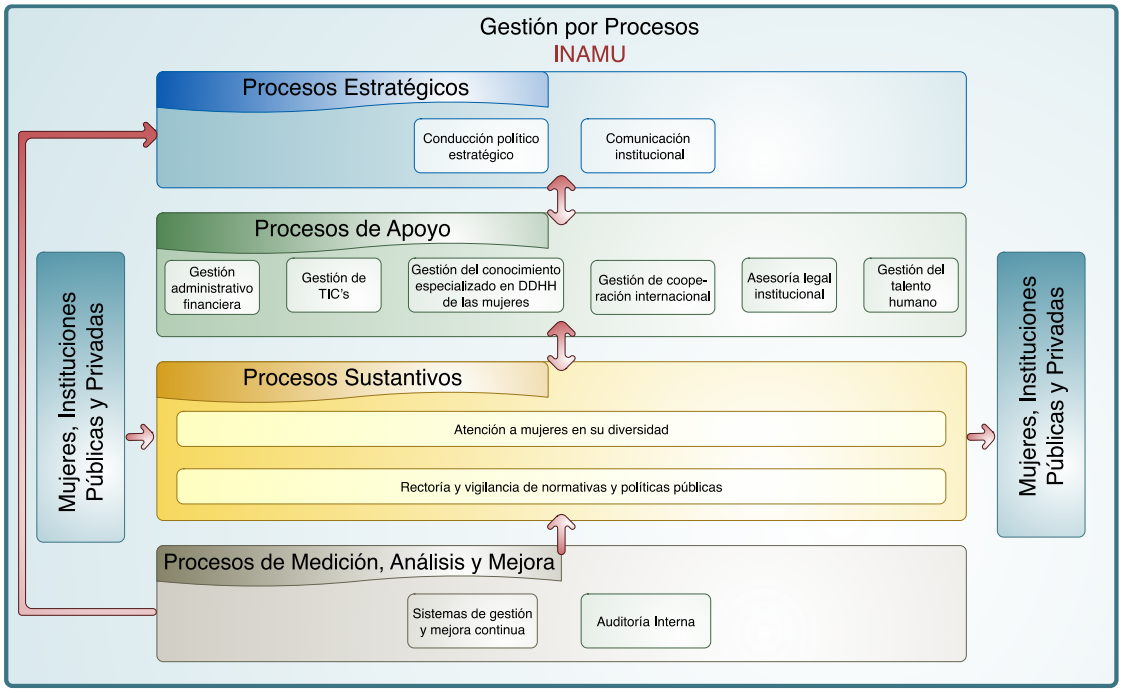
Procesos de medición, análisis y mejora: estos procesos constituyen el corazón de la mejora continua de una organización. Son todas aquellas actividades necesarias para poder cumplir los cuatro pasos de la mejora continua: planear, hacer, verificar y actuar. Para el caso del INAMU, se definieron los siguientes:

- Sistemas de gestión y mejora continua
- Auditoría interna

Cabe destacar que este conjunto de procesos funciona como un sistema, es decir, existe continua retroalimentación entre todos los procesos, ya sean de medición, análisis y mejora, de apoyo, estratégicos o sustantivos. En particular, es necesario que exista una retroalimentación de los procesos estratégicos a los sustantivos, pero también de los sustantivos a los estratégicos, por lo tanto, se considera que estas interacciones son bilaterales, necesarias para establecer un sistema acorde con las necesidades y sostenible en el tiempo.

Un resumen gráfico del mapa es el siguiente:

Gráfico 1: Gestión por procesos del INAMU



Fuente: *Informe final. Resultado de la consulta sobre el rediseño de procesos y procedimientos del INAMU*. INAMU, 2019.

El mapa anterior, con todas sus desagregaciones, fue aprobado por la Junta Directiva según Acuerdo 4, Acta 02-2020 del día 16 de enero del año 2020, y puede consultarse en los anexos de este plan[12].

Este mapa de procesos sirvió también de base para la definición, en asocio con la STAP-MIDEPLAN-HACIENDA, de la nueva **estructura programática presupuestaria** (ver recuadro N.° 3), alineando así los procesos de trabajo con la organización del presupuesto. Esto permitió que, a partir del año 2020, sea posible calcular el gasto asociado a cada proceso y a cada acción operativa estratégica o subproceso. La siguiente tabla resume la vinculación entre los principales servicios derivados de cada proceso sustantivo y el presupuesto institucional, tanto en el momento de la formulación como en el momento del reporte o informes de ejecución presupuestaria, todo mediante un código presupuestario común.

Así mismo, para el año 2021 la Dirección Estratégica del INAMU dio a conocer los servicios institucionales[13] que ofrece la institución, de acuerdo también con los nuevos Programas institucionales acordados y alineados con los procesos. Estos son:

[12] Véase el estudio completo. Consultores del Talento S.A. Producto 5 INFORME FINAL: RESULTADO DE LA CONSULTA SOBRE EL REDISEÑO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL INAMU. INAMU, 2019.

[13] Véase en anexos la Circular INAMU-PE-DE- 0027-2021, Servicios institucionales asociados a los programas sustantivos. Así mismo, puede consultarse el Catálogo de Programas e indicadores que se aprobó en diciembre del año 2020.

Recuadro N.°2. Servicios institucionales según programa y estructura programática presupuestaria a partir del año 2020

PROGRAMA 1. Actividades centrales:

- Servicios de promoción y difusión de derechos humanos de las mujeres.

PROGRAMA 2. Atención a mujeres en su diversidad:

- Servicios de información y orientación en derechos de las mujeres.
- Servicios de atención de la violencia contra las mujeres.
- Servicios de capacitación y formación a mujeres para el ejercicio de sus derechos.
- Servicios de asesoría y acompañamiento a mujeres para el ejercicio de sus derechos.
- Financiamiento no reembolsable para actividades productivas y en defensa de los derechos de las mujeres.

PROGRAMA 3. Rectoría y vigilancia en normativa y políticas públicas:

- Servicios de capacitación en derechos humanos de las mujeres a personas funcionarias públicas.
- Servicios de asistencia técnica en derechos humanos de las mujeres a instituciones públicas, a empresas privadas y a organizaciones sociales.
- Servicios de incidencia política o legal para la generación de normativa o política pública en igualdad y derechos de las mujeres.

Recuadro N.°3. Estructura programática presupuestaria, 2023.

(1) Institución: INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER (INAMU) Tabla 5: Estructura programática institucional						
(2) Código					(3) Denominación de la Categoría	(4) Unidad/es ejecutora/s
(a) Programa	(b) Subprograma	(c) Proyecto	(d) Actividad	(e) Obras		
001					**PROGRAMA DE ACTIVIDADES CENTRALES**	**Departamentos Administrativos y Unidades Staff**
001	00	00	01	00	ASESORÍA LEGAL INSTITUCIONAL	Asesoría Legal Institucional
001	00	00	02	00	AUDITORÍA INTERNA	Auditoría Interna
001	00	00	03	00	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Unidad de Comunicación
001	00	00	04	00	DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL	JD,Presidencia Ejecutiva, Dirección Estratégica y Dirección Administrativa y Financiera
001	00	00	05	00	DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN	Unidad de Documentación
001	00	00	06	00	FINANCIERO CONTABLE	Departamento Financiero Contable
001	00	00	07	00	GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	Unidad de Planificación Institucional
001	00	00	08	00	GESTIÓN DE RECURSOS DE COOPERACIÓN	Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
001	00	00	09	00	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Departamento Recursos Humanos
001	00	00	10	00	GESTIÓN DE TICs	Unidad de Informática
001	00	00	11	00	INVESTIGACIÓN	Departamento Especializado de información, Unidad de Investigación
001	00	00	12	00	MEJORA CONTÍNUA	Contraloría de Servicios
001	00	00	13	00	PROVEEDURÍA	Departamento Proveeduría
001	00	00	14	00	SERVICIOS GENERALES	Servicios Generales
001	00	02	02	00	Estudio, diseño y construcción de la Sede INAMU en el distrito El Roble, Puntarenas	Dirección administrativa
001	00	03	03	00	Estudio, diseño y construcción de la Sede INAMU en Ciudad Quesada, Alajuela	Dirección administrativa
001	00	04	04	00	Estudio, diseño y construcción del CEAAM[1] en el Cantón Central Limón	Dirección administrativa
001	00	05	05	00	Compra de terreno para el diseño y construcción del CEAAM[1] en el Área Metropolitana	Dirección administrativa
001	00	06	06	00	Estudio, diseño y compra de Licenciamientos SIPGAF	Unidad de Informática
001	00	07	07	00	Estudio, diseño y compra de Licenciamientos SisRUAP	Unidad de Informática
002					**PROGRAMA: Atención a mujeres para la igualdad efectiva y la prevención de la violencia**	**Dirección Estratégica**
002	00	00	01	00	Información, orientación y referencia	Centro de Información y Orientación
002	00	00	02	00	Atención Directa	Delegación de la Mujer CEAAM - AM CEAAM - OCC CEAAM - HC
002	00	00	03	00	Capacitación y Formación a Mujeres	Departamento Desarrollo regional Centro de Formación Política de las Mujeres
002	00	00	04		Dotación de fondos FOMUJERES	Departamento Desarrollo regional Unidad ejecutora FOMUJERES
003					**PROGRAMA: Rectoría y Vigilancia en Normativa y Políticas Públicas**	**Dirección Estratégica**
003	00	00	01	00	Gestión de Políticas Nacionales	Secretaría Técnica PIEG Departamento Violencia de Género (coordinación)
003	00	00	02	00	Rectoría Técnica	Gestión de Política Pública Contrucción de Identidades y proyectos de vida Ciudadanía, liderazgo y Gestión Local (coordinación) Condición Jurídica
003	00	00	03	00	Vigilancia en Normativa	Secretaría Técnica PIEG Departamento Violencia de Género (coordinación)

CEAAM[1]: Centro Especializado de Aención y de Albergue Temporal para Mujeres en riesgo de femicidio, sus hijos e hijas.

Fuente: Unidad de Planificación Institucional (2023) Tabla 5 (actualización). Estructura programática presupuestaria con base en modelos Tablas de 1 a 5. STAP-INAMU 2020.

De esta manera, se revisó en estos años, y de manera integral, el modelo de gestión del INAMU y los programas técnicos y administrativos acordados, los cuales deberán gestionar el cumplimiento de los objetivos específicos que se plasman en este documento estratégico.

2.5. Identificación de productos institucionales

Los productos intermedios (bienes/servicios) identificados por la institución se detallan a continuación:

Recuadro N.°4. INAMU. Bienes y servicios. Productos intermedios que coadyuvan a la mejora de los procesos de trabajo y la toma de decisiones institucionales

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
Programa actividades Centrales o de apoyo	7.1 Gestión del conocimiento en derechos humanos de las mujeres	▪ Personas funcionarias capacitadas ▪ Investigaciones y procesamiento de datos regionalizados[14] ▪ Servicios de información otorgados ▪ Materiales didácticos y pedagógicos sobre temas priorizados ▪ Publicaciones difundidas y listas de distribución elaboradas ▪ Archivo Central y archivos de gestión actualizados
Programa actividades Centrales o de apoyo	7.2 Gestión de adquisiciones institucionales	▪ Plan de compra o adquisiciones elaborado y actualizado ▪ Contrataciones administrativas ejecutadas exitosamente ▪ Pago a proveedores de manera continua y actualizada ▪ Proceso de registro y entrega de suministros funcionando y actualizado ▪ Inventarios físicos y digitales actualizados ▪ Informes contables y presupuestarios actualizados
Programa actividades Centrales o de apoyo	7.3 Gestión de proyectos de inversión pública	▪ Portafolio de proyectos diseñado ▪ Proyectos formulados, aprobados y con código de MIDEPLAN ▪ Análisis y reportes de viabilidad y costos ▪ Ejecución de proyectos aprobados y financiados en tiempo y forma ▪ Seguimiento trimestral a los proyectos de inversión pública ▪ Evaluación y cierre de proyectos en término
Programa actividades Centrales o de apoyo	7.4 Toma de decisiones para la gestión institucional	▪ Emitidas circulares, directrices y lineamientos de cobertura institucional sobre temas de interés político, estratégico y operativo institucionales ▪ Acuerdos directivos (Consejo Director) para la gestión de todos los programas institucionales en operaciones ▪ Acuerdos de Junta Directiva emitidos y divulgados, según corresponda ▪ Emitidos informes y reportes de cumplimiento a las disposiciones emanadas por la Contraloría General de la República y otros entes reguladores a tiempo y aprobados o certificados

[14] Todas las investigaciones institucionales se articulan bajo el Programa de Investigación Institucional "Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2020-2025)", desde el cual se organiza la Agenda Institucional de Investigación de manera anual, como una forma de establecer las prioridades institucionales en esta línea.

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
Programa actividades Centrales o de apoyo	8.1 Gestión de la planificación institucional	▪ Plan estratégico institucional aprobado y balances de seguimiento actualizados ▪ Plan Táctico de estrategias aprobado y actualizado ▪ Plan Operativo Institucional actualizado, alineado y avalado ▪ Presupuesto Plurianual aprobado y actualizado ▪ Plan institucional de proyectos de inversión pública aprobado y actualizado ▪ Plan estratégico de tecnologías de información y comunicaciones aprobado y actualizado
Programa actividades Centrales o de apoyo	8.2 Sistemas de gestión y mejora institucional	▪ Mapas de proceso y Manuales de procedimientos, protocolos y guías de atención avalados y actualizados funcionando ▪ Manuales de Clases y cargos aprobados ▪ Directorio de competencias institucionales vigente ▪ Planes de sucesión y de sostenibilidad del servicio aprobados ▪ Estructura programática presupuestaria vigente ▪ Estructura organizacional y funcional vigente ▪ Arquitectura de la información y tecnológica aprobada ▪ Sistemas de gestión (calidad, riesgos, igualdad ambiental y salud ocupacional) formulados, incorporados en los manuales de procedimiento y en operación ▪ Informes y reportes de seguimiento a los sistemas de gestión ▪ Proyectos de mejora de la gestión institucional emitidos
Programa actividades Centrales o, de apoyo	8.3 Seguimiento y evaluación de la gestión institucional	▪ Informes de resultados de estudios de percepción de usuarias y de percepción de la ciudadanía sobre los servicios del INAMU aprobados y difundidos ▪ Informes institucionales físicos y financieros, hacia los entes fiscalizadores, con todos los reportes e informes de seguimiento o informes de evaluación derivados, actualizados, aprobados y difundidos ▪ Reportes de seguimiento a planes remediales y de mejora de los instrumentos de planificación en ejecución, emitidos y actualizados

Fuente: Elaboración propia.

Recuadro N.°5. INAMU. Bienes y servicios. Productos intermedios que coadyuvan con la gestión del talento humano y la innovación tecnológica

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
Programa actividades centrales o de apoyo	Incorporación de las tecnologías de información y comunicación en el quehacer del INAMU	▪ Plan estratégico de tecnologías de información y comunicaciones PETIC 2022-2027 y ss. aprobado ▪ Portafolio de proyectos de TI aprobado y alineado al PETIC ▪ Modelo de arquitectura de la información actualizado y vigente ▪ Catálogo de servicios de TIC dirigido al personal de INAMU actualizado y vigente ▪ Catálogo de servicios de TIC dirigido al público externo actualizado y vigente

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
		▪ Servicios de soporte técnico y de ciberseguridad actualizados, continuos y vigentes
Programa actividades centrales o de apoyo	Implementación de la política de gestión del talento humano	▪ Emitidos lineamientos e informes relacionados con la gestión de los recursos humanos y el teletrabajo ▪ Servicios administrativos asociados a las remuneraciones y la planilla institucional ▪ Servicios de reclutamiento e inducción al personal de nuevo ingreso ▪ Manual de clases y cargos actualizado, aprobado, difundido y en ejecución ▪ Estudios de cargas de trabajo ▪ Diccionario de competencia aprobado y en ejecución ▪ Plan de captación del talento humano conforme a las necesidades estratégicas institucionales, aprobado y en ejecución ▪ Plan quinquenal de sucesión del personal aprobado y en ejecución ▪ Evaluaciones del desempeño y planes de mejora asociados a los Servicios de formación y desarrollo actualizados, aprobados y en ejecución ▪ Diagnósticos de clima organizacional en ejecución, continuos, vigentes y con planes de mejora derivados ▪ Servicios de diagnóstico, tratamiento y mejora de la Salud humana y ocupacional de todo el personal del INAMU ▪ Servicios de apoyo a la resolución alterna de conflictos vinculados a las relaciones laborales

Fuente: Elaboración propia.

Recuadro N.°6. INAMU. Bienes y servicios. Productos intermedios que coadyuvan con la gestión de los recursos

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
Programa actividades centrales o de apoyo	Óptima ejecución del presupuesto institucional	▪ Servicios de asistencia técnica a la Comisión POI institucional ▪ Análisis y tratamiento de la información presupuestaria institucional ▪ Presupuesto anual y plurianual elaborado y aprobado ▪ Informes continuos de cumplimiento de la ejecución presupuestaria ▪ Informes de cumplimiento del Plan NICSP institucional ▪ Reportes o información que requieran las dependencias internas o de entes externos que la requieran ▪ Gestión y pago de planillas y a proveedores

Fuente: Elaboración propia.

2.6. Análisis situacional: contexto nacional

Situación de las mujeres en Costa Rica y nudos estructurales que perpetúan las desigualdades de género

Para el año 2017, análisis realizados por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) plantean la existencia de cuatro nudos estructurales a nivel latinoamericano que no permiten vislumbrar los avances de los planes y políticas diseñados hasta entonces en materia de derechos humanos de las mujeres y las brechas que persisten entre mujeres y hombres en el continente. Pese al trabajo registrado en la región en materia de igualdad de género, siguen existiendo y persistiendo nudos críticos que dejan en evidencia las problemáticas históricas y culturales aún no superadas, los cuales son clave para la compresión de la desigualdad de género y su análisis (CEPAL, 2017). Estos nudos se definen como:

A. **La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza:** es obstáculo para la autonomía económica de las mujeres, y se expresa en el alto porcentaje de informalidad de empleo, un mercado laboral segregado por género, presencia de mujeres en pocos sectores económicos, brechas salariales y presencia en empresas de menor tamaño en comparación con los hombres. Se ha puesto en evidencia que las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico, ya que se le relegan los cuidados. Además, persisten las barreras de acceso a tierra, educación, y a la tecnología (Güezmes, Scuro, & Bidegain, 2022).
B. **La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado**: limita la autonomía física de las mujeres, en tanto se condiciona el espacio en el que las mujeres pueden movilizarse y desarrollarse (ONU, Mujeres, 2012; Jiménez, 2020). Debido a los cambios en las tendencias demográficas de la región, CEPAL observa que existe un aumento en la demanda de cuidados, y las mujeres seguirán siendo las más afectadas por ser socialmente las encargadas del cuidado (Vaca, 2019). La división sexual del trabajo impacta a las mujeres en todos los ámbitos de su vida: limita sus posibilidades de estudio y trabajo, sus espacios de ocio y autocuidado, afecta su salud integral, define los campos laborales en donde se puede integrar y la remuneración que se recibe, entre otros.
C. **Los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio:** se relaciona directamente con la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres. Estos patrones excluyen a las mujeres de ámbitos sociales y reproducen discursos de subordinación y naturalización de la violencia contra las mujeres (VcM) (Vaca, 2019; ONU, Mujeres, 2012; Jiménez, 2020).
D. **La concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público:** se explica como la ausencia de las mujeres en cargos de poder en los empleos formales, así como la poca presencia de mujeres en cargos públicos y de toma de decisiones en diferentes países a nivel regional (ONU, Mujeres, 2012; Jiménez, 2020).

Mientras la autonomía de las mujeres resulta una condición indispensable para el progreso a nivel económico, político e ideológico, las diferentes formas de violencia contra las mujeres que se encadenan con el fin de perpetuar su exclusión y subordinación, originadas

por la división sexual del trabajo, tienden a comprometer los procesos de desarrollo, innovación y resiliencia frente a las crisis (ONU, Mujeres, 2012; Jiménez, 2020).

En ese sentido, la exclusión de las mujeres en la toma de decisiones funge como un mecanismo que fomenta y reproduce la vulneración y la desigualdad: la exclusión política tiene como vehículo los mecanismos de desmoralización y rechazo a la participación de las mujeres en la esfera pública, y se compone de todas las acciones u omisiones que les limiten el acceso o las oportunidades de constituir y participar de espacios de organización política y de toma de decisiones para mejorar su situación laboral y compensar el resto de las condiciones anteriormente definidas (Jiménez, 2020, pág. 23).

A lo interno de la institucionalidad pública esta exclusión puede ocurrir por diferentes vías, entre ellas, el desarrollo de políticas, programas, evaluaciones y otras gestiones que contengan sesgos de género. Los sesgos de género devienen en un trato diferenciado entre hombres y mujeres, estos pueden ser explícitos, cuando esa diferenciación es manifiesta, o implícitos "cuando el impacto de las políticas es diferenciado para mujeres y hombres debido a los arreglos sociales y a los comportamientos y/o conductas culturales establecidas" (ONU, Mujeres, 2012, pág. 457).

Por lo tanto, lejos de asumir que una política o programa tiene un efecto neutro en términos de género, debe identificarse cómo afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres o bien, si el impacto generado por la política tiende a compensar las desigualdades históricas o si, por el contrario, las perpetúan.

En Costa Rica, esos nudos estructurales que explican la permanencia de la desigualdad son reconocidos y se han abordado mediante la puesta en marcha de las políticas nacionales PIEG y PLANOVI; no obstante, luego de la crisis pandémica por COVID-19, se acentuaron dichas desigualdades en prácticamente todos los campos del quehacer social, político, cultural y económico de las mujeres en el país.

En este Plan Estratégico Institucional se reconocen ambas políticas y sus diagnósticos de partida como asuntos del más alto interés, y constituyen el motor para la intervención del INAMU en los próximos años. En el caso del nudo estructural sobre desigualdad económica y pobreza, recientes estudios del INEC (ECE, III trimestre 2022) y del Informe del Estado de la Nación (2022) confirman esta situación, según se muestran en los siguientes datos.

Recuadro N.° 7. INAMU. Características de la población ocupada.

PORCENTAJE DE SUBEMPLEO

El porcentaje de personas ocupadas con subempleo a nivel nacional se estimó en 9,6 %. Por sexo, la tasa de subempleo masculina se estimó en 7,4 %, mientras que en la femenina en 13,1 %. El subempleo nacional disminuyó en 4,2 p.p. en comparación con el mismo periodo del año anterior; en el caso de los hombres la reducción fue de 4,3 p.p., mientras que en las mujeres fue de 4,2 p.p., todas las reducciones son estadísticamente significativas.

RAMA DE ACTIVIDAD

En cuanto a las ramas de actividad por sexo, del total de hombres ocupados, 249 000 participan en actividades de comercio y reparación, esto corresponde a un 18,6 % de los ocupados; 182 000 a agricultura, ganadería y pesca (13,6 %) y 168 000 a la industria manufacturera (12,5 %). Estos sectores no presentan una variación significativa. En el caso de las mujeres, 151 000 trabajan en el sector de la enseñanza y salud, lo que representa un 18,1 % de la población ocupada femenina, 133 000 laboran en comercio y reparación (15,9 %) y 122 000 se dedican a las actividades de los hogares con empleadores (14,6 %). Estas ramas de actividad no presentan cambios significativos con respecto al mismo periodo del año anterior.

POSICIÓN EN EL EMPLEO

Del total de personas asalariadas, 972 000 son hombres (60,4%) y 637 000 son mujeres (39,6%). El incremento en la población asalariada con respecto al mismo trimestre del año anterior se da en ambos sexos, 83 000 hombres y 45 000 mujeres, aunque este incremento es casi el doble entre los hombres que entre las mujeres. Del total de personas trabajadoras independientes, 360 000 son hombres (66,4 %), y 182 000 son mujeres (33,6 %).

PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL

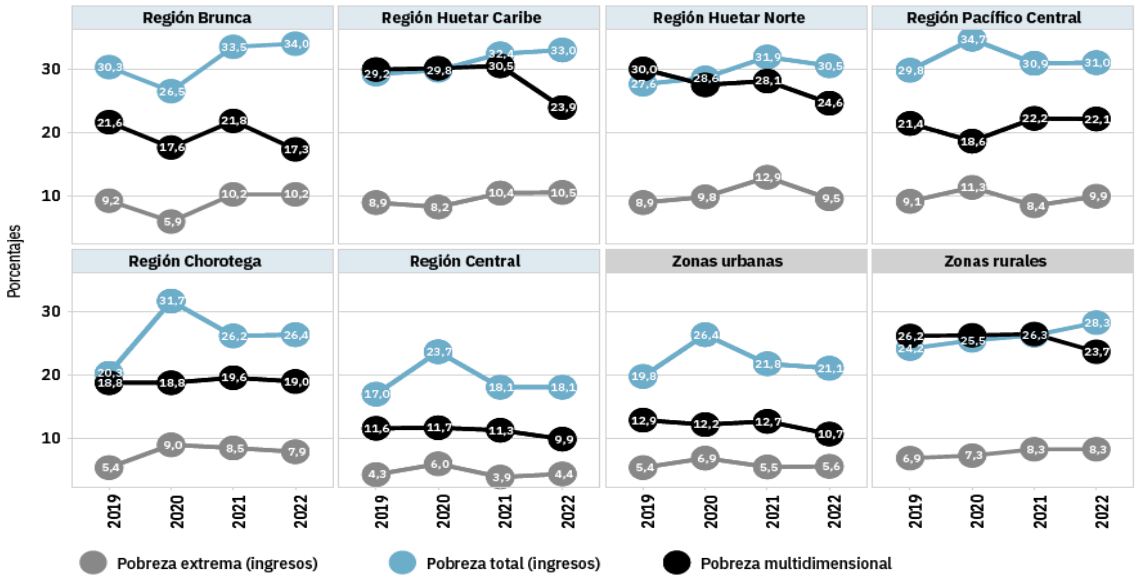
En el trimestre junio-agosto de 2022, el 42,2 % de la población ocupada se clasifica con empleo informal. Del total de hombres ocupados, el 40,3 % están dentro de la informalidad y del total de mujeres el 45,2 %. Tanto a nivel nacional como entre los hombres, el porcentaje de ocupados con empleo informal disminuye de forma interanual en 2,7 p.p. y 5,3 p.p respectivamente. Por otra parte, de la población ocupada independiente el 89,1 % corresponde a empleo informal y en el caso de la población ocupada dependiente fue el 26,6 %.

Posteriormente, en el siguiente trimestre, según la publicación de la ECE JJA 2022 (cuadro 2.2, pág 22), el porcentaje de personas ocupadas con empleo informal en 2021 era de 44.2 y en el 2022 bajó a 42.5 (-1.7%). En el caso de los hombres ese porcentaje bajó de 44.9 a 41.1 (-3.8%). Para las mujeres el porcentaje aumentó de 43.2 a 44.9 (+1.7%). https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-11/ECE_III%20T_2022.pdf

Fuente: INEC. Resumen de resultados. ENCUESTA CONTINUA DE EMPLEO, TRIMESTRE (JUNIO – JULIO – AGOSTO 2022), 6 octubre 2022.

Si a esto se le suman las desigualdades que se profundizan en Costa Rica en el ámbito regional, se observa que la situación tiende a agudizarse y el nudo advertido por CEPAL se manifiesta de manera tajante en el país, según el siguiente gráfico, presentado en el Informe Estado de la Nación 2022.

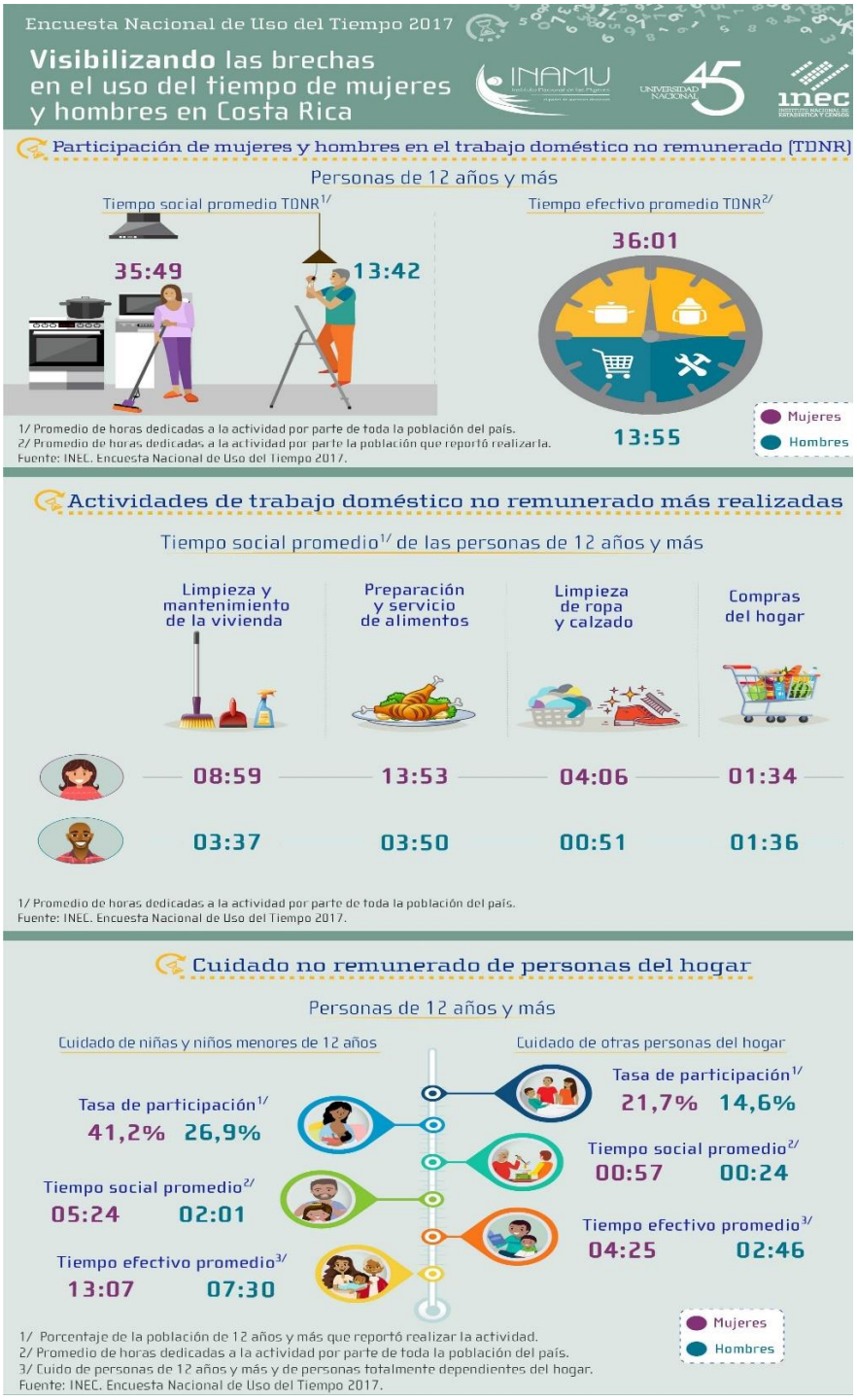
Gráfico 2. Incidencia de la pobreza por método, según región y zona.
(porcentaje de hogares)



Fuente: Morales, 2022, con datos de las encuestas de hogares del INEC.

En el caso del nudo estructural relacionado con la desigual distribución sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, es necesario reconocer que durante la crisis social provocada por la pandemia de COVID-19 se aumentó de manera significativa la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el cual históricamente ha estado en manos de las mujeres. Un resumen infográfico de la última Encuesta de Uso del Tiempo ejecutada por el INEC en 2022 revela que la carga global de trabajo continúa afectando especialmente a las mujeres, debido a la sobrecarga por cuido y a la ejecución de trabajo doméstico no remunerado. A continuación, los datos.

Figura 1: Infografías sobre distribución sexual del trabajo



Cuidado exclusivo de niñas y niños menores de 12 años
Tiempo efectivo promedio1/ de las personas de 12 años y más
Apoyo en cuidado personal
07:36
03:52
Apoyo educativo
02:04
01:42
Entretenimiento y apoyo emocional2/
05:00
04:47
Cuidados de salud
04:25
02:30
Mujeres
Hombres
1/ Promedio de horas dedicadas a la actividad únicamente por parte la población que reportó haberla realizado.
2/ Jugar, contar cuentos, leer, llamar la atención y otras.

Actividades de tiempo libre
Tiempo social promedio1/ de las personas de 12 años y más
Uso de medios masivos de comunicación
18:19 20:25
Convivencia familiar, social y participación ciudadana
09:37 08:27
Participación en juegos, aficiones y visita a lugares de entretenimiento
01:14 02:22
Práctica de deportes y ejercicio físico
01:00 01:55
Ocio pasivo
04:00 04:38
Mujeres
Hombres
1/ Promedio de horas semanales dedicadas a la actividad por parte de toda la población del país.
Fuente: INEC. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017.

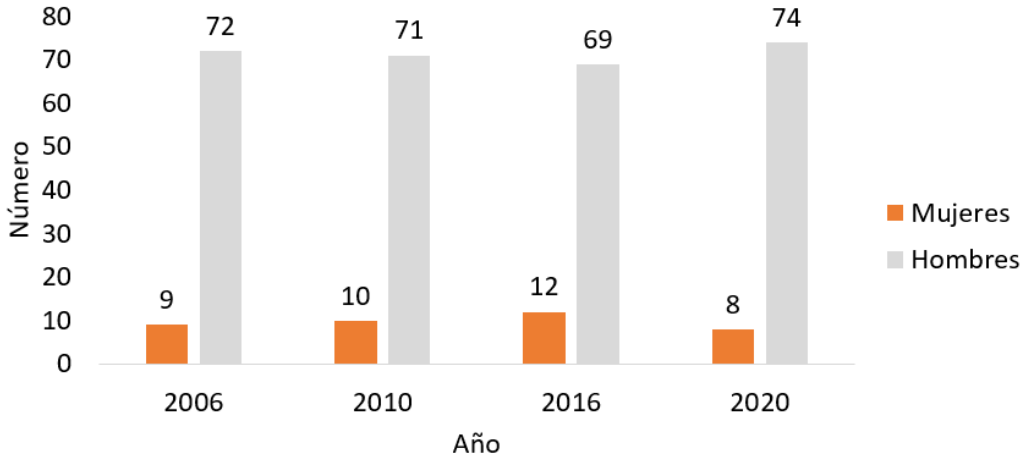
Carga global de trabajo1/
Personas de 12 años y más
69:53
62:56
Mujeres
Hombres
1/ Suma de las jornadas dedicadas a trabajo remunerado y a trabajo doméstico no remunerado de la población ocupada en el mercado laboral.
Fuente: INEC. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017

En relación con el nudo estructural relativo al mantenimiento de “patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio”, Costa Rica no ha sido la excepción. La Encuesta Nacional de Percepción sobre los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU), realizada en 2021, muestra la percepción de la población costarricense sobre el avance de los derechos de las mujeres en distintos campos, como se aprecia a continuación:

Figura 2: Infografías sobre percepción de la población costarricense en relación con el avance de los derechos de las mujeres

Finalmente, también se confirma, aunque en menor grado, la vigencia del nudo estructural de género asociado a la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. A pesar de los avances alcanzados en materia de paridad en la Asamblea Legislativa y los avances normativos, aún existen espacios de toma de decisiones en donde las mujeres no han logrado ocupar la participación que les corresponde. Datos a continuación muestran algunos ejemplos en este sentido.

Gráfico 3. Número de alcaldesas y alcaldes electos. Elecciones nacionales 2006-2020



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

Recuadro N.° 8. Porcentaje de mujeres electas magistradas titulares en el Poder Judicial. 2022

Año	Mujeres	Hombres
2022	16,0%	84,0%

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Poder Judicial, 2022.

2.7. Identificación de recursos

Situación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el INAMU

Para el año 2020 el INAMU concluye la ejecución del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicación (2018-2020), después de pasar por varios períodos de discusiones internas de alto nivel. Estas fueron provocadas por el elevado costo de dichas tecnologías versus las necesidades institucionales de contar con sistemas propios de gestión técnica y administrativa altamente informatizados, con tal de reducir el rezago tecnológico institucional. Todo esto se da en el marco de un contexto informático de cambios sumamente acelerados a nivel mundial que tuvieron su impacto en Costa Rica y a partir de

los cuales se indujeron avances que, sin notarlo, obligan a las instituciones a moverse entre los sistemas 4.0 a los 5.0, y la presión continua con la robótica instalándose en los países más desarrollados del mundo desde el año 2015.

Con el fin de mejorar la gestión institucional de las TIC se aplicó a dicho PETI (2018-2020) una evaluación final y varias auditorías externas. A continuación, se resumen las principales recomendaciones de dichos estudios[15], sobre las cuales se desarrolla en la actualidad la propuesta estratégica del INAMU en esta materia.

"1. Producto de la evaluación realizada al Plan Estratégico de Tecnologías de Información (PETI) 2018 -2020, se determinó que el mismo es congruente en los siguientes aspectos: • El Plan Estratégico de Tecnologías de Información plantea sus objetivos estratégicos en relación con el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Institucional del INAMU. • Los cuatros pilares principales para los procesos estratégicos de tecnologías de información cuentan con un análisis de FODA, además, existe un análisis de la situación actual de las tecnologías de información. Con base en estos dos análisis se establecen las oportunidades de mejora. • Producto del taller realizado para elaboración del Plan Estratégico 2018-2020, con la participación de todas las dependencias del INAMU, se propusieron 88 proyectos de TI. • Se definen directrices para la administración y ejecución del PETI para el logro de los objetivos. • El PETI 2018-2020 fue divulgado a las partes interesadas y a su vez se encuentra publicado para su fácil acceso en la intranet e internet. • La Dirección Estratégica, la Dirección Administrativa y la Jefatura de Despacho, al realizar el análisis, aprobaron únicamente el proyecto SIPGAF para el PETI 2018-2020. Adicionalmente, asociado al PETI 2018-2020 se comprobó que se cuenta con una metodología adecuada para la administración de proyectos de TI, a su vez, alineada con la metodología para la gestión de riesgos de TI. Además, se identificó la conformación de un Comité Institucional de Tecnologías de Información como apoyo en temas estratégicos de TI.

Sin embargo, se determinó que el PETI 2018-2020 presenta debilidades con respecto a la normativa en los siguientes puntos: • En el momento de la elaboración del PETI no se contaba con un modelo de arquitectura empresarial. • Ausencia de un lineamiento para su definición y elaboración. • Falta de contenido en la definición (categorización) de los proyectos asociados al PETI. • No se están aplicando los mecanismos de seguimiento incluidos en el PETI. • Inconvenientes presentados en el único proyecto aprobado dificultan avanzar en el cumplimiento de la estrategia de TI. • No existe una alineación entre el PETI y el POI de la Unidad de informática. Dado lo anterior, se determina que su resultado es *satisfactorio con excepciones*".

Se evidenció en los informes del POI que en 2019 se calcularon cuatro indicadores, los cuales fueron: "porcentaje de cumplimiento de la cartera de proyectos del PETI vinculados a la plataforma tecnológica", "porcentaje de cumplimiento de la cartera de proyectos vinculados al desarrollo de sistemas informáticos", "porcentaje de cumplimiento de la

[15] Carvajal y asociados. Producto 4. Informe final de resultados y plan de acción de mejora derivados de la contratación 2020CD-000005-0015800001. INAMU, diciembre, 2020.

cartera de proyectos del PETI vinculados al mantenimiento informático" y "proyectos del PETI cumplidos", y en el 2020 se evidenció que se ha calculado únicamente el indicador denominado "porcentaje de cumplimiento del PETI vigente".

Cabe destacar que ya se tienen definidos los indicadores que se calcularán en el próximo PETI, los cuales son: "porcentaje de cumplimiento en la gestión de la plataforma institucional (según el PETI vigente)", "porcentaje de cumplimiento de cartera de proyectos PETI vinculados al mantenimiento y desarrollo de los sistemas de información", "porcentaje de cumplimiento de la gestión de la red institucional de comunicaciones del INAMU", y "porcentaje de cumplimiento de formularios de servicio técnico atendidos". Por otra parte, se recomienda que para cada proyecto contenido en el PETI se creen indicadores específicos, con el fin de medir su adecuada gestión y asegurar que se encuentren alineados con el respectivo objetivo estratégico de TI a cumplir. Es decir, cada objetivo estratégico del PETI se encuentra traducido en proyectos y/o actividades de TI, por lo tanto, se identifica la necesidad de incorporar indicadores que permitan determinar el avance del cumplimiento de su respectivo objetivo".

Para el año 2022 se había podido avanzar en la atención de varias de las oportunidades de mejora señaladas por el estudio, mientras que las otras se plasmaron en el actual Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicación PETIC-INAMU 2023-2027, aprobado a finales del año 2022. Cabe mencionar que la formulación y ejecución del PETIC institucional constituye la principal estrategia institucional asociada al objetivo específico n.º 9 de este Plan Estratégico Institucional, que se desarrolla más adelante.

Situación del recurso humano

Para el año 2023 el INAMU cuenta con 339 personas funcionarias entre plazas con cargos fijos e interinas. Desde el año 2015 se ha logrado aumentar paulatinamente el número de personas profesionales que atienden programas de capacitación y atención a las mujeres en todas sus sedes regionales, fortaleciendo poco a poco el otorgamiento de servicios en todas las regiones del país. No obstante, estos pequeños aumentos de personal han sido insuficientes de acuerdo con los servicios y necesidades que se expresan en la población y, en paralelo, la dotación de personal en los procesos de apoyo, seguimiento y mejora ha sido muy débil o nula. Lo anterior ha traído consecuencias que se suman a los demás factores hasta ahora analizados y que tienen que ver con sobrecargas excesivas, pero también con un desenfoque en el modo de gestión que pone en riesgo la cantidad y calidad de los servicios que se brindan diariamente.

Recuadro N.º 9. INAMU. Presupuesto ordinario del ejercicio económico 2023. Cantidad de plazas según subpartida.

CARGOS FIJOS	TOTAL
Superior	2
Ejecutivo	32
Profesional	231
Técnico	24
Administrativo	16
Servicio	24
TOTAL	**338**
SERVICIOS ESPECIALES	
Ejecutivo	0
Profesional	1
Técnico	0
Administrativo	0
Servicio	0
JORNALES FIJOS	0
JORNALES OCASIONALES	0
Subtotal	**1**
Total, General	**339**
Observación: Al mes de julio 2022 el INAMU tiene aprobadas 339 plazas, contempladas para el presupuesto 2023.	

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se retoma a modo de diagnóstico los resultados más recientes que arrojan los estudios de clima organizacional y se resumen las principales necesidades expresadas en recomendaciones emanadas de dichos estudios.

Clima organizacional

En el INAMU, el clima laboral o clima organizacional se ha entendido como aquel que se relaciona con las siguientes características ya propuestas por Benditto, González, Vera y Weigle (2017, p. 171):

- *Se refiere a las características del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores.*
- *Tiene como elemento constitutivo la motivación y se vincula con las expectativas de los colaboradores y los grados de satisfacción que alcanzan, la percepción que estos tienen de los hechos y del sistema de valores de la compañía.*
- *La satisfacción y percepción generan el ambiente entre los miembros de la organización.*

- *Este tiene repercusiones en el comportamiento y rendimiento laboral.*
- *Es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.*
- *Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.*
- *El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente y altamente dinámico*.

Con este concepto como punto de partida, el INAMU realizó su último análisis de clima organizacional en el año 2022. Este estudio abarcó a un 81,42% de las personas funcionarias de la institución, aunque fue diseñado para el 100% de ellas. A partir de las respuestas, se pudieron analizar varios aspectos importantes ligados esencialmente a las siguientes variables o factores: comunicación, trabajo en equipo, gestión de conflictos, estándares de calidad, capacitación y desarrollo, confianza, satisfacción, salud ocupacional, liderazgo, sistema de valores y ética, estructura, relaciones interpersonales en el teletrabajo y gestión del teletrabajo.

Las principales recomendaciones asociadas a dicho análisis, y que reflejan las necesidades centrales expresadas por el personal se centraron en las siguientes áreas de trabajo:

A. Comunicación, trabajo en equipo y gestión de conflictos

B. Estándares de calidad

C. Capacitación y desarrollo

D. Confianza

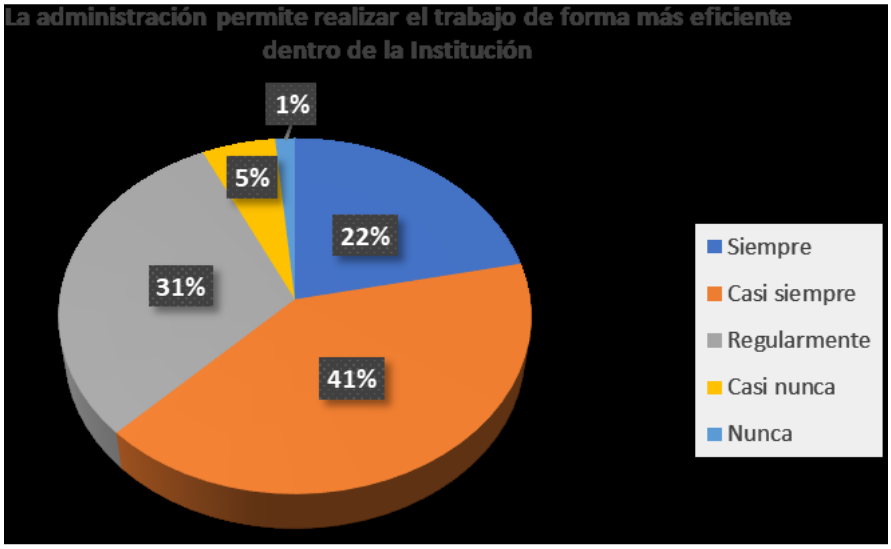
E. Salud ocupacional

F. Estructura

En este apartado cabe resaltar los siguientes gráficos que resumen la opinión del personal consultado sobre estos aspectos:

- Trabajo eficiente: “¿permite la administración en general, realizar el trabajo de forma más eficiente dentro de la institución?, se encontró que 59 personas consideran que “siempre”, 111 personas indican que “casi siempre”, 83 “regularmente”, 15 “casi nunca” y 4 “nunca”.

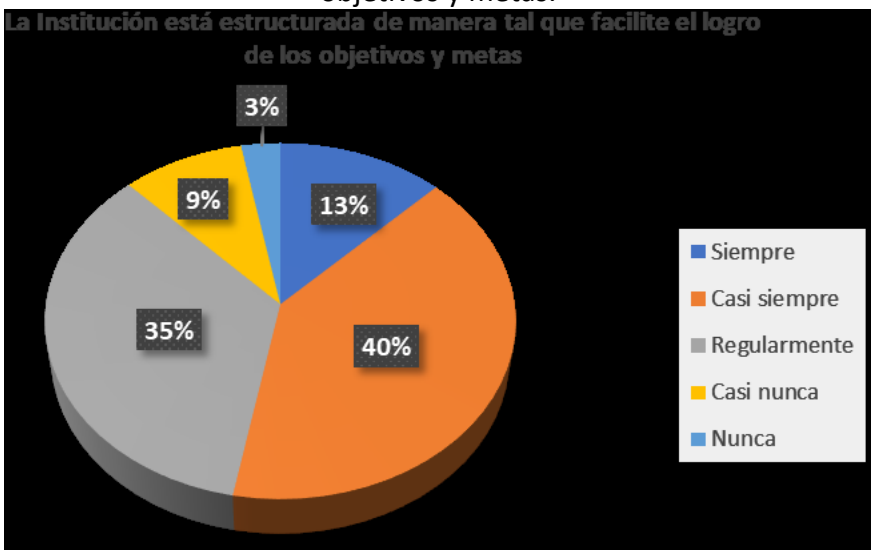
Gráfico 4: La administración permite realizar el trabajo de forma más eficiente dentro de la Institución.



Fuente: INAMU, Departamento de Recursos Humanos, 2022.

- Logro de objetivos y metas.
  En lo referente a la percepción de que la institución está estructurada de manera tal que facilite el logro de los objetivos y metas, se encontró que 34 personas consideran que "siempre", 110 personas indican que "casi siempre", 95 "regularmente", 25 "casi nunca" y 8 "nunca".

Gráfico 5: La institución está estructurada de manera tal que facilite el logro de los objetivos y metas.

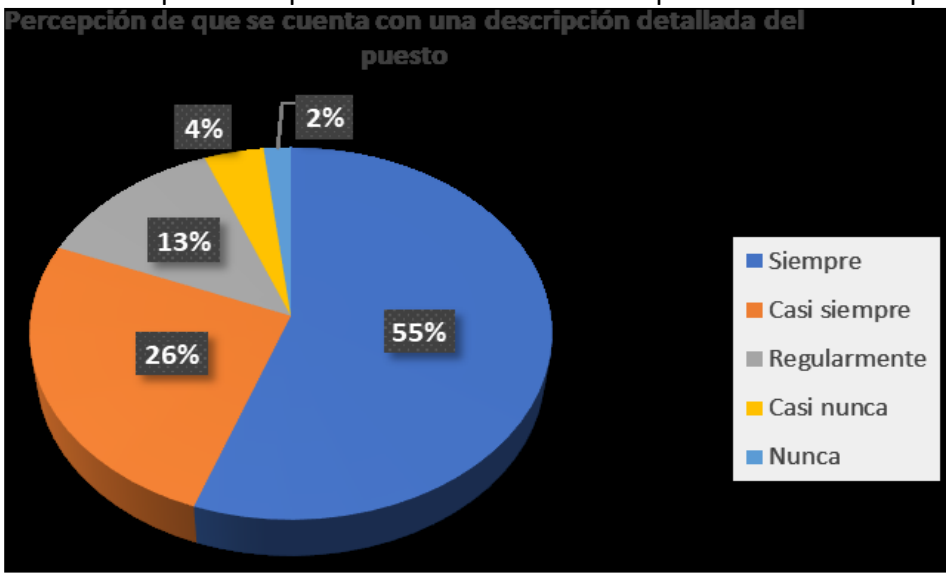


Fuente: INAMU, Departamento de Recursos Humanos, 2022.

- Descripción detallada del puesto: Con respecto a la percepción de que se cuenta con una descripción detallada del puesto, se encontró que 151 personas consideran que

"siempre", 70 personas indican que "casi siempre", 35 "regularmente", 11 "casi nunca" y 5 "nunca"."

Gráfico 6: Percepción de que se cuenta con una descripción detallada del puesto



Fuente: INAMU, Departamento de Recursos Humanos, 2022.

A partir de dicho diagnóstico se propone la consolidación de la Política institucional de Gestión del Talento Humano como un objetivo en este PEI, como se verá más adelante.

2.8. Definición de riesgos

Los riesgos identificados por la institución se encuentran asociados a los ejes estratégicos que se desarrollan detalladamente en el apartado III de este documento (Estrategia Institucional). Son cuatro ejes estratégicos de acción del INAMU que se han implementado desde el año 2019, y se espera continuar en esta misma línea hasta el año 2030. Ellos son:

- Eje 1: Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia.
- Eje 2: Mejora de procesos internos y estructura organizacional.
- Eje 3: Fortaleza de los recursos humanos y crecimiento tecnológico.
- Eje 4: Eficiencia en la gestión de recursos financieros y materiales.

Riesgos asociados al Eje 1: Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia (programas sustantivos 2 y 3)[16]

La identificación, análisis y gestión del riesgo en las actividades ligadas a la ejecución de este eje dan como resultado el siguiente mapa de calor:

Recuadro N.º 10. INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje1. PEI 2024-2030.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI[17]	RIESGO	APETITO DE RIESGO (valorado en 2019)
1 Promover el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como, su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el Estado costarricense y la sociedad civil.	1_Escaso apoyo político e incompatibilidad ideológica de la jerarca, en la toma de decisiones para el avance de la igualdad.	**ALTO**
2 Promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situaciones de dependencia para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuido y en el uso del tiempo	2_Inadecuada articulación para la generación de propuestas y programas, debido a una limitada priorización técnica y política sobre la corresponsabilidad social de los cuidados.	**MEDIO**
3 Impulsar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad, mediante coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales que favorezcan el desarrollo de su autonomía económica.	3.1_La estrategia institucional de empresariedad y empleabilidad no se logra ejecutar de manera articulada entre los niveles nacional, regional y local.	**MEDIO**
	3.2_ Debilitamiento del INAMU como ente rector en materia de transversalización de la perspectiva de género en el sector productivo nacional.	**MEDIO**
4 Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones, asi como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	4_Las políticas PLANOVI y PIEG no se implementen en el nivel regional y local.	**MEDIO**
5 Fortalecer a las mujeres diversas en su empoderamiento, liderazgo, autocuidado y bienestar; así como a organizaciones sociales, articulando iniciativas para el disfrute de su ciudadanía plena.	5.1_Carencia de vinculación estratégica entre la rectoría técnica del INAMU y el trabajo de atención directa con las mujeres y sus organizaciones, en todas las regiones.	**MEDIO**
	5.2_ Débil formación y acompañamiento a las organizaciones de mujeres en la agenda del INAMU.	**MEDIO**

[16] Ver el detalle de los programas institucionales en el apartado 3.3. Así mismo se anexan a este PEI los planes de mitigación salidos del análisis de los riesgos estratégicos y que viene ejecutándose año a año.

[17] Véase objetivos estratégicos en el apartado III del presente documento.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI[17]	RIESGO	APETITO DE RIESGO (valorado en 2019)
6 Promover el ejercicio y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad.	6_Endurecimiento de la posición conservadora en diferentes niveles: político, medios de comunicación y en la sociedad costarricense, entre otros, con respecto al enfoque de defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad y al derecho del control del cuerpo por parte de las mujeres.	**MEDIO**

Fuente: Unidad de Planificación Institucional (2023). Extracto del Informe sobre la Valoración específica del riesgo institucional SEVRI – ESTRATÉGICO y Mapa de calor. 2019-2030

Análisis de riesgos asociados al Eje 2: Mejora de procesos internos y estructura organizacional

Para los objetivos 7 y 8 del PEI se identificaron, a nivel estratégico, los siguientes riesgos, a los cuales se le da seguimiento mediante el sistema de evaluación y valoración de riesgos institucionales (SEVRI).

Recuadro N.º 11. INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje 2. PEI 2024-2030.

OBJETIVO ESPECÍFICO	RIESGO	APETITO DE RIESGO
7 Brindar oportunamente el soporte político-administrativo necesario para el impulso de los objetivos institucionales.	7_ Político: no se visualiza la importancia del soporte político administrativo en las políticas de desarrollo de los objetivos relacionados con las atribuciones institucionales y se toman decisiones tardías, erróneas, o sin consultar a otras autoridades.	**Alto**
8 Redefinir los procesos técnico-administrativos institucionales que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	8_Estratégico-organizacional: los procesos definidos no contribuyen de forma efectiva al cumplimiento de los fines institucionales.	Medio

Fuente: INAMU, SEVRI estratégico, 2019.

Análisis de riesgos asociados al Eje 3: Fortaleza de los recursos humanos y crecimiento tecnológico

Los riesgos asociados a los objetivos 9 y 10 correspondientes a este Eje 3 son los siguientes:

Recuadro N.º 12. INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje 3. PEI 2024-2030.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RIESGOS	APETITO DE RIESGO
9 Desarrollar Tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.	9_Estratégico-presupuestario: la visión institucional no es clara en relación con la necesidad de desarrollar tecnologías de información que permitan el acceso a las mujeres y cumplimiento de las atribuciones institucionales.	Medio
10 Desarrollar una política de Gestión de talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo en el nivel nacional.	10.1_Político: débil apoyo político para priorizar la política de gestión del talento humano.	Medio
	10.2_Estratégico-organizacional: desarticulación en el desarrollo de los procesos técnicos y administrativos, que afecta el nivel de eficacia y eficiencia Institucional.	

FUENTE: INAMU, SEVRI, 2019.

Análisis de riesgos asociados al Eje 4: Eficiencia en la gestión de recursos financieros y materiales

Recuadro N.º 13. INAMU. Riesgos asociados a los ejes estratégicos: Eje 4. PEI 2024-2030.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RIESGOS	APETITO DE RIESTO
11 Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	11.1_Debilidades en la planificación e identificación de necesidades para una óptima distribución de recursos.	**Alto**

FUENTE: INAMU, SEVRI, 2019.

2.9. Identificación de resultados

Recuadro N.º 14. INAMU. Resultados esperados asociados a los ejes estratégicos: Eje1. PEI 2024-2030.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
1 Promover el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como, su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el Estado costarricense y la sociedad civil.	1.1 Índice de efectividad del desempeño institucional anual del INAMU.	1.1.1. En ejecución alianzas estratégicas que permiten un trabajo institucional conjunto con otras instituciones públicas, municipalidades, organizaciones sociales y empresas privadas para la igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres.	1.1.1.1. Ejecutándose las políticas PIEG-PLANOVI con el fin de contribuir a la reducción de brechas género a nivel nacional, en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
		1.1.2. Atendidas al menos 40 000 mujeres mediante todos los servicios directos que les brinda el INAMU, para el año 2024 (nueva línea base).	1.1.2.1. Atendidas al menos 280 000 mujeres mediante los servicios directos que les brinda el INAMU, para el período 2024 al 2030.
		1.1.3.Mejorada la percepción sobre la aplicación y uso de los derechos de las mujeres para fortalecer la igualdad de género en la población costarricense.	1.1.3.1. Obtenidos y consolidados resultados relacionados con la igualdad efectiva de las mujeres en su diversidad y contra la violencia, según el Índice de efectividad valorado por la STAP todos los años durante la ejecución del PEI.
2 Promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situaciones de dependencia para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuido y en el uso del tiempo	2.1 Número de personas, especialmente mujeres, capacitadas o participantes de acciones de promoción sobre corresponsabilidad social de los cuidados, según región.	2.1.1. Incorporado de manera transversal el enfoque de Corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en la oferta de los servicios institucionales en capacitación y formación de mujeres.	2.1.1.1. Aumentan las ~~mujeres~~ personas usuarias de los servicios del INAMU que conocen ~~sobre la existencia de servicios de cuido y del~~ el enfoque de CSC.
	2.2 Número de instituciones públicas y municipalidades que incorporan el enfoque de Corresponsabilidad Social de Cuidados en los servicios que otorgan, según regiones.	2.2.1. Establecida e implementada una hoja de ruta con actores internos y externos que permita cumplir con las actividades de la estrategia.	2.2.1.1. Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar.
			2.2.1.2. Los servicios de atención y alternativas de cuido incorporan el enfoque de CSC en su modelo de funcionamiento.
		2.2.2. Que el porcentaje de instituciones públicas y el número de empresas privadas, programadas anualmente en el POI, participe en procesos de sensibilización y promoción de la CSC.	2.2.2.1. Más instituciones públicas y empresas privadas incorporan el enfoque de CSC en sus procesos internos y en la implementación de buenas prácticas para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuido y en el uso del tiempo.
		2.2.3. Políticas, normativa y servicios de cuido incorporan el enfoque de CSC a partir de la incidencia técnico-política.	2.2.3.1. Aumento de la percepción favorable en la ciudadanía acerca de la corresponsabilidad social de los cuidados.
3 Impulsar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad, mediante coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales que favorezcan el desarrollo de su	3.1 Número de mujeres empresarias, que reciben uno o varios de los servicios asociados a la estrategia de emprendimientos y empresariedad, según edad, condición de discapacidad a nivel nacional y regional.	**Todos los resultados se mantienen durante el periodo 2024 – 2030:** 3.1.1. Aumenta la cantidad anual de mujeres capacitadas y en formación para emprendimientos y empresariedad. 3.1.2. Aumenta la cantidad de mujeres que reciben capital semilla y seguimiento mediante el fondo de dotación de recursos FOMUJERES. 3.1.3. Personal público y privado sensibilizado e incorporando el enfoque de igualdad y derechos humanos de las mujeres para la defensa y ejercicio de sus derechos, en el quehacer de sus instituciones, organizaciones y empresas.	

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
autonomía económica.	3.2 Número de empresas del sector privado con prácticas laborales de igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres.	3.2.1. Personal de las empresas es sensibilizado en temas de género y derechos humanos de las mujeres.	
	3.3 Número de organizaciones de la Economía Social Solidaria con proyectos productivos que culminen los servicios recibidos en: capacitación, asistencia técnica o financiamiento, según región.	3.3.1. Organizaciones con capacidades para el desarrollo de acciones dirigidas a la defensa de los derechos humanos de las mujeres y la empleabilidad. 3.1.7. Aumenta el número de organizaciones de la Economía Social Solidaria (ESS) con proyectos productivos y con proyectos verdes de economía en transición que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento.	
	3.4 Número de proyectos productivos verdes o azules, propiedad de mujeres, que reciben servicios en el marco de la estrategia institucional de autonomía económica.	3.4.1. Personal de instituciones con acompañamiento técnico para el desarrollo de intervenciones en el marco de las políticas PIEG y PLANOVI,	
		3.4.2. Instituciones que reciben asistencia técnica para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas para emprendimientos y empresariedad de las mujeres.	
		3.4.3. Mecanismos interinstitucionales que reciben asistencia técnica para la promoción de políticas, planes, programas para emprendimientos y empresariedad de las mujeres y se articulan acciones afirmativas para el emprendedurismo de las mujeres, especialmente en materia de cambio climático y gestión del riesgo	
4 Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	4.1 Cantidad anual de mujeres que reciben servicios de prevención, atención y protección contra la violencia en todas sus manifestaciones, según región/cantón.	4.1.1. Mujeres que viven situaciones de violencia o que están en riesgo de femicidio, acceden a recursos y servicios institucionales y comunitarios de apoyo y protección.	4.1.1.1. Mujeres cuentan con servicios públicos que se adecúan a sus necesidades.
	4.2 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI en ejecución (indicador de efecto)	4.2.1. Personal público de las instituciones del PLANOVI capacitado en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad y no violencia, para el desarrollo de acciones de prevención y atención de las mujeres.	La institución cuenta con servicios de atención directa a mujeres víctimas de violencia fortalecidos en todas regiones
		4.2.2. Convenios interinstitucionales elaborados para fortalecer la coordinación interinstitucional en el marco del PLANOVI.	
		4.3.2. Empresas y organizaciones sensibilizadas para el desarrollo de acciones orientadas a la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.	4.3.2.1. Empresas desarrollan buenas prácticas a favor de la igualdad y no violencia.
		4.2.3. Generación de capacidades técnicas en las instituciones para el cumplimiento de las acciones estratégicas del PLANOVI.	4.2.3.1. Programas, proyectos y planes de las instituciones, empresas y organizaciones incluyen el enfoque de género, derechos humanos de las mujeres, igualdad y no violencia en su quehacer.
			4.2.3.2. Planes regionales para la igualdad y no violencia en ejecución.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
	4.3 Número de mujeres atendidas en los Puntos violeta por primera vez (primeros auxilios psicológicos y representación legal)	4.3.1. Instancias de coordinación efectivas para el cumplimiento de acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres	4.3.1.1. Instancias de coordinación públicas y privadas efectivas, para el cumplimiento de acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
5 Fortalecer a las mujeres diversas en su empoderamiento, liderazgo, autocuidado y bienestar; así como a organizaciones sociales, articulando iniciativas para el disfrute de su ciudadanía plena.	5.1 Número de mujeres capacitadas y asesoradas, por primera vez, en empoderamiento, liderazgo transformador, participación política paritaria y organización, para el ejercicio pleno de sus derechos políticos y civiles, en relación con la línea base 2018 en todas las regiones del país.	5.1.1 Instauradas plataformas interinstitucionales para la promoción y defensa de los derechos políticos de las mujeres, la democracia paritaria y la no violencia contra las mujeres en la política.	5.1.1.1 Cumplimiento paritario en los puestos de toma de decisiones a nivel municipal, en puestos de elección, por designación, en organizaciones sociales, partidos políticos y gobiernos estudiantiles.
		5.1.2. Establecidas alianzas estratégicas con organizaciones e instancias para el impulso de los derechos políticos de las mujeres.	
		5.1.3. Mujeres en puestos de toma de decisiones a nivel municipal, en puestos de elección, por designación, en organizaciones sociales y políticas y en gobiernos estudiantiles con información, sensibilizadas y con herramientas para el ejercicio del liderazgo político.	5.1.3.1 Se coadyuva al acceso y disfrute de los derechos políticos de las mujeres que posibilite el ejercicio de liderazgos transformadores.
		5.1.4. Población con conocimiento sobre normativas nacionales e internacionales que promueven la paridad y los derechos políticos de las mujeres.	
		5.1.5 Una estrategia institucional de asesoría, acompañamiento, formación y capacitación construida y en ejecución.	5.1.5.1 Instituciones asesoradas para la prestación de servicios en derechos políticos con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.
			5.1.5.2 Una estrategia validada a nivel institucional. a) Evaluación de estrategia y diseños. b) Actualización de la estrategia formativa institucional de acuerdo con el contexto y las políticas. c) Participación e incidencia técnico-política en los espacios para promover la incorporación del enfoque de género y de organización en los instrumentos, normativas y planes de acción que se generen en las instituciones
		5.1.6. Una propuesta curricular construida y en ejecución a nivel institucional. Se incrementa la cantidad de mujeres capacitadas, incursionando en espacios de toma de decisiones, proponiendo agendas para la igualdad de género.	5.1.6.1 Aumenta la cantidad de mujeres participando plena y efectivamente, en igualdad de oportunidades, en todos los niveles decisorios de la vida pública, política y económica, ejerciendo el liderazgo transformador para la igualdad de género y democracia paritaria. Se fortalecen los colectivos de mujeres y organizaciones mediante agendas con enfoque género-sensitivo, para la defensa de los derechos de las mujeres en su diversidad.
	5.2 Número de organizaciones de mujeres y mixtas que han sido capacitadas y	5.1.7 Organizaciones de mujeres fortalecidas para la articulación con las instituciones como mecanismo para la incidencia.	

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
	asesoradas por primera vez, en derechos humanos, paridad en la representación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres, según el registro del Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS, en todas las regiones del país.	5.1.8 Aumenta el número de mujeres capacitadas para el ejercicio de sus derechos humanos e incidencia política.	5.1.8.1 Aumenta la cantidad de mujeres capacitadas y conocedoras de sus derechos a nivel nacional, accediendo a los mecanismos institucionales para la defensa de sus derechos e incidencia, contribuyendo al cambio cultural a favor de la igualdad y la no violencia.
6 Promover el ejercicio y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad.	6.1 Número mujeres con capacidades desarrolladas para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.	6.1.1 Políticas públicas de igualdad de género, no violencia y salud incorporan las necesidades e intereses de las mujeres en torno a los derechos sexuales y los derechos reproductivos.	6.1.1.1Servicios públicos habilitados para brindar atención especializada de mejor calidad a las mujeres, en relación con su salud sexual y su salud reproductiva.
		6.1.2 Personas funcionarias públicas con capacidades fortalecidas, para mejorar la atención hacia las mujeres, a fin de que esta sea respetuosa, amigable y basada en la evidencia científica.	6.1.2.1.Aumento de mujeres demandando servicios de calidad en relación con la salud sexual y la salud reproductiva.

Fuente: Elaboración propia.

Recuadro N.º 15 INAMU. Resultados esperados asociados al eje estratégico:
Eje 2. PEI 2024-2030.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
7 Brindar oportunamente el soporte político-administrativo necesario para el impulso de los objetivos institucionales.	7.1 Porcentaje de avance de la estrategia de Gestión del conocimiento especializado en género para el cambio cultural	1. Divulgada, apropiada y en funcionamiento la estrategia de gestión del conocimiento especializado en género (50%). 2. Articulada la estrategia de gestión del conocimiento especializado en género con el resto de las estrategias institucionales (100%).	Resultados mantenidos hasta el 2030
	7.2 Porcentaje de avance de la estrategia de proyectos de inversión pública	3. Cumplimiento de al menos el 57% del portafolio de Proyectos de Inversión Pública, priorizando los proyectos que posean recursos económicos. 4. Contar con una ruta clara para la culminación y financiamiento de los proyectos que no cuentan con la totalidad de recursos para su ejecución.	1. La Institución utiliza la gestión de proyectos como una forma de trabajo institucional. 2. Reducción o mitigación de los riesgos que se hayan planteado en los diferentes proyectos, de manera que se hayan ejecutado según los objetivos que tenían planteados cumplir. 3. Se gestionan de manera efectiva los recursos planteados en el portafolio de proyectos institucional.
	7.3 Porcentaje anual de cumplimiento del Plan institucional de adquisiciones	1. Incursión institucional en compras públicas sustentables y utilización de la plataforma SICOP. 2. Contratación de bienes y servicios para el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados. 3. Ejecución de los recursos programados en el Plan de compras anual.	1. Todas las compras y contrataciones institucionales que se lleven a cabo contemplan requerimientos sustentables. 2. Que se logre cumplir con todos los objetivos institucionales alcanzando una eficiente ejecución presupuestaria.
	7.4 Porcentaje de cumplimiento de metas del Plan Estratégico Institucional PEI-INAMU 2024-2030	1. Generación de valor público institucional. 2. Cumplimiento de metas del PEI. 3. Avanzar en el cumplimiento del PEI	1. Mismos resultados se mantienen al 2030. 2. Contar con al menos una evaluación de este PEI.
8 Redefinir los procesos técnico administrativos institucionales que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	8.1 Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados y en operación, en relación con la línea base 2018	1. Personal institucional orientado hacia el cumplimiento de las metas que repercuten en la respuesta a las necesidades de las mujeres. 2. Personal institucional usa adecuadamente los conceptos e instrumentos que proporciona la planificación bajo los enfoques de GpRD y gestión por procesos durante la prestación de servicios a la población objetivo. 3. Integrados informáticamente la planificación, la gestión administrativa, la financiera y de recursos humanos, a través del sistema SIPGAF-RH, facilitando la vinculación de los macroprocesos estratégicos y de apoyo institucionales que soportan los macroprocesos sustantivos. 4. Rediseño de procesos con enfoque hacia resultados, ejecutándose a partir de la aprobación de los siguientes instrumentos: Mapa de procesos, Manuales de procedimiento y protocolos, Organigrama institucional, Manual de cargos y clases, Directorio de competencias, procesos de normalización para la gestión del talento humano, entre otros.	Todos los resultados deben mantenerse al 2030 y además cumplir con: 5. Generación de mayor valor público, en tanto se implementan acciones para mejorar los procesos de trabajo en el marco de la GpRD. 6. Consolidación de la gestión por procesos que permita al INAMU contribuir en el cambio cultural y una percepción favorable al trabajo que se desempeña con las mujeres.
	8.2 Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado, en relación con la línea base 2018	1. Modelo de regionalización del INAMU en ejecución, considerando la trazabilidad de las políticas PIEG y PLANOVI, así como la homologación de los servicios y las metodologías de abordaje de estos, en todas las regiones del país.	1. Consolidado el cambio en el enfoque de funcionamiento institucional y adoptado un nuevo organigrama, pasando de un trabajo basado en funciones a una gestión basada en procesos, que permita la generación de un desarrollo organizacional que incida en un mejor uso de los recursos con que cuenta el INAMU, favoreciendo la efectividad en

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			todas las intervenciones que buscan responder a las necesidades de las mujeres. 1. Generación de mayor cobertura y valor público, consolidando la gestión por procesos, tanto a nivel nacional como regional, de manera que permita al INAMU contribuir con el cambio cultural y a una percepción favorable hacia el trabajo que se desempeña con las mujeres, desde un enfoque de GpRD.
	8.3 Porcentaje de cumplimiento de la estrategia para la administración de los sistemas de gestión y la mejora continua, en relación con la línea base 2023	1. Mapa de procesos, manual de procedimientos, manuales de personal y organigrama funcionando aprobados y gestionados ante MIDEPLAN. 2. Constituido el Sistema de Seguimiento ~~y~~ Evaluación y la Agenda institucional de evaluaciones 3. Consolidado el pilar de planificación y el pilar de presupuestación, en el marco de la GpRD. 4. Sistema de Control Interno y SEVRI fortalecido, mediante la actualización del Marco Orientador y la Política interna de control interno, así como un SEVRI actualizado.	1. Sistema de seguimiento y evaluación interna y de las políticas nacionales PIEG y PLANOVI) consolidado 2. Fortalecidos los pilares de Gestión para Resultados en el Desarrollo. 3. Adoptados los sistemas de calidad, sistemas de igualdad, sistemas de gestión ambiental, sistemas de gestión de riesgos, y gestión de salud ocupacional.

Fuente: Elaboración propia.

Recuadro N.º 16. INAMU. Resultados esperados asociados al eje estratégico: Eje3. PEI 2024-2030.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
9 Desarrollar Tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.	9.1 Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones (PETIC) vigente.	1. ~~Al 2024 el INAMU~~ contribuirá con el eje estratégico de Gobierno Digital del MICITT, avanzando en el cumpliendo de la normativa para la buena gobernanza, conforme la programación aprobada. 2. ~~Al 2024 el INAMU~~ habrá avanzado en el cumplimiento de las necesidades en la provisión del *hardware* y *software* para el desempeño de las labores a través de las TI, con base en la aprobación respectiva hasta este periodo. 3. Al 2024 el INAMU brindará el servicio de redes y comunicaciones a la infraestructura Institucional para la respectiva comunicación en un 100% de las dependencias institucionales. 4. Al 2024 el INAMU brindará los servicios de apoyo mediante el soporte técnico a personas usuarias y a la infraestructura de TI del INAMU. 5. Al 2024 el INAMU atenderá todas las necesidades de desarrollo e implementación de sistemas de información por parte de los servicios del INAMU planificados y aprobados, especialmente los sistemas relativos a la	Al 2030 el INAMU habrá desarrollado un Plan Estratégico de Tecnologías de Información atendido en su totalidad, que permita apoyar la gestión estratégica institucional, mediante la ejecución de las iniciativas identificadas y su priorización.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
		información y registro de usuarias y al sistema que permita integrar todos los servicios de apoyo en planificación, gestión administrativa-financiera y recursos humanos.	
10 Desarrollar una política de Gestión de talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo en el nivel nacional.	10.1 Porcentaje de avance en el diseño y puesta en operación de la Política de gestión de los recursos humanos	1. Contar con la Política de gestión de talento humano oficializada. 2. Contar con los manuales, procedimientos e instrumentos necesarios para la ejecución de los procesos institucionales. 3. Socialización de la Política de gestión del talento humano con el personal institucional. 4. Elaborados y sistematizados estudios técnicos sobre necesidad y costos de la contratación de recursos humanos en el marco de la estrategia de reorganización institucional, tanto para departamentos técnicos como administrativos.	1. Gestionada toda la previsión de recursos humanos y su presupuesto, a partir de los procesos de reorganización institucional. 2. Gestión del talento humano que permita la eficiencia y eficacia institucional en el logro de las metas y objetivos planteados en los diferentes instrumentos. 3. Política de gestión del talento humano consolidada en la cultura organizacional. 4. Evaluada la Política de gestión del talento humano, para determinar si se requiere hacer ajustes o mejoras.

Fuente: Elaboración propia.

Recuadro N.º 17. INAMU. Resultados esperados asociados al eje estratégico: Eje4. PEI 2024-2030.

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
11 Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	11.1 Porcentaje de ejecución de recursos presupuestarios asignados a cada una de las dependencias técnicas y administrativas	1. Ejecución del 100% del presupuesto ordinario anual asignado a la institución, en cumplimiento de la normativa vigente. 2. Normas internacionales de contabilidad para el Sector Público (NICSP) aplicables al INAMU, implementadas al 100%. 3. Comisión POI asesorada en la programación de los recursos presupuestarios anualmente. 4. Control exhaustivo del comportamiento del presupuesto institucional que permite una mejor gestión de este para la consecución de los objetivos institucionales. 5. Contar con registros administrativos actualizados sobre el comportamiento presupuestario institucional e informes continuos sobre este. 6. Actualizado y aprobado el presupuesto plurianual bajo los criterios normativos vigentes.	1. Formulación presupuestaria y asignación de metas sustentadas en criterios técnicos, con estimaciones apegadas a los históricos de ejecución y una estricta planificación para la ejecución de recursos, que garantice la utilización del 100% de los recursos de una forma eficiente. 2. Actualización, seguimiento y continuidad en la aplicación de las NICSP. 3. Comisión POI asesorada en la programación de los recursos presupuestarios anualmente. 4. Control exhaustivo del comportamiento del presupuesto institucional que permite una mejor gestión de este, para la consecución de los objetivos institucionales. 5. Contar con registros administrativos actualizados sobre el comportamiento presupuestario institucional. 6. Actualización, seguimiento y aprobaciones continuas del presupuesto plurianual del INAMU.

Fuente: Elaboración propia.

III. Estrategia institucional

3.1. Marco filosófico

El marco filosófico institucional fue actualizado mediante talleres participativos a nivel interno, en el proceso de construcción de este PEI-INAMU 2024-2030. Este trabajo fue coordinado por la comisión interna de cultura, ética y valores institucionales –CEVI–. Como resultado de ello, se revisaron, definieron y acordaron las siguientes ideas rectoras que fundamentan la filosofía y ética institucional:

Recuadro N.º 18. INAMU. Valor público, misión y visión institucional

VALOR PÚBLICO: La promoción para el cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad. VISIÓN: El INAMU será reconocido por su liderazgo, compromiso, excelencia y efectiva gestión político-técnica, para la transformación sociocultural hacia una sociedad justa e igualitaria en el marco de los derechos humanos de las mujeres. MISIÓN: El INAMU es la institución rectora que promueve el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el Estado costarricense y la sociedad civil.

Recuadro N.º 19. INAMU. Valores institucionales.

▪ RESPETO: Implica la toma de conciencia de las diferencias y particularidades de las personas para comunicarnos asertivamente, desde el enfoque de los derechos humanos. ▪ COMPROMISO: Mostrar un interés genuino por la labor que se realiza, uniendo lo mejor de nuestras voluntades y esfuerzos con entusiasmo, pasión, proactividad y excelencia. ▪ EQUIDAD: Acciones para favorecer la igualdad a partir de las necesidades diversas de las personas, actuando con justicia y fomentando relaciones de no discriminación. ▪ SORORIDAD: Actitud de alianza y cooperación entre mujeres, generando cohesión e integración basada en metas y objetivos comunes. ▪ IGUALDAD: Exige el reconocimiento del valor y la dignidad de todas las personas y el disfrute pleno de sus derechos.

Una vez aprobado este marco filosófico por parte de la Junta Directiva, según el acuerdo N°5, del acta ordinaria N°14-2019 del 03 de julio, 2019; desde la Presidencia Ejecutiva se emitió la CIRCULAR INAMU-PE-0008-07-2019 del día 16 de julio de 2019. En esta comunicación oficial se insta a todo el personal a guiar su trabajo bajo estos planteamientos. En los ejercicios de planificación realizados durante el año 2019 sobresalen las discusiones

internas y consultas a las mujeres sobre el valor público del INAMU, consolidándose la idea de que dicho aporte a la sociedad se encuentra en la perspectiva de igualdad efectiva entre los géneros y la promoción de la no violencia contra las mujeres como distintivo particular del instituto; aspecto por el cual se reconoce al INAMU públicamente y que impregna todo el planteamiento estratégico institucional, que se detalla en el presente documento.

3.2. Objetivos institucionales e indicadores estratégicos

El INAMU ha adoptado el enfoque de administración pública llamado Gestión para Resultados en el Desarrollo —GpRD— que implica un modelo de gestión para que el accionar institucional resulte en efectos sobre la población usuaria de los servicios, especialmente como resultado estratégico de impacto. Para ello, el pilar de planificación en dicho enfoque debe sustentar objetivos medibles y eventualmente evaluables, pero, además, la institución debe estar dotada de objetivos de distinto nivel, siguiendo las orientaciones emanadas por las entidades rectoras[18]. La Figura 3 muestra la relación que debe existir entre objetivos institucionales e indicadores, según nivel de impacto, efecto, producto, proceso; entendiéndose dichos niveles de la siguiente manera (MIDEPLAN, 2016)[19]:

- Nivel de impacto: Resultados de largo plazo producidos directa o indirectamente por la intervención y que implican cambios o transformaciones en los estilos y condiciones de vida de la población objetivo y otras vinculadas.

- Nivel de efecto: Representa el conjunto de resultados a corto y mediano plazo logrados por los productos de una intervención.

- Nivel de producto: El bien o servicio que se brinda comprometido a la población beneficiaria.

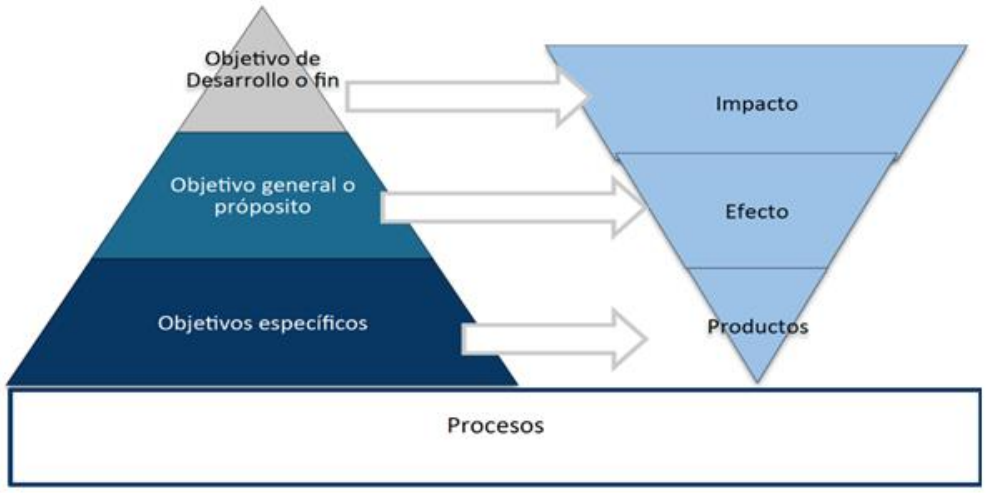
- Nivel de proceso/actividad: Acciones emprendidas o labor realizada mediante las cuales se movilizan los insumos[20] para generar productos determinados.

[18] Las entidades rectoras en materia de planeamiento y presupuestación para el INAMU son: el Ministerio de Planificación Nacional y Política económica —MIDEPLAN—, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria —STAP—, la Dirección General del Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda —DGPN— y la Contraloría General de la República. Todas ellas, conforme a lo establecido en la Ley 8131 y su reglamento, aplicable a instituciones autónomas o descentralizadas.

[19] MIDEPLAN, 2016. Guía para la elaboración de políticas públicas. Tomado de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/fp24S-RnTdWk007TA_IikQ

[20] Recursos financieros, humanos y materiales empleados en una intervención. MIDEPLAN (2016). Guía para la elaboración de políticas públicas, página 33.

Figura N.° 3: Jerarquía de los objetivos



Fuente: MIDEPLAN 2013.

De acuerdo con la pirámide de objetivos e indicadores (figura Nº3), los objetivos institucionales para el caso del INAMU, con sus respectivos indicadores, quedan ordenados de la siguiente manera:

Objetivo de desarrollo (aspiracional o fin):

> **Promover el cambio cultural para la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, mediante la generación de estrategias públicas y privadas de comunicación, información, educación y movilización.**

Indicador de impacto:

Porcentaje de personas en Costa Rica con percepción favorable a la igualdad y al cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y erradicación de la cultura machista; con respecto a la línea base 2018 (ascendente):

Línea base 2018 (LB 2018)[21]:	60% de la población opina que hay poco o algo de avance 27% de la población opina que hay mucho avance
Meta al 2024:	50% (opina que poco o algo) 37% (opina que mucho)

[21] Fuente: Encuestas de opinión ENPEDEMU aplicadas en 2017, 2021 y por aplicar en:2025, 2029. Departamento Especializado de información, DEI-INAMU.

Meta al 2030: 40% (opina que poco o algo)
50% (opina que mucho)

Interpretación ascendente: a más personas que disminuyen su opinión con respecto a que Costa Rica cuenta con poco o algo de avance en materia de igualdad y erradicación de la cultura machista, y a más personas que opinen que el avance ha sido mucho, se tiene una percepción en la población altamente favorable hacia la igualdad, el cumplimiento de derechos humanos de las mujeres y la erradicación de la cultura machista.

Objetivo general (Propósito marcado por la Ley N°7801):

1.Promover el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el Estado costarricense y la sociedad civil.

Indicador de efecto*:*

1.1 Índice de efectividad del desempeño institucional anual del INAMU.

Línea base 2022:

Cuadro 5
Instituto Nacional de las Mujeres
Resultados de la Efectividad por Programa sustantivo
Al 31 de diciembre de 2022

Programa	% promedio alcanzado unidad de medida	% promedio alcanzado indicadores	% Ejecución Financiera	Nivel de cumplimiento	Efectividad
Programa 2: Atención a Mujeres en su diversidad	-	74,40%	66,32%	45,94%	No efectivo
Programa 3: Rectoría Técnica y vigilancia de normativa y políticas públicas	-	88,65%	93,43%	59,06%	Parcialmente efectivo
Total	**-**	**81,53%**	**79,88%**	**52,50%**	Parcialmente efectivo

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por el INAMU.

Meta para todos los años del PEI (2024-2030): Desempeño efectivo anual, según criterios STAP.

Criterios STAP:

Efectividad	Nivel de Cumplimiento
Efectivo	Mayor o igual a 90%
Parcialmente efectivo	Menor o igual a 89,99% o igual a 50%
No efectivo	Menor o igual a 49,99%

Construcción y medición del índice de desempeño: este índice de efectividad es calculado anualmente por la STAP a partir de los datos que el INAMU reporta para los Indicadores de efecto, eficiencia, calidad y equidad, inscritos en el Plan Operativo Institucional de cada año y adscritos al proceso de Dirección política institucional. Dichos indicadores de producto se detallan más adelante en la matriz de indicadores.

Recuadro N.°20: Indicadores estratégicos que componen el índice de desempeño institucional

Indicadores de producto	Línea base	Meta anualizada
(2.0.0) Porcentaje de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos, en relación con la población femenina mayor de 15 años de todos los distritos priorizados por la administración de gobierno vigente[22].	2018: 1,9%	2024= 3,5 2025= 3,5 2026= 4,0 2027= 4,0 2028= 4,5 2029= 4,5 2030= 5,0
(3.0.0) Porcentaje de instituciones que reciben anualmente asistencia técnica para que sus servicios se orienten hacia la igualdad efectiva y la prevención de la violencia contra las mujeres, en relación con el registro establecido por MIDEPLAN (100%=300).	2019: 18%	2024= 35% 2025= 35% 2026= 40% 2027= 40% 2028= 45% 2029= 45% 2030= 50%

Indicador de eficiencia	Línea base	Meta anualizada
(2.0.1) Costo por persona atendida desde el Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad, en colones constantes del año 2019 (sin inflación/deflactados).	2019: 0,0	2024= ₡ 200 000 2025= ₡ 200 000 2026= ₡ 200 000 2027= ₡ 250 000 2028= ₡ 250 000 2029= ₡ 250 000 2030= ₡ 250 000

Indicador de calidad	Línea base	Meta bianual
(2.0.2) Grado (porcentaje) de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU, de acuerdo con criterios de calidad establecidos institucionalmente (medición bianual).	2018: 74%	2024= 78% 2026= 80% 2028= 82% 2030= 85%

[22] La administración de gobierno tiene la potestad de priorizar la población meta que será atendida. No obstante, el INAMU cuenta con servicios que responden a una capacidad instalada que se mantiene relativamente estable en el tiempo, dadas las fuertes restricciones al gasto, emanadas especialmente por la STAP y la CGR, así como por la Ley de Regla Fiscal o Ley 9635 vigentes. Para el año 2019 la población de primer ingreso atendida por el INAMU rondó en alrededor de 30 000 mujeres y 1 500 personas funcionarias públicas.

Indicador de equidad	Línea base	Meta bianual
(3.0.1) Porcentaje anual de registros administrativos desagregados según interseccionalidades de género priorizadas por el INAMU.	2019: 0,0	2024= 100% 2026= 100% 2028= 100% 2030= 100%

Fuente: Elaboración propia.

Indicador de producto

1.2 Porcentaje de avance en la ejecución de los Planes regionales de igualdad, no violencia y acción climática con enfoque de género.

Línea Base 2023: 0%

Meta del período: 100%

(2024-2030)

Metas anualizadas por año:

2025: Planes regionales aprobados

2026: 15%

2027: 30%

2028: 50%

2029: 75%

2030: 100%

3.3. Objetivos específicos y líneas de acción por eje estratégico[23]

Con tal de operacionalizar el objetivo de desarrollo institucional, así como su objetivo estratégico o misional, este plan estratégico se ha dividido en cuatro grandes ejes estratégicos. Cada uno de estos alberga objetivos específicos de acuerdo con temáticas priorizadas como propuestas de solución a los nudos estructurales de género que se han documentado en los apartados anteriores de este documento.

De seguido, se expone el contenido de cada uno de estos ejes, sus líneas de acción y objetivos específicos.

EJE 1. ATENCIÓN A LAS MUJERES Y GESTIÓN DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO VIOLENCIA.

En este eje se albergan los siguientes objetivos específicos de cara a la ciudadanía y, especialmente, dirigidos a la atención de las mujeres desde los servicios públicos:

Recuadro N.°21: Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 1.

Objetivos específicos[24]	**Indicador de producto:**	**Línea base 2018:**	**Metas esperadas para el período:**	**Metas anualizadas, NO acumuladas:**
2. Promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situaciones de dependencia y a las personas cuidadoras para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuido y en el uso del tiempo.	2.1 Número de personas, especialmente mujeres, capacitadas o participantes de acciones de promoción sobre corresponsabilidad social de los cuidados, según región.	0,00	20 000	2024: 2500 2025: 2500 2026: 2500 2027: 2500 2028: 2500 2029: 2500 2030: 2500
	2.2 Número de instituciones públicas y municipalidades que incorporan el enfoque de Corresponsabilidad Social de Cuidados en los servicios que otorgan, según regiones.	5	30	2024: 15 2025: 15 2026: 20 2027: 20 2028: 25 2029: 25 2030: 30

Objetivos específicos	**Indicador de efecto:**	**Línea base 2018:**	**Metas esperadas para el período:**	**Metas anualizadas, NO acumuladas:**
3. Impulsar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad, mediante coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales que favorezcan	3.1 Aumentan mujeres empresarias que culminan el ciclo de servicios asociados a la estrategia de emprendedurismo y empresariedad, según región y en comparación con la línea base 2018[25].	900	17 500	2024: 1458 2025: 1458 2026: 1458 2027: 1458 2028: 1458 2029: 1458 2030: 1460

[23] La propuesta para la definición de los ejes estratégicos se basa en el Modelo de gestión de Norton y Kaplan "Balance *Score Card*" (véase de los autores, entre otros: "Cómo utilizar el Cuadro de Mando Integral", "Mapas estratégicos", "La organización focalizada en la estrategia", "*Alignmet*"), traducido al español en algunas oportunidades como: Cuadro de mando integral, el cual supone que la gestión para la toma de decisiones a cualquier nivel debe considerar el comportamiento de los indicadores comprometidos para cada uno de los objetivos específicos albergados en cada eje, hasta sus niveles más operativos. El cuadro de mando integral resume como un tablero de mando el quehacer total de la institución, alineándolo. Esto no contradice en ningún aspecto el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo, GpRD, debido a que los indicadores dados a la institución deben de ser definidos y acordados como indicadores de resultado (producto, efecto, impacto) a partir de la dotación de los servicios y de acuerdo con la cadena de resultados y teoría del programa.

[24] La numeración de los objetivos específicos del PEI en el INAMU es continua, es decir, inician con el numeral 2 debido a que el objetivo estratégico institucional presentado al inicio es el primero o número 1.

[25] Mediante oficio INAMU-PE-DE-0201-2023, se ha propuesto redefinir este indicador como: "Aumentan mujeres empresarias que reciben servicios asociados a la estrategia de emprendimientos y empresariedad, a nivel nacional y regional". Dicha modificación está en proceso de valoración para ser aprobada.

Objetivos específicos	Indicador de efecto:	Línea base 2018:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
el desarrollo de su autonomía económica.	3.2 Aumentan las empresas del sector privado con prácticas laborales de igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres.	120	200	2024: 150 2025: 155 2026: 160 2027: 165 2028: 170 2029: 180 2030: 200
	3.3 Número de organizaciones de la Economía Social Solidaria con proyectos productivos que culminen los servicios recibidos en: capacitación, asistencia técnica o financiamiento, según región.	10	250	(acumulativas) 2024: 88 2025: 116 2026: 144 2027: 172 2028: 200 2029: 228 2030: 256
	3.4 Número de proyectos productivos verdes o azules, propiedad de mujeres, que reciben servicios en el marco de la estrategia de autonomía económica.	0	12	(acumulativas) 2024: 4 2025: 4 2026: 4 2027: 6 2028: 8 2029: 10 2030: 12

Objetivos específicos	Indicador de producto:	Línea base 2018:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
4. Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres, frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	4.1 Cantidad anual de mujeres que reciben servicios de prevención, atención y protección contra la violencia en todas sus manifestaciones, según región/cantón.	5 000	42 000	2024: 6000 2025: 6000 2026: 6000 2027: 6000 2028: 6000 2029: 6000 2030: 6000
	Indicador de efecto:			
	4.2 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI en ejecución.	(2023): Aprobado Plan de acción PLANOVI 2023-2027	80%	(acumulativas) 2024: 30% 2025: 65% 2026: 80% 2027: 100% 2028: Aprobado nuevo plan 2029: 30% 2030: 65% + iniciada actualización de la Política.
	Indicador de producto:			
	4.3 Número de mujeres atendidas en los Puntos violeta por primera vez (primeros auxilios psicológicos y representación legal).[26]	0,00	9 300	2024: 3100 2025: 3100 2026: 3100

[26] Desde el INAMU, mediante oficio INAMU-PE-DE-0201-2023, se ha propuesto redefinir este indicador como: "Número de mujeres atendidas en los Puntos Violenta, con atenciones legales y/o psicosociales". Dicha modificación está en proceso de valoración para ser aprobada.

Objetivos específicos	Indicador de producto:	Línea base 2018:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
5. Fortalecer a las mujeres diversas en su empoderamiento, liderazgo, autocuidado y bienestar; así como a organizaciones sociales, articulando iniciativas para el disfrute de su ciudadanía plena.	5.1 Número de mujeres capacitadas y asesoradas, por primera vez, en empoderamiento, liderazgo transformador, participación política paritaria y organización, para el ejercicio pleno de sus derechos políticos y civiles, en relación con la línea base 2018 en todas las regiones del país.	13 823	84 000	2024: 12000 2025: 12000 2026: 12000 2027: 12000 2028: 12000 2029: 12000 2030: 12000
	5.2 Número de organizaciones de mujeres y mixtas que han sido capacitadas y asesoradas por primera vez, en derechos humanos, paridad en la representación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres, según el registro del Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS, en todas las regiones del país.	79	931	2024: 133 2025: 133 2026: 133 2027: 133 2028: 133 2029: 133 2030: 133
	5.3 Número de mujeres capacitadas en cambio climático y economías verdes y azules (caja de herramientas, Proyecto CAF-AECID)	0	850	2024:150 2025:200 2026:100 2027:100 2028:100 2029:100 2030:100
	5.4 Número de servicios de instituciones públicas con asistencia técnica en género, cambio climático y, género y gestión del riesgo por desastres.	0	20	2025: 3 2026: 3 2027: 3 2027: 3 2028: 3 2029: 3 2030: 2

Objetivos específicos	Indicador de producto:	Línea base 2018:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
6. Promover el ejercicio y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad.	6.1 Número mujeres con capacidades desarrolladas para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.	993	896	2024: 128 2025: 128 2026: 128 2027: 128 2028: 128 2029: 128 2030: 128

Fuente: Elaboración propia.

✓ Programas y estrategias

Los programas sustantivos: Programa 2 Atención a mujeres en su diversidad y Programa 3 Rectoría técnica para la vigilancia en normativa y políticas públicas, condensan todas las operaciones e intervenciones institucionales para los objetivos específicos del 2 al 6, citados en este eje. Para cada uno de los objetivos se tiene una ficha de estrategia o plan táctico intermedio, que define y orienta la ruta de ejecución por parte de las personas colaboradoras designadas para tales tareas. El cuadro siguiente resume dichas estrategias, su población meta y sus principales actividades a desarrollar[27].

[27] Las fichas de estrategia, así como las fichas de cada uno de los indicadores, se pueden ver de manera completa en el documento anexo: Catálogo de estrategias, programas e indicadores institucionales, editado por primera vez en el año 2021, con actualizaciones sucesivas.

Recuadro N.º 22. INAMU. Resumen de estrategias asociadas a los programas sustantivos: Atención a mujeres en su diversidad y Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas.

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO[28]
POSICIONAMIENTO DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS EN LA CIUDADANÍA Objetivo asociado #2	Nacional Regional Local	a. Mujeres en condiciones de pobreza. b. Mujeres en situaciones de violencia. c. Mujeres en situaciones de vulnerabilidad económica y sociocultural por edad, etnia, discapacidad, estatus migratorio, contexto geográfico, orientación sexual e identidad de género, entre otras condiciones. d. Mujeres empresarias o con emprendimientos, sean individuales o grupales. e. Ciudadanía en general. f. Empresas y cámaras empresariales. g. Instituciones públicas gobierno central y descentralizado. h. Organizaciones sociales de mujeres y mixtas. i. Organizaciones no gubernamentales. j. Organizaciones políticas. k. Mecanismos interinstitucionales para la defensa y ejercicio de los derechos de las mujeres, en ámbitos nacional, regional y local. l. Personas funcionarias públicas.	1. Programa de capacitación y formación institucional (externa) incorpora el enfoque de Corresponsabilidad Social de los Cuidados (CSC) 2. Servicios de atención directa institucional incorpora el enfoque de CSC como línea de abordaje (que incluya acciones afirmativas para las mujeres como espacios de cuido para las niñas y niños, personal de cuido en el caso de los CEAAM.) 3. Campañas de promoción, divulgación y sensibilización sobre el enfoque de CSC dirigido a la ciudadanía en general. 4. Desarrollo de procesos de capacitación, sensibilización, asistencia técnica y promoción del enfoque de género y de corresponsabilidad social de los cuidados en las instituciones públicas y en las empresas privadas. 5. Articulación de las empresas privadas con las instituciones que ofertan modalidades de cuidado para promover modelos de atención de poblaciones meta en la REDCUDI y PNC. 6. Participación e incidencia técnico-política del enfoque de igualdad en instancias de coordinación interinstitucional encargadas del tema de corresponsabilidad y cuidados.	* Unidad Staff de Comunicación * Departamento Atención a Mujeres en su diversidad * Departamento de incidencia en la institucionalidad y las empresas * Departamento de Gestión de políticas nacionales
IMPULSO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Objetivo asociado #3	Nacional Regional Local	a. Población meta directa línea de acción Empleabilidad a.1. Empresas y cámaras empresariales a.2. Instituciones públicas gobierno central y descentralizado	1. Capacitaciones a empresas privadas en materia de prevención, detección y atención del acoso laboral. 2. Asesorías técnicas sobre el liderazgo transformador y diversidad de mujeres para el curso liderazgo empresarial sensible al género que se impartirá en el	Depto. Gestión del conocimiento especializado en DDHH de las mujeres Depto. Atención a Mujeres en su diversidad:

[28] En esta columna se incluyeron nombres de departamentos y unidades responsable, con base en una propuesta de organigrama que se encuentra en revisión y aprobación por parte de la Jerarquía institucional, en el marco de la Reorganización institucional y que no necesariamente responde a las dependencias vigentes al momento de emisión de este PEI. Una copia del organigrama vigente en 2024 se anexa a este documento.

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO[28]
PROYECTOS PRODUCTIVOS DE MUJERES EN TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE Y AZUL		que forman parte del ecosistema para la empleabilidad de las mujeres. (INA, MTSS, CCSS, UNIVERSIDADES PÚBLICAS, MEP, MICITT entre otras) a.3. Organizaciones sociales dedicadas a promover el empleo femenino y la defensa de los derechos laborales de las mujeres. a.4. Mecanismos interinstitucionales para la defensa y ejercicio de los derechos laborales de las mujeres b. Población meta directa línea de acción emprendimiento y empresariedad b.1. Mujeres con emprendimientos: mujeres con emprendimientos individuales y grupales, que lideren algún tipo de actividad ocupacional o de autoconsumo, que la han realizado por varios años, pero sin un fin comercial; que podrían eventualmente concretarlo en un emprendimiento o negocio en todos los cantones del país. b.2. Mujeres empresarias: mujeres con emprendimientos individuales y grupales que lideran un negocio propio, en marcha, que cuenten con al menos un trámite de formalización y que generan ingresos para su familia y crecimiento personal con productos y servicios con presencia en el mercado y potencial de crecimiento. b.3 Mujeres con proyectos productivos en transición hacia economías verdes o azules. b.4. Instituciones del ecosistema empresarial (que dictan política pública, soporte,	marco del Programa del Sello de Igualdad de Género. 3. Procesos de información capacitación y sensibilización a personal de instituciones encargadas de acciones y políticas relacionadas con la empleabilidad y protección de los derechos laborales. 4. Acompañamiento técnico a las organizaciones sociales que promueven los derechos laborales de las mujeres y la empleabilidad. 5. Asistencia Técnica a instituciones y mecanismos interinstitucionales con compromisos inscritos en las políticas PIEG Y PLANOVI para la autonomía económica. 6. Atención y diagnóstico (Mujeres con emprendimientos y empresarias) 7. Procesos de capacitación sobre emprendimientos y empresariedad 8. Dotación de fondos FOMUJERES 9. Asesorías organizativas a mujeres empresarias 10. Ferias Mujeres empresarias, Ecosistema empresarial 11. Generación de conocimiento por medio del análisis de estudios sobre brechas de género: elaboración de términos de referencia para procesos de contratación relacionados con evaluaciones y diagnósticos, divulgación y seguimiento de resultados o recomendaciones, así como la lectura y análisis de estudios de diversas fuentes. 12. Asistencia técnica en igualdad de género y transversalización de género a instituciones y mecanismos interinstitucionales a nivel nacional y regional: capacitaciones y talleres de sensibilización a personas funcionarias, revisión de documentos, generación/revisión de normativa (proyectos de ley, convenios, decretos, entre otros), asistencia en formulación, seguimiento y evaluación de políticas y sus planes de acción, incidencia que permita visibilizar las brechas de género, pero también los derechos económicos de las mujeres, así como propuestas de acción para erradicar dichas brechas. 13. Realización de procesos de consulta con mujeres como insumo para políticas, programas y servicios: logística, planificación metodológica, convocatorias, sistematización, procesamiento y análisis de resultados y su socialización. 14. Articulación en las plataformas interinstitucionales de empresariedad o instancias regionales: Coordinación del PNME, vinculación de empresarias a ofertas de capacitación técnica, empresarial y en TIC, charlas sobre	*Unidad FOMUJERES *Unidad Centro servicios telefónicos. Depto. Incidencia en la institucionalidad Depto. Gestión de Políticas Nacionales Deptos. Regionales de todo el país. *Unidad de Formación y Desarrollo

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO[28]
		innovación, capacitación, acompañamiento, asistencia técnica, financiamiento, mercados, entre otros). b.5. Mecanismos interinstitucionales de articulación en ámbitos nacional y regional.	formalización de las empresas, innovación, otros.	
ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SUS DISTINTAS MANIFESTACIONES Objetivo asociado #4 (incluye los Puntos violeta)[29]	Nacional Regional Local La cobertura geográfica es nacional, sin embargo, se focaliza en los cantones prioritarios que establece el Plan de acción PLANOVI, los cuales se definen con base en resultados de investigaciones, en el Índice de Seguridad Ciudadana Cantonal y en el Índice de Factores de Vulnerabilidad de Violencia contra la Mujer cantonal. Este último índice lo desarrolla MIDEPLAN y se basa en tres factores de vulnerabilidad: social, sexual y contra la vida.	1.Mujeres de todo el país que acceden a servicios institucionales de atención de la VcM y prevención del femicidio. 2. Instituciones públicas del Sistema nacional para la atención y prevención de la violencia. 3. Funcionarias y funcionarios públicos. 4. Empresas privadas. 5. Mecanismos interinstitucionales de articulación en ámbito nacional, regional y local. 6. Organizaciones no gubernamentales	<u>a- VALORACIÓN INICIAL</u>: a.1. Valoración especializada que permita identificar el nivel de riesgo de la persona usuaria. a.2. Detección de necesidades que permitan la información y orientación en derechos humanos de las mujeres, sobre los que puedan consultar en las distintas sedes institucionales que ofrecen los servicios. a.3. Referencia interna o externa según corresponda. b<u>- ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO</u>: b.1. Derivación a los servicios especializados de atención por alto riesgo de femicidio CEAAM. b.2. Otorgamiento de Kits de Emergencias. b.3. Redacción de medidas de protección u otros documentos dirigidos a garantizar el acceso a la justicia. b.4. Remisión a CLAIS y OAPVD. b.5. Elaboración de planes de seguridad. b.6. Movilización de otros recursos institucionales y comunitarios. <u>C- ATENCIÓN:</u> C.1. Espacio de permanencia segura en alberges para mujeres en riesgo de femicidio, sus hijas e hijos, y atención técnica especializada de las diferentes disciplinas en CEAAM. C.2. Brindar asesoría, acompañamiento, coadyuvancia y representación legal. C.3. Brindar una atención de primeros auxilios psicológicos que permita identificar necesidades inmediatas y movilizar recursos. C.4. Brindar información y orientación en temáticas relacionadas con derechos humanos de las mujeres, incluida la violencia contra las mujeres (VcM). <u>D- SEGUIMIENTO E INTERVENCIÓN DE SEGUNDO ORDEN:</u> D.1. Acompañamiento y capacitación a las mujeres que egresan de los CEAAM en su nuevo proyecto de vida libre de violencia. D.2. Atención psicoterapéutica integral y especializada que busca reducir los impactos y secuelas asociadas de la VcM, contribuir tanto al sostenimiento de la protección, romper con su transmisión generacional, monitorear el acceso a la justicia. D.3. Asesoría y/o representación legal y seguimiento de procesos establecidos en la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres.	Depto. Atención a mujeres en su diversidad: Unidad Centro de atención telefónica 911 y Línea 800 Deptos. Regionales: *Unidades de Atención a Mujeres víctimas de violencia en todas las regiones del país *Unidades Centros de Atención y Albergue Especializado para Mujeres Víctimas de Violencia, sus Hijas e Hijos (CEAAM). Depto. de Gestión del conocimiento especializado en DDHH de las mujeres

[29] Se refiere a una iniciativa priorizada por la Administración Chaves Robles, con la intención de que se abrieran "Puntos Violeta" en la mayor cantidad posible de cantones y territorios del país, para acercar los servicios de orientación del INAMU a mujeres víctimas, y no, necesariamente, utilizando los criterios establecidos de criminalidad y femicidio que se enmarcan en el PLANOVI

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO[28]
ESTRATEGIA IMPULSO DEL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LAS MUJERES Objetivo asociado #5	Nacional Regional Local	Instituciones Públicas: TSE, Asamblea Legislativa, IFAM, INDER, DINADECO, AYA, MTSS, Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local (UNED), MEP, INFOCOOP, Gobiernos Locales, CONAPAM, CONAPDIS, IMAS, MJP, Ministerio Gobernación y Policía, Registro Nacional, MAG, Red de OFIM, Red de UPIG, Ministerio de Salud, CCSS, ICODER, MEP. Organizaciones e instancias: Partidos políticos, RECOMM, UNGL, Frente de Mujeres de Partidos Políticos, Foro de Mujeres Políticas por Costa Rica, Foro de Mujeres del INAMU, Mesa Sindical de Mujeres, Foro de Mujeres Campesinas, Foro de Mujeres Rurales, Secretaría de la Mujer de CONADECO, Foro de Mujeres Indígenas y Foro de Mujeres Afrodescendientes, Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer. Organizaciones sociales de mujeres y mixtas: cooperativas, sindicatos, colectivos LBTI, grupos comunales como Asociaciones de Desarrollo Comunal, Juntas de Salud, Juntas de Educación, Comités Cantonales de la Persona Joven, Comité Tutelar de Menores, Juntas Cantonales, Patronatos Escolares, ASADAS , partidos políticos, así como organizaciones de mujeres para la defensa de los derechos, Clubes 4S, Mesa Sindical de Mujeres, Unión Cantonal de Asociaciones de	Instituciones Públicas: 1. Generación y formalización de espacios colectivos o plataformas interinstitucionales para la definición y articulación de acciones de política pública 2. Generación de alianzas y coordinación interinstitucional para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres 3. Asesorías para el acompañamiento del ejercicio político de las mujeres y la paridad 4. Seguimiento y evaluación de las actividades realizadas 5. Elaboración de normativa para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres Organizaciones e instancias: 1. Generación y formalización de espacios colectivos o plataformas para la definición y articulación de acciones de incidencia en la política pública 2. Generación de alianzas sororarias 3. Coordinación y articulación con la institucionalidad 4. Acompañamiento para el ejercicio político de las mujeres y la paridad 5. Seguimiento y evaluación de las actividades realizadas Mujeres en su diversidad: 1. Dar conocer los servicios institucionales entre las mujeres 2. Desarrollo de los procesos de orientación, asesorías, capacitación y acompañamiento 3. Sistematización de datos, normativa e información para la incidencia y exigibilidad de los derechos políticos. 4.Capacitación a las mujeres sobre un cambio cultural e incidencia política que les permita gestionar necesidades e intereses estratégicos. 5.Informar y orientar a las mujeres sobre sus derechos y el acceso a los programas y servicios institucionales para el ejercicio de sus derechos y ciudadanía plena. 6.Diagnóstico para identificación y selección de poblaciones, necesidades e intereses. 7.Diseño y ejecución de propuesta curricular de formación, capacitación y asesoría. 8.Acompañamiento y asesoría a lideresas ante situaciones y temáticas diversas. 9.Evaluación y seguimiento. 10.Articulación de alianzas externas e internas. Investigación[30], elaboración y producción de materiales para el trabajo con mujeres y organizaciones.	Depto. Gestión de conocimiento especializado en DDHH de las mujeres Depto. Incidencia en la institucionalidad Deptos. Regionales en todo el país_ *Unidades de Formación y desarrollo en todas las regiones Depto. de Gestión de Políticas Nacionales Depto. Atención a mujeres en su diversidad

[30] Todas las investigaciones institucionales se articulan bajo el Programa de Investigación Institucional "Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2020-2025)", desde el cual se organiza la Agenda Institucional de Investigación de manera anual, como una forma de establecer las prioridades institucionales en esta línea.

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO[28]
		Desarrollo, Red de Mujeres Rurales. Mujeres en su diversidad: Mujeres en espacios de toma de decisiones de organizaciones e instancias sociales y comunitarias, que sean afiliadas y participen en la estructura, comisiones u órganos a lo interno de los partidos políticos; aspirantes, precandidatas y candidatas a cargos de elección popular o de designación, que estén en el ejercicio de cargos de elección popular o aquellas que no pertenecen a ninguna organización; indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, adolescentes, adultas mayores, migrantes, mujeres en condiciones de pobreza.		
PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS DE LAS MUJERES EN COSTA RICA Objetivo asociado #6	Nacional Regional Local	a. Mujeres en condiciones de pobreza. b. Mujeres en situaciones de vulnerabilidad económica y sociocultural por edad, etnia, discapacidad, estatus migratorio, contexto geográfico, orientación sexual e identidad de género. c. Personas funcionarias públicas que laboran en atención, promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres (CCSS, MEP, Ministerio de Salud, PANI, CONAPDIS, CONAPAM, CONASIDA, Ministerio de Justicia y Paz, entre otras). d. Mecanismos, organizaciones sociales y empresas que laboran en atención, promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	1. Orientación, asesorías e información y capacitación dirigidas a mujeres. 2. Desarrollo de asesorías especializadas e incidencias en procesos de denuncia interpuesta por parte de las mujeres. 3. Capacitación dirigida a personas funcionarias de instituciones y organizaciones. 4. Investigación para identificar brechas, avances y necesidades de las mujeres en su diversidad. 5. Elaboración de propuestas en normativa. 6. Coordinación con instituciones, organizaciones y mecanismos locales para fortalecer los servicios institucionales en todo el territorio nacional.	Depto. Gestión del conocimiento especializado en Derechos humanos de las mujeres Depto. Atención a mujeres en su diversidad. *Unidad Centro de atención telefónica Deptos. Regionales: *Unidad de formación y desarrollo Depto. Incidencia en la institucionalidad.

Fuente: Elaboración propia.

✓ **Bienes y servicios derivados hacia las mujeres y el público en general**

Los bienes y servicios dirigidos a la población-meta usuaria, que se derivan de la gestión de las anteriores estrategias y programas, son los siguientes:

Recuadro N.º 23. INAMU. Beneficios a personas usuarias de los servicios institucionales según programa.

PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIONAL	BENEFICIOS A LA POBLACIÓN ATENDIDA
1-Actividades centrales	(1) Promoción y difusión de derechos humanos de las mujeres.	a- Actividades vinculadas con la promoción de la igualdad de derechos humanos y la no violencia hacia las mujeres. b- Documentos especializados en género y derechos humanos de las mujeres.
2- Atención a mujeres en su diversidad	(2) Información y orientación en derechos de las mujeres.	a- Información a la ciudadanía en general sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres. b- Orientación y apoyo a las mujeres en el ejercicio de sus derechos.
	(3) Prevención y atención de la violencia contra las mujeres.	a- Atención psicológica a mujeres víctimas de violencia. b- Atención legal a mujeres víctimas de violencia.
		c- Representación legal gratuita en materia penal (en caso de femicidio, tentativa de femicidio y delitos sexuales). d- Albergue temporal para mujeres en alto riesgo de femicidio. e- Intervención social a mujeres víctimas de violencia. f. Coadyuvancias legales y psicosociales, en materia administrativa y judicial.
	(4) Capacitación y formación a mujeres para el ejercicio de sus derechos.	a- Formación humana a mujeres en condiciones de pobreza. b- Capacitaciones y formación a mujeres desde la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.
	(5) Asesoría y acompañamiento a mujeres para el ejercicio de sus derechos.	Atención directa a mujeres y organizaciones de mujeres para el ejercicio de sus derechos.
	(6) Financiamiento no reembolsable para actividades productivas y en defensa de los derechos de las mujeres.	Financiamiento no reembolsable.
3- Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas	(7) Capacitación en derechos humanos de las mujeres a personas funcionarias públicas.	Procesos de formación, capacitación y sensibilización a personas funcionarias públicas.
	(8) Asistencia técnica en derechos humanos de las mujeres a instituciones públicas, a empresas privadas y a organizaciones sociales.	a- Atención y asesoría a personas jurídicas y organizaciones de hecho (instituciones públicas, empresas privadas y organizaciones sociales y políticas). b- Capacitaciones a organizaciones sociales y políticas para la incidencia.

PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIONAL	BENEFICIOS A LA POBLACIÓN ATENDIDA
	(9) Incidencia política o legal para la generación de normativa o política pública en igualdad y derechos de las mujeres.	a- Legislación e instrumentos de política pública con enfoque de derechos humanos de las mujeres. b- Acciones vinculadas con la incidencia para el efectivo cumplimiento de normativa en institucionalidad, organizaciones, empresas.

Fuente: INAMU. Dirección Estratégica. Circular DE-0027-2021, del 24 de setiembre de 2021 y Circular DE-0019-2023, del 25 de julio de 2023.

✓ Resumen de la cadena de resultados

Recuadro N.º 24. INAMU. Resumen de la cadena de resultados EJE 1.

Programa institucional 1: Actividades centrales, Subprograma: Gestión del conocimiento				
Objetivo del Programa: Brindar conducción política, comunicación estratégica y soporte administrativo e informático a todas las operaciones que se ejecuten desde el INAMU en cualquiera de sus sedes en todo el territorio nacional, con el fin de colaborar con el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de los diferentes procesos establecidos para tal fin.				
Insumos →	**proceso/actividad →**	**producto →**	**(resultado) efecto →**	**(resultado) impacto**
Servicios de promoción y difusión abierta sobre derechos humanos de las mujeres al público en general				
*Profesional especializado en comunicación colectiva *plan y presupuesto anual comprometido para el diseño y ejecución de campañas de difusión por redes sociales *plan y presupuesto destinado a la promoción de efemérides y a la elaboración y difusión de materiales sobre derechos humanos de las mujeres.	* Diseño de campañas y estrategias de comunicación específicas; * Mantenimiento de sitios web y actualización y promoción de derechos de las mujeres mediante redes sociales. *Análisis de resultados y de estadísticas de comportamiento del público. *Elaboración de informes, reportes y presentaciones sobre los temas priorizados en la estrategia de comunicación institucional	P1.1. Servicios de promoción y difusión abierta sobre derechos humanos y sobre la violencia contra las mujeres	Personas (público en general) informada de manera masiva, abierta, presencial y virtual, sobre los derechos humanos de las mujeres por distintos medios de comunicación masiva y por redes sociales.	Personas (público en general), con una opinión favorable sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, conocedoras de los derechos humanos de las mujeres vigentes en Costa Rica.

Fuente: INAMU, elaboración propia. 2022 y actualizadas en 2024

Programa institucional 2: Atención a mujeres en su diversidad				
Objetivo del Programa: Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres mediante servicios de información y orientación; servicios de atención directa, capacitación y formación, asistencia técnica y financiera, que potencien su empoderamiento, liderazgo, participación social, económica y política y, el desarrollo de habilidades preventivas para eliminar la violencia contra las mujeres.				
Insumos →	**proceso/actividad →**	**producto →**	**(resultado) efecto →**	**(resultado) impacto**
Servicios de información y orientación en derechos humanos a las mujeres, organizaciones y otras instituciones del Estado				
*Personal profesional capacitado en psicología y derecho familiar y social, con conocimientos sobre los derechos humanos de las mujeres *Equipos de cómputo y centrales telefónica IP con capacidad para soportar interfaces con distinta información sobre los derechos de las mujeres y sobre los servicios que brinda el estado. *Presupuesto asignado al Centro de información y orientación CIO-INAMU, para traslados y actividades de divulgación y publicaciones. * Leyes, normativa internacional y políticas y planes nacionales con compromisos para el INAMU	Preparación de contenidos y pantallas de visualización relacionadas con derechos de las mujeres. Metodologías y entrenamientos para la atención a mujeres presencial y mediante atención telefónica Negociación de convenios interinstitucionales para emitir referencias y contra referencias internas e interinstitucionales dependiendo de la necesidad de las mujeres en consulta. Preparación de charlas, seminarios o ferias de difusión de derechos	P2.1. Servicios de información y orientación en derechos humanos a las mujeres, a organizaciones y a otras instituciones del Estado	Mujeres informadas y orientadas sobre sus derechos humanos y, eventualmente referidas a otros servicios. Organizaciones sociales y personal de Instituciones del Estado, conocen los derechos humanos de las mujeres.	Mujeres, organizaciones sociales y personal de Instituciones del Estado, conocen los derechos humanos de las mujeres y promueven su acceso a diversos canales de atención y servicios públicos o privados de manera sensible a la diversidad de mujeres. Público en general, con una opinión favorable sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, conocedoras de algunos de los derechos humanos de las mujeres vigentes en Costa Rica.
Servicios: Prevención y atención directa a mujeres víctimas de violencia de género				
*Profesionales en psicología, leyes y trabajo social, con experiencia en atención en violencia y contención en crisis. *Presupuesto y planes institucionales vinculados con el sostenimiento de infraestructura específica para la atención, protección y prevención de la violencia contra las mujeres y equipos de emergencia (edificios, albergues,	Diseño y ejecución de terapias psicológicas, legales y de trabajo social para mujeres víctimas de violencia Metodologías para la atención directa a mujeres en crisis o en riesgo de femicidio.	P2.3 Servicios de atención de la violencia contra las mujeres (incluye: referencias y contra referencias internas e interinstitucionales, atención y seguimiento legal, psicológico y de trabajo social, coadyuvancias, servicios de albergue a víctimas,	Mujeres víctimas de violencia y en riesgo de femicidio atendidas y protegidas.	Mujeres que han reducido sustancialmente su participación en el ciclo de violencia de género; mujeres que han sobrevivido a intentos de femicidio, o, mujeres que se han alejado de esta situación y se sientes más seguras.

Programa institucional 2: Atención a mujeres en su diversidad				
Objetivo del Programa: Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres mediante servicios de información y orientación; servicios de atención directa, capacitación y formación, asistencia técnica y financiera, que potencien su empoderamiento, liderazgo, participación social, económica y política y, el desarrollo de habilidades preventivas para eliminar la violencia contra las mujeres.				
Insumos →	**proceso/actividad →**	**producto →**	**(resultado) efecto →**	**(resultado) impacto**
vehículos, kit de emergencia) *Publicaciones y campañas audiovisuales y en redes sociales sobre violencia contra las mujeres.		sus hijas e hijos, dotación de Kit de emergencia y representación legal)		
Servicios de capacitación y formación a mujeres para el ejercicio de sus derechos				
*Profesionales especialistas en investigaciones con enfoque de género, metodólogas y con experiencia en mediación pedagógica. *Profesionales a cargo de la ejecución masiva de capacitaciones y cursos de formación *Presupuesto institucional para Actividades de capacitación *Publicaciones y recursos didácticos necesarios para lo educativos	Investigación[31] y diseños para la elaboración de contenidos, metodologías y publicaciones que se usan durante las capacitaciones, charlas, seminarios, informaciones, *webinar* u otras conferencias asociadas a la capacitación y formación a mujeres	P2.2 Servicios de capacitación y formación a mujeres para el ejercicio de sus derechos	Mujeres con formación y conocimiento en derechos humanos de las mujeres (incluye temas: derechos sociales, económicos, civiles y políticos, derechos a la salud sexual y reproductiva) Mujeres en condiciones de pobreza capacitadas en componente de formación humana según la Ley 7769.	Mujeres en Costa Rica en capacidad para: promover el cambio cultural, distribuir equitativamente las responsabilidades de cuido, impulsar iniciativas viables de acceso a los recursos productivos, prevenir la violencia, ejercer sus derechos políticos y civiles, así como defender sus derechos sexuales y reproductivos.
Servicio: asesoría y acompañamiento a mujeres en su diversidad para el ejercicio de sus derechos				
*Profesionales a cargo de asistencia técnica y capacitación a mujeres emprendedoras y empresarias, que conocen el curso Develando el Género y lo ejecutan. *Presupuesto para publicaciones y material didáctico *Equipos y laboratorio de cómputo para cursos a mujeres asociados a las TICs *Presupuesto básico para la ejecución de actividades de	*Identificación y diagnóstico a mujeres emprendedoras y empresarias interesadas. Ejecución de cursos sobre riesgos de género asociados a mujeres empresarias. Referencias y contra referencias para la asistencia técnica y para la eventual dotación de fondos. Mentorías y asistencia a mujeres políticas o lideresas	P2.4 Servicios de asesoría o asistencia técnica y acompañamiento a mujeres diversas para el ejercicio de sus derechos	Mujeres emprendedoras y empresarias que conocen riesgos de género asociados al negocio, y cómo mejorarlo. Mujeres lideresas organizadas o no, conocen sobre igualdad efectiva y derechos civiles y políticos; así como herramientas para aumentar sus conocimientos y destrezas para su	Mujeres organizadas o no con empresas sostenibles y autoempleadas. Mujeres políticas con opciones o participando en instancias sociales, organizativas y/o políticas mediante el ejercicio de liderazgos transformadores.

[31] Idem

Programa institucional 2: Atención a mujeres en su diversidad				
Objetivo del Programa: Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres mediante servicios de información y orientación; servicios de atención directa, capacitación y formación, asistencia técnica y financiera, que potencien su empoderamiento, liderazgo, participación social, económica y política y, el desarrollo de habilidades preventivas para eliminar la violencia contra las mujeres.				
Insumos →	**proceso/actividad →**	**producto →**	**(resultado) efecto →**	**(resultado) impacto**
asistencia técnica y traslados.			liderazgo político y social	
Servicio: Financiamiento no reembolsable: para actividades productivas de mujeres, para organizados en defensa de los derechos de las mujeres y de acuerdo con subsidio fondo Ley de reparación a familiares de mujeres víctimas de femicidio				
*Profesionales a cargo de proceso de promoción, admisión y dotación de recursos no reembolsables FOMUJERES. *Presupuesto anual del 4% como fondo no reembolsable FOMUJERES *Personal profesional de apoyo administrativo, tesorería y legal para la firma de contratos *Profesionales a cargo del seguimiento y las liquidaciones derivadas de la dotación de fondos, resumen de estadísticas y análisis de resultados	*Diseño, organización y gestiones vinculadas con la promoción y dotación de fondos *Definición de líneas de financiamiento y establecimiento de alianzas para la asistencia técnica para la mejora del producto y el mercadeo. *Diseño de promoción, atención de consultas y orientaciones a mujeres interesadas. *Revisión de atestados, admisión y selecciones de personas acreedoras de los fondos. *Metodologías para el seguimiento y análisis de la sostenibilidad de los proyectos financiados	P2.5 Dotación de financiamiento no reembolsable para actividades productivas de las mujeres y para organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres P2.5.1 Dotación de subsidio a familiares de mujeres víctimas de femicidio (según ley N.º 10263, de Reparación integral a víctimas)	Mujeres emprendedoras y organizaciones de mujeres que recibieron fondos no reembolsables como impulso a su autonomía económica y en defensa de sus derechos humanos Personas familiares de víctimas de femicidio que reciben subsidio según Ley N.º 10263	Mujeres individuales y organizaciones de mujeres, con empresas sostenibles y autoempleadas y, con conocimiento de sus derechos y de los riesgos de género asociados al negocio.

Fuente: INAMU, elaboración propia. 2022 y actualizadas en 2024

Programa institucional 3: Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas				
Objetivo del Programa: Ejercer una rectoría técnica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante la incidencia política y la gestión de normativa y políticas públicas con perspectiva de género.				
Insumos →	**proceso/actividad →**	**producto →**	**(resultado) efecto →**	**(resultado) impacto**
Servicios de capacitación a en derechos humanos de las mujeres a personas funcionarias públicas				
*Profesionales especialistas en derechos humanos de las mujeres (ciencias sociales, derechos humanos y legal internacional) *Planes y presupuestos con definiciones de priorización de poblaciones meta * Convenios y tratados internacionales: CEDAW, Belém do Pará, Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo 2013, Estrategia de Montevideo: Agenda regional de género hacia 2030 * Estadísticas de brechas de género (INEC) * Encuesta de uso del tiempo. * Encuesta nacional de violencia.	*Actualización de brechas de género según sector o política *Preparación de materiales y metodologías divulgativas y formativas para población meta: funcionariado publico *Reuniones de coordinación y gestión de procesos de transversalización de la perspectiva de género en instituciones públicas priorizadas *Gestión de Políticas Públicas Nacionales y Municipales a favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres.	P3.1 Servicios de capacitación en derechos humanos de las mujeres a personas funcionarias públicas. Se refiere a formación, capacitación o sensibilización, de acuerdo con el catálogo de programas e indicadores.	*Personas funcionarias públicas (mujeres y hombres) de instituciones públicas y de municipalidades, conocen sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, sobre la Violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones .	*Personas funcionarias públicas de instituciones y de municipalidades mejoran los servicios que brindan a las mujeres * Políticas institucionales y locales de igualdad vigentes en al menos el 50% de instituciones y 50% de las municipalidades del país. * Política PIEG 2019-2030 y su plan de acción en ejecución. *Política PLANOVI 2017 - 2032 y su plan de acción en ejecución.
Servicio: asistencia técnica en derechos humanos de las mujeres a instituciones públicas, a empresas privadas y, organizaciones sociales.				
* Recursos humanos profesionales con énfasis en gestión de políticas públicas en instituciones, empresas y organizaciones sociales priorizadas. *Planes y presupuestos para el diseño de investigaciones y confección de materiales audiovisuales o publicaciones según corresponda. *Informes con estudios de prevalencias de brechas de género según sectores económicos y sociales * Sistemas y normas estándares aplicables nacionales e	*Elaboración de estudios, propuestas e investigaciones[32] para actualizar y asesorar a empresas privadas y a organizaciones sociales sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y sobre la violencia contra las mujeres. *Reuniones de coordinación y gestión de procesos de incorporación de la perspectiva de género en instituciones públicas priorizadas y en empresas	P3.2 Servicios de asistencia técnica y asesoría en derechos humanos de las mujeres a instituciones públicas, a empresas privadas y, a organizaciones sociales u otras personas jurídicas. Esta asistencia técnica puede incluir capacitación, acompañamiento o emisión de criterios hacia estas entidades.	Instituciones públicas asesoradas en derechos de las mujeres y sobre violencia contra las mujeres. Personal de las empresas y de organizaciones sociales asesoradas o capacitadas en la perspectiva de género y en la aplicación Sistemas de gestión para la igualdad efectiva y la no violencia contra las mujeres. (SIGIG)	Más mujeres atendidas en los distintos servicios públicos que ofrece el Estado costarricense con una perspectiva de igualdad y no violencia contra las mujeres. Más mujeres con empleo remunerado y de calidad del empleo, en relación con datos del 2023 (ENAHO y ENUT/INEC)

[32] Idem.

Programa institucional 3: Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas				
Objetivo del Programa: Ejercer una rectoría técnica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante la incidencia política y la gestión de normativa y políticas públicas con perspectiva de género.				
Insumos →	**proceso/actividad →**	**producto →**	**(resultado) efecto →**	**(resultado) impacto**
internacionales para la igualdad y la no violencia contra las mujeres	que suscriben convenios con el INAMU *Gestión de Políticas Públicas Nacionales y locales a favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres.			Más mujeres víctimas de violencia atendidas oportunamente y no revictimizadas en sede judicial, ni en sede policial en relación con los datos del año 2023.
Servicio: incidencia política o legal, para la generación de nueva normativa y políticas públicas en igualdad y derechos de las mujeres				
*Profesionales en derechos y formulación de políticas públicas *Planes y presupuestos priorizados para la gestión de reuniones y coordinaciones interinstitucionales, nacionales, regionales y locales en torno a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no violencia de género. * Convenios y tratados internacionales: CEDAW, Belém do Pará, Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo 2013, Estrategia de Montevideo: Agenda regional de género hacia 2030 * Estadísticas de brechas de género (INEC) *Atlas e informes de desarrollo humano cantonales.	*Elaboración y ejecución de propuestas de negociación e incidencia política con otros Poderes de la República, con Municipalidades y en el nivel interinstitucional *Gestión normativa y legislación en coordinación con Comisiones interinstitucionales, municipales y legislativas Preparación y negociación de propuestas y criterios normativos Redacción de informes y posturas oficiales para representar al país en foros internacionales.	P3.3 Servicios de incidencia legal y política para la generación de nueva normativa y políticas públicas en igualdad, derechos de las mujeres y, sobre no violencia contra las mujeres. Acciones de incidencia para el efectivo cumplimiento de normativa en institucionalidad, organizaciones, empresas	*Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2019-2030 y sus planes de acción oficializados, actualizada y vigente. *Política Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades en Costa Rica PLANOVI 2027-2032 y sus planes de acción actualizados, oficializados y vigentes *Normativa institucional nacional y local actualizada bajo un enfoque de igualdad efectiva para el disfrute de los derechos de las mujeres. (propuestas elaboradas y negociadas)	*Normativa institucional nacional y local (municipal) actualizada bajo un enfoque de igualdad efectiva para el disfrute de los derechos de las mujeres. (propuestas elaboradas y negociadas) en distintas instituciones y municipalidades del país *Informes públicos nacionales o internacionales, con datos, estadísticas y criterios legales sobre igualdad y derechos de las mujeres en Costa Rica actualizados.

Fuente: INAMU, elaboración propia. 2022 y actualizadas en 2024

EJE 2. MEJORA DE LOS PROCESOS INTERNOS Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Asociados al Eje 2, referente a la mejora de los procesos internos y la estructura organizacional, se encuentran los siguientes objetivos específicos, con sus indicadores y metas anualizadas al 2030:

Recuadro N.º 25. INAMU. Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 2.

Objetivos específicos	Indicador de producto:	Línea base 2018:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
7 Brindar oportunamente el soporte político-administrativo necesario para el impulso de los objetivos institucionales	7.1 Porcentaje de avance de la estrategia de Gestión del conocimiento especializado en género para el cambio cultural.	0,00	100% acumulativo al final del período	2024: 50,0% 2025: 55,0% 2026: 65,0% 2027: 75,0% 2028: 85,0% 2029: 95,0% 2030: 100,0%
	7.2 Porcentaje de avance de la estrategia de Proyectos de inversión pública.	85%	100%	2024: 50,0% 2025: 55,0% 2026: 65,0% 2027: 75,0% 2028: 85,0% 2029: 95,0% 2030: 100,0%
	7.3 Porcentaje anual de cumplimiento del Plan institucional de adquisiciones.	80,0	90%	(periódica) 2024: 90,0% 2025: 90,0% 2026: 90,0% 2027: 90,0% 2028: 90,0% 2029: 90,0% 2030: 90,0%
	7.4 Porcentaje de cumplimiento de metas del Plan Estratégico Institucional PEI-INAMU 2024-2030.	0,00	100%	2024: 50,0% 2025: 55,0% 2026: 65,0% 2027: 75,0% 2028: 85,0% 2029: 95,0% 2030: 100,0%
8 Redefinir los procesos técnico-administrativos institucionales que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos	8.1 Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados y en operación con base en manuales de procedimiento, en relación con la línea base 2018.	0,0%	100%	(acumulativas) 2024: 50% 2025: 60% 2026: 70% 2027: 75% 2028: 80% 2029: 90% 2030: 100%
	8.2 Porcentaje de cumplimiento de la Estrategia para la administración de los sistemas de gestión y la mejora continua en relación con la línea base 2023.	0	100,0%	2024: 05% 2025: 20% 2026: 40% 2027: 60% 2028: 80% 2029: 90% 2030: 100%
	8.3 Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado, en relación con la línea base 2018. (en consulta técnica)	20%	100,0%	2024: n.d. 2025: n.d. 2026: n.d. 2027: n.d. 2028: n.d 2029: n.d 2030: 100,0%

Fuente: Elaboración propia.

✓ Programas y estrategias de trabajo

Los objetivos específicos 7 y 8 del INAMU se operacionalizan mediante las actividades contempladas en el Programa 1: de actividades centrales que reúnen un conjunto de estrategias dirigidas a mejorar los procesos de trabajo interno y la toma de decisiones que permita a la institución cumplir sus funciones y atribuciones marcadas por la Ley 7801. En este caso particular es necesario destacar que la introducción de un nuevo modelo de gestión del INAMU a partir de una estrategia que implica la instalación y consolidación de un proceso de reorganización integral asociada al objetivo 8,[33] la cual se constituye en una piedra angular para sustentar este PEI y alcanzar sus metas con sostenibilidad, calidad y apuntando a consolidar nuestro valor público.

A continuación, se resumen dichas estrategias e intervenciones institucionales asociadas a los objetivos específicos 7 y 8.

Recuadro N.º 26. INAMU. Resumen de estrategias asociadas al programa 1 de Actividades centrales, parte I: Toma de decisiones y gestión por procesos.

ESTRATEGIA nombre	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO EN GÉNERO PARA EL CAMBIO CULTURAL Objetivo asociado #7	Nacional Regional Local	Público interno INAMU Personas tomadoras de decisiones en el sector público y privado Funcionariado público Mujeres en su diversidad Organizaciones sociales y organizaciones de mujeres Público general	1. Desarrollos de procesos de capacitación e información para el personal institucional inscritas en el plan de capacitación de la CCAD 2. Producción de conocimiento regionalizado: Desarrollo de investigaciones[34] sobre igualdad y no violencia contra las mujeres. 3. Servicios de información a través del Centro de Documentación institucional. 4. Producción de materiales sobre temáticas priorizadas en relación con igualdad, derechos de las mujeres y no violencia, para todas las regiones. 5. Difusión de información mediante la ejecución de actividades masivas y abiertas dirigidas a la ciudadanía. 6. Gestión archivística para el resguardo de la memoria institucional.	Depto. Gestión del Conocimiento en DDHH de las mujeres *Unidad Centro de documentación Unidad de comunicación institucional (Staff) Archivo Central
GESTIÓN DE ADQUISICIONES INSTITUCIONALES Objetivo asociado #7	Nacional Regional	Personas funcionarias Proveedores institucionales de bienes y servicios	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS: Formulación, ejecución y seguimiento del Plan de compras con la información de todas las dependencias en coordinación con la DAF y Proveeduría, simultáneamente con la programación del POI, con su debida calendarización. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA: contempla actividades de recepción de solicitud de bienes y servicios, elaboración de cartel, invitación a recibir ofertas, recibo de ofertas, criterios técnico y legal de valoración de ofertas, acta de recomendación de adjudicación, acto final y contrato. PAGO A PROVEEDORES: implica las tareas relativas al pago de los bienes y servicios institucionales, participan tanto el Departamento de Proveeduría como Presupuesto y la Unidad de Tesorería.	Todos los departamentos técnicos y administrativos (formulan) Dirección Administrativa Financiera Depto. de Proveeduría Depto. Financiero Contable

[33] El proceso de reorganización a junio del 2024 está pendiente de aprobación por parte de la Junta Directiva.

[34] Todas las investigaciones institucionales se articulan bajo el Programa de Investigación Institucional "Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2020-2025)", desde el cual se organiza la Agenda Institucional de Investigación de manera anual, como una forma de establecer las prioridades institucionales en esta línea.

ESTRATEGIA nombre	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
			REGISTRO, ENTREGA Y MUESTREO DE ACTIVOS Y SUMINISTROS: considera las tareas desarrolladas tanto por Proveeduría como por las dependencias que reciben activos, suministros o signos externos.	*Unidad de Tesorería
GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA Objetivo asociado #7	Nacional Regional	Directa: Personas funcionarias del INAMU Indirecta: Población usuaria de los diferentes servicios institucionales	a. Diseñar los proyectos a incluir en el Plan institucional de proyectos de inversión pública, (PIP) según la temática que corresponda, a la luz de la normativa vigente, para ser incorporado en BPIP de MIDEPLAN. b. Ejecutar los proyectos de inversión pública del portafolio institucional que cuenten con los recursos económicos totales para su finalización. c. Velar por la asignación en el presupuesto institucional de los recursos dictaminados para el desarrollo de los proyectos de inversión, según la programación del Portafolio de Proyectos. d. Analizar los mecanismos financieros que mejor se ajusten a la dinámica institucional para llevar a cabo los proyectos que no cuentan con el 100% de recursos económicos. e. Avanzar con la estrategia para la ejecución del 100% del presupuesto institucional.	Departamento de Planificación institucional: *Unidad de Proyectos e innovaciones Deptos. involucrados en la mejora o redacción y desarrollo del proyecto
TOMA DE DECISIONES PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Objetivo asociado #7	Nacional	Directa: Personas funcionarias Indirecta: población usuaria de todos los servicios que brinda el INAMU en sus diversos programas	GESTIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO * Definir los temas específicos que serán de conocimiento obligatorio del Comité Director. * Establecer la periodicidad de las sesiones. * Establecer lineamientos específicos sobre la priorización de los recursos económicos del presupuesto institucional. * Establecer lineamientos generales sobres los bienes y servicios que se podrán incorporar en los planes de compra institucionales. *Análisis constante de factores externos o internos que podrían afectar la operación diaria de la institución.	Presidencia Ejecutiva Dirección Estratégica Dirección Administrativa Financiera
GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Objetivo asociado #8	Nacional Regional	Directa: Personas funcionarias representantes de dependencias del INAMU. Indirecta: Público en general, y especialmente mujeres que usan los servicios que brinda el INAMU.	Planificación Institucional <u>Planeación estratégica</u>: Todas las actividades y tareas relacionadas con la formulación, seguimiento anual y evaluaciones intermedias y finales de período del plan estratégico institucional. Participación en las mesas de trabajo sectoriales en el marco del PNDIP. <u>Planeación Táctica</u>: acciones relacionadas con la definición de las estrategias para el cumplimiento de los objetivos institucionales. <u>Planeación Operativa:</u> acciones de programación y seguimiento del plan-presupuesto anual. Planeación presupuestaria a partir de la definición programática institucional, se vincula el presupuesto anual y la distribución de este en las distintas intervenciones, programas y proyectos. Proyectos de Inversión Pública. <u>Formulación del Presupuesto Plurianual estimado y el Plan de compras:</u> Acciones indicativas en el Sistema de planificación que permitan estimar el presupuesto inicial cada año, asociado de manera directa a una meta y objetivo específico institucional. Por otro lado, dicha estimación establece, paralelamente, un inventario estimado de bienes y servicios que serán integrados en definitiva en el Plan de Compras. La proyección de mediano plazo del presupuesto genera un estimado de presupuesto plurianual que se actualiza cada año.	Depto. Gestión de la Planificación institucional: *Unidad de proyectos e innovación * Unidad de sistemas de gestión y mejora

ESTRATEGIA nombre	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
			Formulación de los PIP: incluye todas las acciones en el marco de la formulación de los proyectos que se gestionan desde la institución, los cuales pueden ser de capital fijo o sociales. Ejecución de los PIP: como bien lo indica el nombre del proceso, incluye todas las actividades de ejecución de los proyectos de inversión pública, como responsable de este proceso de trabajo, será la unidad ejecutora de proyectos de inversión. Seguimiento a los PIP: la UPI será la responsable de dar seguimiento a los PIP, sin embargo, coordinará con las unidades operativas responsables de la formulación y ejecución.	
ADMINISTRATRACION DE SISTEMAS DE GESTIÓN Y MEJORA CONTUNA Objetivo específico asociado #8	Nacional Regional	Personas funcionarias del INAMU Indirecta: Población en general	**Administración de los sistemas de Gestión** Gestión de normas de desempeño institucional y procesos: se consideran todas las acciones de definición de procedimientos, manuales, protocolos y demás instrumentos relacionados con la ejecución de los cuatro macroprocesos principales. Administración de los sistemas de gestión institucional: lo relacionado con el diseño y operacionalización de los siguientes sistemas de gestión: calidad, control interno-SEVRI, ambiental, igualdad de género y diversidad, mejora regulatoria, salud ocupacional, con el fin de generar planes remediales o proyectos de mejora. **Mejora Continua** Gestión de la Contraloría de Servicios: recibe la retroalimentación a partir de la percepción de la satisfacción de las personas usuarias de los servicios ofrecidos por el INAMU y gestiones de las personas que lo solicitan, por lo cual los resultados de este proceso generan insumos para el siguiente proceso de mejora continua. Gestión de Seguimiento y Evaluación: formula los informes institucionales hacia los entes fiscalizadores, con todos los reportes e informes de seguimiento o informes de evaluación derivados de los procesos sustantivos y la Contraloría de Servicios. Gestión de la agenda de Evaluación institucional. **Gestión de proyectos de mejora**: incluye la operacionalización de lo relativo al proceso institucional de modernización, el cual contempla el proceso de reorganización (estrategia específica para este período), así como lo relacionado con los ajustes que impliquen una mejora en la intervención para la consecución de los objetivos estratégicos institucionales, con base en los planes remediales propuestos en el proceso de administración de los sistemas de gestión institucional.	Depto. de Planificación institucional: *Unidad de sistemas de gestión y mejora *Unidad Contraloría de Servicios *Auditoría interna

ESTRATEGIA nombre	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
ESTRATEGIA PARA LA REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE CARA A LA GpRD Objetivo específico asociado # 8	Nacional Regional	Personas funcionarias del INAMU asociadas a todos los programas y dependencias	_Elaboración de diagnósticos institucionales y estudios técnicos para el diseño de propuestas de reorganización parcial o integrales _Talleres, reuniones de coordinación, elaboración de documentos y lineamientos para: _Sensibilización al personal y capacitación en GpRD _Levantamiento y oficialización de un Mapa de _Procesos, del Manual de procedimientos institucional _Aprobación del Manual de cargos y clases _Actualizaciones y aprobación del directorio de competencias _Aprobación del Catálogo de programas e indicadores institucionales _Fortalecimiento del Sistema de Seguimiento y Evaluación _Adopción de los sistemas de calidad, sistemas de igualdad (INTE 38), sistemas de gestión ambiental, Sistemas de gestión de riesgos, Sistemas de gestión para la salud e higiene ocupacional.	Depto. de Planificación Institucional: *Unidad de Sistemas de gestión y mejora Depto. Gestión del Talento Humano

Fuente: Elaboración propia.

✓ Bienes y servicios: productos intermedios que coadyuvan a la mejora de los procesos de trabajo y la toma de decisiones

Recuadro N.º 27. Bienes y servicios asociados al EJE 2.

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
Programa Actividades Centrales o de apoyo	7.1 Gestión del conocimiento en DDHH de las mujeres	▪ Personas funcionarias capacitadas ▪ Investigaciones[35] y procesamiento de datos regionalizados ▪ Servicios de información otorgados ▪ Materiales didácticos y pedagógicos sobre temas priorizados ▪ Publicaciones difundidas y listas de distribución elaboradas ▪ Archivo Central y archivos de gestión actualizados
Programa Actividades Centrales o de apoyo	7.2 Gestión de adquisiciones institucionales	▪ Plan de compra o adquisiciones elaborado y actualizado ▪ Contrataciones administrativas ejecutadas exitosamente ▪ Pago a proveedores de manera continua y actualizada ▪ Proceso de registro y entrega de suministros funcionando y actualizado ▪ Inventarios físicos y digitales actualizados ▪ Informes contables y presupuestarios actualizados
Programa Actividades Centrales o de apoyo	7.3 Gestión de proyectos de inversión pública	▪ Portafolio de proyectos diseñado ▪ Proyectos formulados, aprobados y con código de MIDEPLAN ▪ Análisis y reportes de viabilidad y costos ▪ Ejecución de proyectos aprobados y financiados en tiempo y forma ▪ Seguimiento trimestral a los proyectos de inversión pública ▪ Evaluación y cierre de proyectos en término
Programa Actividades Centrales o de apoyo	7.4 Toma de decisiones para la gestión institucional	▪ Emitidas circulares, directrices y lineamientos de cobertura institucional sobre temas de interés político, estratégico y operativo institucionales ▪ Acuerdos directivos (Consejo Director) para la gestión de todos los programas institucionales en operaciones ▪ Acuerdos de Junta Directiva emitidos y divulgados según corresponda

[35] Idem.

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
		▪ Emitidos informes y reportes de cumplimiento de las disposiciones emanadas por la Contraloría General de la República y otros entes reguladores, a tiempo y aprobados o certificados.
Programa Actividades Centrales o de apoyo	8.1 Gestión de la planificación institucional	▪ Plan Estratégico Institucional aprobado y balances de seguimiento actualizados ▪ Plan Táctico de Estrategias aprobado y actualizado ▪ Plan Operativo Institucional actualizado, alineado y avalado ▪ Presupuesto plurianual aprobado y actualizado ▪ Plan institucional de proyectos de inversión pública aprobado y actualizado ▪ Plan estratégico de tecnologías de información y comunicaciones aprobado y actualizado
Programa Actividades Centrales o de apoyo	8.2 Sistemas de gestión y mejora institucional	▪ Mapas de proceso y Manuales de procedimientos, protocolos y guías de atención avalados y actualizados funcionando ▪ Manuales de Clases y cargos aprobados ▪ Directorio de competencias institucionales vigente ▪ Planes de sucesión y de sostenibilidad del servicio aprobados ▪ Estructura programática presupuestaria vigente ▪ Estructura organizacional y funcional vigente ▪ Arquitectura de la información y tecnológica aprobada ▪ Sistemas de gestión (calidad, riesgos igualdad ambiental y salud ocupacional) formulados, incorporados en los manuales de procedimiento y en operación ▪ Informes y reportes de seguimiento a los sistemas de gestión ▪ Proyectos de mejora de la gestión institucional emitidos
Programa actividades Centrales o de apoyo	8.3 Seguimiento y evaluación de la gestión institucional	▪ Informes de resultados de estudios de percepción de usuarias y de percepción de la ciudadanía sobre los servicios del INAMU aprobados y difundidos ▪ Informes institucionales físicos y financieros, hacia los entes fiscalizadores, con todos los reportes e informes de seguimiento o informes de evaluación derivados, actualizados, aprobados y difundidos. ▪ Reportes de seguimiento a planes remediales y de mejora de los instrumentos de planificación en ejecución, emitidos y actualizados

Fuente: Elaboración propia

✓ Resumen de la cadena de resultados

En este caso nos referimos a los aportes en términos de productos intermedios que se brindarán desde los procesos y subprocesos vinculados con el Programa 1 (objetivos 7 al 11) como insumos necesarios para apoyar la consecución de los objetivos en el marco de la cadena de resultados. El siguiente cuadro se aplica para los ejes estratégicos 2 (procesos), 3 (recursos humanos y tecnologías) y 4 (presupuestos).

Recuadro N.º 28. Resumen de la cadena de resultados EJE 2.

Productos intermedios indirectos del INAMU			
(a) Nombre	(b) Unidad de Medida	(c) Caracterización	(d) Observaciones
Investigaciones en diversos temas relacionados con derechos de las mujeres[36]	Investigaciones finalizadas	Producto intermedio, indirecto, interno	Interno: porque contribuye al logro de varias producciones finales Externo: Se suministran a las personas usuarias como parte de varios productos finales
Metodologías, materiales y herramientas en género y derechos humanos	Metodologías diseñadas Herramientas elaboradas Materiales elaborados	Producto intermedio, indirecto, interno y externo	
Recurso humano capacitado en género y derechos humanos	Recurso humano capacitado	Producto intermedio, indirecto, interno	
Soporte Administrativo financiero	Informes financiero-contables	Producto intermedio, indirecto, interno	
Soporte administrativo Proveeduría	Contrataciones	Producto intermedio, indirecto, interno	
Soporte Administrativo Servicios Generales	Contratos por servicios públicos y transportes	Producto intermedio, indirecto, interno	
Lineamientos y directrices político-estratégicas	Manuales y procedimientos Circulares y directrices emitidas	Producto intermedio, indirecto, interno y externas	En el caso de los CEAAM los lineamientos, procedimientos y protocolos de atención son de uso interno exclusivamente.
Servicios de medición, análisis y mejora de los productos institucionales	Indicadores de desempeño y de cumplimiento de metas	Producto intermedio, indirecto, interno	
Sistemas informáticos idóneos	Sistemas informáticos en funcionamiento	Producto intermedio, indirecto, interno	

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional, con base en las tablas de estructura programática presupuestaria acordadas con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), 2023.

[36] Idem.

EJE 3. FORTALEZA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y CRECIMIENTO TECNOLÓGICO

Recuadro N.º 29. Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 3.

Objetivos específicos	Indicador de producto:	Línea base 2023:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
9. Desarrollar tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.	9.1 Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones —PETIC— vigente	PETIC 2020-2022: 100%	100,0% PETIC 2023-27 :100% PETIC 2028-2032:60%	2024: 40% 2025: 60% 2026: 80% 2027: 100% 2028: 20% PETIC 28-32 2029: 40% 2030: 60%
10. Desarrollar una Política de gestión de talento humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo en el nivel nacional.	10.1 Porcentaje de avance en el diseño y puesta en operación de la Política de gestión de los recursos humanos.	2022: 45% (política diseñada)	2024: 50% (oficializada y divulgada) 2030:100% (consolidada y evaluada)	2024: 50% (oficializada y divulgada) 2025: 60% 2026: 70% 2027: 75% 2028: 80% 2029: 90% 2030: 100,0% (consolidada y evaluada)

Fuente: Elaboración propia.

✓ Programas y estrategias de trabajo

En este Eje 3, relacionado con el fortalecimiento de los recursos humanos y la innovación tecnológica, se alberga programática y presupuestariamente el Programa 1 Actividades Centrales, que se consideran como intervenciones de apoyo esenciales para la implementación de los objetivos institucionales relacionados con la ciudadanía y las mujeres. En el caso del INAMU, la gestión del talento humano recobra especial importancia, toda vez que la ejecución de los procesos sustantivos recae en el personal institucional, de ahí que tenga una estrategia específica, al representar un "nudo crítico" en el marco de la planificación estratégica. El tratamiento de las TIC es también parte del Programa 1, cuya estrategia estrella es el planteamiento y aprobaciones consecutivas de planes estratégicos de tecnologías de información y comunicaciones (PETIC) a lo largo del período. El cuadro siguiente resume dichas estrategias relacionadas a los objetivos 9 y 10 analizados en esta sección.

Recuadro N.º 30. INAMU. Resumen de estrategias asociadas al programa 1 Actividades Centrales, parte II: talento humano y TIC

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
INCORPORACIÓN DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION EN EL QUEHACER DEL INAMU Objetivo asociado #9	Nacional Regional	POBLACION 1: Personas funcionarias del INAMU en todo el país. POBLACIÓN 2: Público en general que utiliza los servicios tecnológicos del INAMU. POBLACION 3: Instituciones públicas mediante la	1-Desarrollo de tecnologías de información y comunicaciones modernas y tecnologías móviles que permitan llevar los servicios institucionales de Atención a mujeres y, Rectoría técnica en normativa y políticas públicas a la población costarricense para el cambio cultural. 2-Desarrollo de herramientas dinámicas que permitan, mediante el análisis y procesamiento de la información, contribuir	Depto. Gestión de Tecnologías de Información y Comunicaciones: *Unidad Sistemas de información *Unidad de Infraestructura tecnológica y ciberseguridad

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
		interoperabilidad y atención de normativa vigente.	con la toma de decisiones que potencien la eficacia y eficiencia institucional. 3-Dotación de infraestructura tecnológica a la institución, de acuerdo con su Plan Estratégico y un modelo organizativo que contribuya a mejorar continuamente la eficiencia, la eficacia, el control, la continuidad y la seguridad de sus operaciones sustantivas y administrativas, de acuerdo con la legislación de control interno, el marco regulatorio externo y la rendición de cuentas vigente a la que está sujeta la institución. 4-Facilitación al personal del acceso a la información, su custodia, conservación y seguridad mediante la aplicación de las mejores prácticas y marco de gestión de TIC a nivel institucional.	_Comisión de Tecnologías de información y Comunicación Todas las dependencias del INAMU, de acuerdo con las necesidades de gestión que se establezcan.
IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Objetivo específico asociado #10	Nacional Regional	Directa: Personas funcionarias de la institución. Indirecta: Personas usuarias (mejorando calidad del servicio).	<u>Captación y selección</u> Socialización organizacional, la cual implica todo lo relacionado con los procesos de inducción o reinducción del personal contratado. Análisis ocupacional. <u>Gestión administrativa</u>: Gestión de remuneraciones al personal institucional Gestión de trámites que considera todas las solicitudes que se reciben del personal institucional para vacaciones, constancias, permisos, entre otros. Gestión disciplinaria, que considera los órganos administrativos que se deban realizar. <u>Desarrollo humano</u>: Formación permanente y desarrollo profesional. Clima y cultura organizacional que busca identificar aquellos puntos de mejora que verá una repercusión directa en los productos institucionales que se ofrecen a la ciudadanía. Evaluación del desempeño como parte del cumplimiento de normativa, pero también como insumo para la mejora continua en el personal. Resolución de conflictos, con lo que se busca una mejora en el clima organizacional. <u>Salud, seguridad e higiene ocupacional:</u> Salud, seguridad e higiene ocupacional, que busca la mejora en los espacios laborales para una ejecución de las labores de forma más eficiente y eficaz por parte del personal. Servicio de salud, que implica las actividades vinculadas con el servicio de medicina de empresa. Seguridad humana y de infraestructura. Prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales.	Depto. Gestión del Talento Humano *Unidad de Captación y Selección *Unidad de Desarrollo Humano _Comisión de Capacitación y desarrollo CCAD _Comisión de Relaciones Laborales _Comisión Institucional de Teletrabajo

Fuente: Elaboración propia.

- ✓ **Bienes y servicios: Productos intermedios que coadyuvan con la gestión del talento humano y la innovación tecnológica**

Recuadro N.º 31. INAMU. Bienes y servicios asociados al EJE 3.

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES O DE APOYO	INCORPORACIÓN DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION EN EL QUEHACER DEL INAMU	▪ Plan estratégico de tecnologías de información y comunicaciones —PETIC— 2022-2027 y ss. aprobado ▪ Portafolio de proyectos de TI aprobado y alineado al PETIC ▪ Modelo de arquitectura de la información actualizado y vigente ▪ Catálogo de servicios de TIC dirigido al personal del INAMU actualizado y vigente ▪ Catálogo de servicios de TIC dirigido al público externo actualizado y vigente ▪ Servicios de soporte técnico y de ciberseguridad actualizados, continuos y vigentes
PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES O DE APOYO	IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	▪ Política de gestión del Talento Humano oficializada y vigente ▪ Emitidos lineamientos e informes relacionados con la gestión de los recursos humanos y el teletrabajo ▪ Servicios administrativos asociados a las remuneraciones y la planilla institucional ▪ Servicios de reclutamiento e inducción al personal de nuevo ingreso ▪ Manual de clases y cargos actualizado, aprobado, difundido y en ejecución ▪ Diccionario de competencia aprobado y en ejecución ▪ Plan de captación del talento humano conforme a las necesidades estratégicas institucionales, aprobado y en ejecución ▪ Plan quinquenal de sucesión del personal aprobado y en ejecución ▪ Evaluaciones del desempeño y planes de mejora asociados a los servicios de formación y desarrollo actualizados, aprobados y en ejecución ▪ Diagnósticos de clima organizacional en ejecución, continuos, vigentes y con planes de mejora derivados ▪ Servicios de diagnóstico, tratamiento y mejora de la salud humana y ocupacional de todo el personal del INAMU ▪ Servicios de apoyo a la resolución alterna de conflictos vinculados a las relaciones laborales

Fuente: Elaboración propia

EJE 4. EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES

Recuadro N.º 32. INAMU. Indicadores y metas estratégicas 2024-2030. EJE 4.

Objetivos específicos	Indicador de producto:	Línea base 2018:	Metas esperadas para el período:	Metas anualizadas, NO acumuladas:
11 Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	11.1 Porcentaje de ejecución de recursos presupuestarios asignados a cada una de las dependencias técnicas y administrativas.	84%	95% (crecimiento del 1% anual)	2024: 89% 2025: 90% 2026: 91% 2027: 92% 2028: 93% 2029: 94% 2030: 95%

Fuente: Elaboración propia.

✓ Programas y estrategias de trabajo

El Eje estratégico 4 sobre la gestión de recursos financieros y materiales, se materializa como parte de las operaciones del Programa 1 Actividades Centrales o de apoyo; pero, de manera transversal, la gestión presupuestaria se encuentra especialmente expresada en todos los programas 1, 2 y 3, mediante los cuales se organizan todas las operaciones (o intervenciones públicas) del INAMU.

La ejecución óptima del presupuesto y las finanzas institucionales exige de cada responsable su alineamiento y oportuna gestión con el plan de compras institucional y también con otras formas de contratación asociadas, de acuerdo con las necesidades. En los últimos años las relaciones entre la ejecución programática o física y la ejecución presupuestaria ha sido disonante y requiere ajustes continuos que permitan a la institución una efectividad comprobada en el manejo de los recursos financieros vigentes.

Recuadro N.º 33. INAMU. Resumen de estrategias asociadas al programa 1 de actividades centrales. Parte III: recursos financieros y materiales.

ESTRATEGIA	COBERTURA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN META ESPECIFICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES OPERATIVO
OPTIMA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL Objetivo específico asociado #11	Todas las regiones del país con sede INAMU	INTERNA: Personas funcionarias, Jerarcas, Auditoría Interna, Comisión NICSP, Unidades de Registro Primario (dependencias internas que brindan insumos para la aplicación de la normativa contable). EXTERNA: Dirección General de Contabilidad Nacional, Contraloría General de la República, Auditorías externas y población usuaria de todos los servicios que brinda el INAMU en sus diversos programas, ciudadanía en general.	PRESUPUESTO: * Establecer claramente en la formulación del plan-presupuesto la prioridad en la asignación de recursos. * Seguimiento quincenal del presupuesto institucional para contar con la información actualizada. * Implementar criterios de intervención para aquellas dependencias con ejecuciones inferiores al nivel mínimo establecido, que permitan la toma de decisiones sobre la redistribución de recursos para su mejor aprovechamiento. * Suministrar información periódicamente sobre los registros presupuestarios, así como la asesoría correspondiente en materia del presupuesto institucional y la normativa aplicable a través de: a. Participación de asesoría a la Comisión POI. b. Participación en la elaboración del presupuesto institucional. c. Registro y control de las reservas y ejecuciones presupuestarias. d. Emisión de reportes e informes internos y externos sobre la ejecución presupuestaria. TESORERÍA: * Una adecuada ejecución de la Gestión de Adquisiciones Institucional. CONTABILIDAD: * Llevar a cabo la ejecución de las actividades, plazos y responsables detallados del Plan de Acción para la implementación de las NICSP en el INAMU. *Analizar y dar tratamiento integral a la información presupuestaria, contable y de adquisiciones, con el fin de alimentar la toma de decisiones institucional de manera oportuna.	Depto. Financiero Contable *Unidad de Tesorería _Comisión interna NICSP _Dirección Administrativa-Financiera _Todas las dependencias, de acuerdo con lo que corresponde a cada subproceso

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con insumos de Fichas de estrategias, 2022.

✓ Bienes y servicios: Productos intermedios que coadyuvan con la gestión de los recursos

Recuadro N.º 34. INAMU. Bienes y servicios asociados al EJE 4.

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS INTERMEDIOS DERIVADOS
PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES O DE APOYO	Óptima ejecución del presupuesto institucional	▪ Servicios de asistencia técnica a la Comisión POI institucional ▪ Análisis y tratamiento de la información presupuestaria, contable y de adquisiciones de manera integral a nivel institucional, dirigido a Junta Directiva continua y oportunamente. ▪ Presupuesto anual y plurianual elaborado y aprobado ▪ Informes continuos de cumplimiento de la ejecución presupuestaria ▪ Informes de cumplimiento del Plan NICSP institucional ▪ Reportes o información que requieran las dependencias internas o entes externos ▪ Gestión y pago de planillas y a proveedores

Fuente: Elaboración propia.

IV. Plan de acción (modelaje del POI para el año1)

El plan de acción en el INAMU se configura a partir de una Catálogo de Programas e indicadores asociados a los objetivos específicos institucionales (Ver Anexos). Dado que el presupuesto en Costa Rica solamente abarca un año de ejecución, tanto las metas operativas como el presupuesto asociado se inscriben en la Matriz del Plan Operativo Institucional POI y se reporta ante el Ministerio de Planificación y ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria usando el formato de la Matriz de articulación Plan Presupuesto, que a su vez vincula el POI con las metas nacionales y sectoriales del Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas a nivel nacional. A continuación, se observará la previsión de metas y presupuesto institucional asociado a los indicadores del Plan Operativo Institucional POI-INAMU para todos y cada uno de los años previsto en este documento 2024 al 2030.

4.1. Plan Operativo Institucional POI INAMU.

Tabla 1: INAMU. Resumen programático para todos los años del Programa 1: Actividades Centrales 2024-2030

PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	**INDICADOR POI (PRODUCTO)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META INDICADOR POI prevista para todos los años 2024-2030**	**TOTAL, PROGRAMADO 2024**
ASESORÍA LEGAL INSTITUCIONAL	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	2%	₡138 678 033,12
	171. Número anual de criterios técnicos y documentos normativos gestionados a solicitud de las dependencias institucionales	Criterios técnicos y documentos normativos gestionados	400	₡10 500 000,00
AUDITORÍA INTERNA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡114 015 836,55
	165. Porcentaje de servicios de fiscalización ejecutados con respecto al universo auditable	Servicios de fiscalización ejecutados	90%	₡1 300 000,00
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	117. Grado de avance de Estrategia de comunicación Institucional	Estrategia de comunicación ejecutada	80%	₡186 700 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,75%	₡55 334 463,07
DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	7%	₡489 140 858,10
	200. Porcentaje de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos	**Mujeres atendidas**	**3.6%**	₡18 500 000,00
	201. Costo por persona atendida desde el Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad (desempeño final/ eficiencia)	**Colones invertidos por mujer atendida**	**₡225 000,00**	
	202 Grado (porcentaje) de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU	**Satisfacción en los servicios**	**100%**	₡ 500 000,00

PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	**INDICADOR POI (PRODUCTO)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META INDICADOR POI prevista para todos los años 2024-2030**	**TOTAL, PROGRAMADO 2024**
	300. Porcentaje de instituciones que reciben anualmente asistencia técnica para que sus servicios se orienten hacia la igualdad efectiva y la prevención de la violencia contra las mujeres.	**Instituciones asistidas técnicamente**	**30%**	₡19 822 949,86
	301. Porcentaje de personas en registros institucionales desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas	**Registro administrativo**	**100%**	
DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN	141. Número de personas que de manera virtual o presencial utilizan servicios especializados de información en género y derechos humanos de las mujeres, según sexo, edad, etnia, condición de discapacidad y región.	Personas que reciben servicios	1875	₡12 500 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1%	₡91 140 585,02
FINANCIERO CONTABLE	114. Porcentaje anual de ejecución del presupuesto institucional, según dependencia.	Presupuesto institucional ejecutado	95%	₡182 000 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	6%	₡468 743 705,45
GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	113. Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional PEI al 2022.	Fases del PEI	50%	₡0
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1%	₡65 377 751,37
GESTIÓN DE RECURSOS DE COOPERACIÓN	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,33%	₡24 158 742,69
	163. Porcentaje de avance de Proyectos de cooperación	Proyectos de cooperación internacional	80%	₡27 150 000,00
GESTIÓN DE RELACIONES PÚBLICAS	116. Porcentaje de interacciones recibidas por cada 1.000 personas alcanzadas derivadas de campañas digitales o publicaciones institucionales según región	Interacciones con el público	3.3% fb 0.96% Insta 5.11% TkTk	₡233 000 000,00
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	151. Porcentaje de implementación de la Política de Gestión del Talento Humano	Avance en fases de la política	23%	₡110 000 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	3%	₡227 020 615,77
GESTIÓN DE TICs	131. Porcentaje de cumplimiento en la gestión de la Plataforma tecnológica institucional, según el PETIC vigente.	Avance en fases del PETIC	100%	₡785 810 000,00
	132. Porcentaje de cumplimiento de cartera de proyectos PETI vinculados al mantenimiento y desarrollo de los Sistemas de Información	Proyectos del Cuadro de Mando integral		
	133. Porcentaje de cumplimiento de la gestión de la red de comunicaciones del INAMU.	Gestiones de comunicación	100%	
	134. Porcentaje de cumplimiento de formularios de servicio técnico atendidos	formularios de servicio técnico	100%	₡288 072 541,59

PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	**INDICADOR POI (PRODUCTO)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META INDICADOR POI prevista para todos los años 2024-2030**	**TOTAL, PROGRAMADO 2024**
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1%	₡96 920 089,91
GESTIÓN DOCUMENTAL	122. Porcentaje de avance del Plan Anual de trabajo del Archivo Central Institucional	Plan de trabajo archivo	100%	₡41 100 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	4%	₡269 440 222,13
INVESTIGACIÓN	143. Número de documentos derivados de procesos de producción de conocimientos sobre derechos humanos de las mujeres, brechas de género y violencia contra las mujeres.	documentos de investigación	24	₡30 000 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡132 050 829,92
PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN EN DERECHOS	142. Número de personas que anualmente participan de actividades vinculadas con la promoción de la igualdad de derechos humanos y la no violencia hacia las mujeres según sexo, edad, etnia, condición de discapacidad, condición migratoria, región y zona urbana	personas participantes físicas y virtuales	13273	₡80 122 250,00
PROVEEDURÍA	121. Porcentaje anual de ejecución del Plan de compras institucional	fases del Plan de compras	96,95%	₡76 250 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡170 192 812,77
PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	115. Porcentaje de avance anual del Portafolio de proyectos de inversión pública	proyectos de inversión pública	56%	₡3 257 900 655,12
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,55%	₡40 950 888,21
SERVICIOS GENERALES	115. Porcentaje de avance anual del Portafolio de proyectos de inversión pública	proyectos de inversión pública	IDEM	₡2 112 100 448,36
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	3%	₡186 437 376,69
SISTEMAS DE GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1%	₡64 488 141,78
	161. Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados, en relación con la LB 2018	Evaluaciones Manuales de procedimiento actualizados Reuniones de coordinación ejecutadas Organigrama actualizado	100%	₡34 560 300,00
	162. Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado, en relación con la LB 2018	fases de la regionalización	38%	₡19 660 000,00
	164. Porcentaje de inconformidades atendidas satisfactoriamente en relación con las recibidas	Inconformidades y otras solicitudes de gestión	95%	₡15 100 000,00

PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	**INDICADOR POI (PRODUCTO)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META INDICADOR POI prevista para todos los años 2024-2030**	**TOTAL, PROGRAMADO 2024**
	TOTAL, PROGRAMA 1			**₡10 176 740 097,48**

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2024 por todas las dependencias del INAMU.

Tabla 2 INAMU. Resumen programático para todos los años del Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad 2024-2030

PROGRAMA 2 ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD				
Actividad Presupuestaria	**Indicador POI (PRODUCTO)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META INDICADOR POI** estimada para todos los años	**Total, Programado** Año 2024
ATENCIÓN DIRECTA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	20%	₡1 478 784 990,75
	221. Número de mujeres que reciben servicios institucionales por primera vez, para la protección de sus derechos y frente a la violencia desde las distintas modalidades de atención, según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural.	Mujeres víctimas de violencia atendidas y orientadas sobre sus derechos	16581	₡1 131 460 420,36
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	21%	₡1 516 711 933,00
	211. Número anual de mujeres capacitadas y formadas para el ejercicio de los derechos humanos, la igualdad de género, erradicación de la violencia y la cultura machista según edad, condición de discapacidad, etnia, región y zona urbano-rural.	Mujeres capacitadas y formadas	555	₡11 985 000,00
	212. Número de mujeres atendidas por el Programa Avanzamos Mujeres según el registro de SINIRUBE	Mujeres capacitadas y formadas	10830	₡237 944 000,00
	213. Número anual de mujeres capacitadas y en formación para el trabajo, para emprendimientos y empresariedad, asesoradas o con financiamiento según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural (producto)	Mujeres capacitadas y formadas	1025	₡62 803 900,00
	215. Número de organizaciones de la ESS (Economía Social Solidaria) con proyectos productivos que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento (indicador asociado al PND)	Organizaciones asesoradas o capacitadas	15	₡5 118 050,00
DOTACIÓN DE FONDOS FOMUJERES	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡132 151 255,93
	214. Número de mujeres que reciben recursos económicos y seguimiento mediante FOMUJERES, según región	Mujeres que reciben recursos	600	₡1 862 944 472,88

PROGRAMA 2 ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD				
Actividad Presupuestaria	**Indicador POI (PRODUCTO)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META INDICADOR POI** estimada para todos los años	**Total, Programado** Año 2024
		no reembolsables		
INFORMACIÓN Y REFERENCIA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡151 475 413,23
	222. Número de mujeres que consultan, para la protección de sus derechos y frente a la violencia desde las distintas modalidades de atención, según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural.	Mujeres asesoradas u orientadas sobre sus derechos	8965	₡174 611 292,00
SEGUIMIENTO	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡119 461 978,85
	223. Número de mujeres egresadas de los procesos de atención directa, de capacitación o con fondos asignados que se encuentran en seguimiento	Mujeres egresadas de los servicios monitoreadas o en seguimiento	3315	₡23 460 700,00
	224. Número de intervenciones de atención y desarrollo evaluadas y mejoradas	Intervenciones evaluadas y mejoradas	1	₡1 550 000,00
	TOTAL, PROGRAMA 2			**₡6 910 463 407,00**

_____

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2024 por todas las dependencias del INAMU.

Tabla 3. INAMU. Resumen programático para todos los años del Programa 3: Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas 2024-2030

	PROGRAMA 3 RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS			
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	**INDICADOR POI (Producto)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META** INDICADOR POI	**TOTAL, PROGRAMADO**
GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES	111. Porcentaje de acciones del Plan de acción PIEG 2023-2026 en ejecución.	Acciones del PA en ejecución	30%	₡34 326 400,00
	112 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI 2023-2027 en ejecución.	Acciones del PA en ejecución	30%	₡0
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2%	₡147 959 187,87
	311. Número de instituciones que reciben asistencia técnica, para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas, vinculadas a la igualdad de género, la prevención y atención de la VcM y, la erradicación de la cultura machista.	Instituciones con asistencia técnica	90	₡1 867 200,00
RECTORÍA TÉCNICA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	14%	₡1 016 527 148,00
	312. Número de personas funcionarias públicas capacitadas anualmente para la transversalización del enfoque de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres en su institución.	personas funcionarias públicas capacitadas	1750	₡48 247 300,00

	PROGRAMA 3 RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS			
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	**INDICADOR POI (Producto)**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META** INDICADOR POI	**TOTAL, PROGRAMADO**
	313. Número de mecanismos interinstitucionales que reciben asistencia técnica, para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas, vinculadas a la igualdad de género, la prevención y atención de la VcM y, la erradicación de la cultura machista	Mecanismos o plataformas institucionales con asistencia técnica recibida	264	₡38 111 400,00
	321. Número de propuestas normativas elaboradas y gestionadas a favor de la igualdad de género y erradicación de la VcM y la cultura machista, según su tipo.	Propuestas normativas elaboradas y gestionadas	63	₡0,00
	331. Número de empresas privadas que reciben asistencia técnica y capacitación para la adopción de políticas empresariales y buenas prácticas que respeten los derechos humanos de las mujeres, según región.	Empresas privadas capacitadas o asesorada	119	₡10 535 000,00
	332. Número y tipo de organizaciones reciben asistencia técnica y capacitación para el fortalecimiento, el desarrollo de las acciones a favor de los derechos humanos de las mujeres y la incidencia política, según región y cantón.	Organizaciones sociales capacitadas o asesoradas	120	₡58 455 670,00
VIGILANCIA POLÍTICAS PÚBLICAS	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	3%	₡190 314 955,48
	341. Número de intervenciones de rectoría técnica en seguimiento y evaluación	Seguimientos a las intervenciones ejecutados	2	₡55 000 000,00
	TOTAL, PROGRAMA 3			**₡1 601 844 261,35**

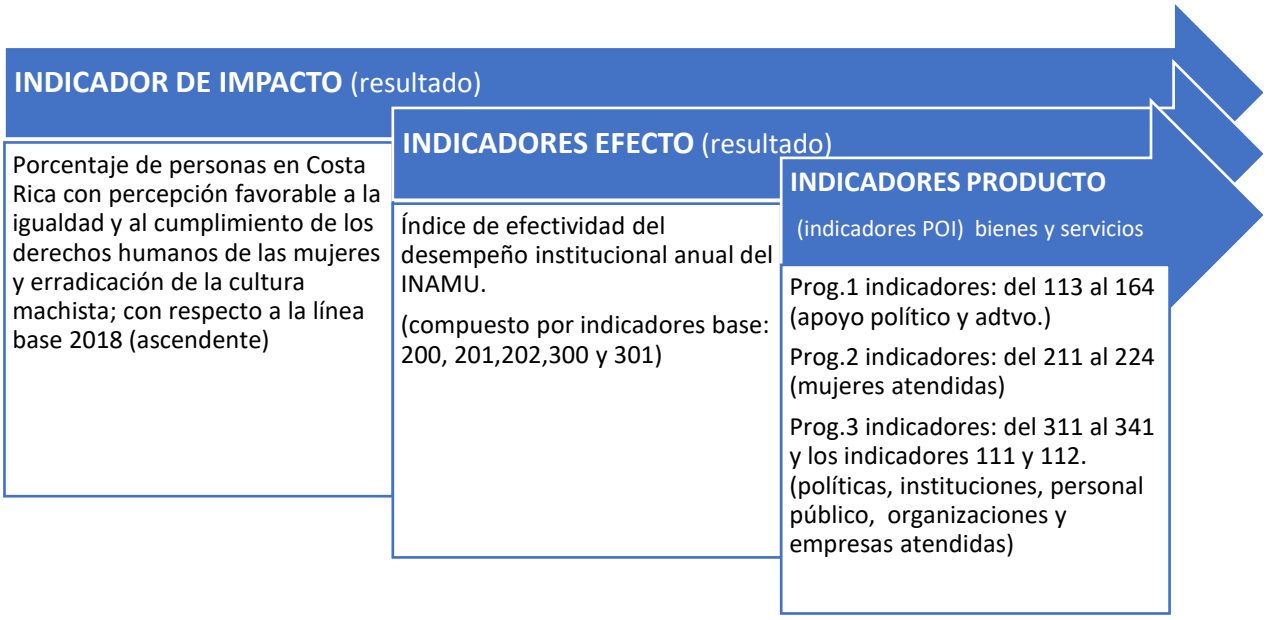
Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2024 por todas las dependencias del INAMU.

En todos los casos anteriores tanto las metas del indicador POI como el presupuesto programado constituyen una estimación, y estos datos podrían sufrir variaciones debidas al contexto y prioridades gubernamentales, así como de acuerdo con nueva normativa y disponibilidad de recursos vigentes.

4.2. Indicadores de resultado y de productos

De acuerdo con el enfoque de gestión para resultados en el desarrollo se muestra la relación institucional entre indicadores de resultado y de producto. Para una mejor comprensión del contenido debe tenerse en cuenta lo indicado en la sección 4.1 anterior de este documento.

Recuadro No.35: INAMU. Relación entre indicadores de resultado y producto



Fuente: Elaboración propia.

4.3. Análisis de la estructura organizacional

Situación del modelo de gestión en el INAMU. Análisis organizacional

Para el año 2019, el INAMU recibió varios insumos de las entidades rectoras sobre algunas deficiencias y oportunidades de mejora en relación con su modelo de gestión institucional pública[37]. Conviene señalar, además, que, desde finales del año 2017, mediante el Decreto Ejecutivo 093-PLAN, se hizo un llamamiento a todo el sector público para la puesta en ejecución del modelo de gerenciamiento llamado Gestión para Resultados en el Desarrollo —GpRD—. De acuerdo con el fundamento conceptual emitido por MIDEPLAN, este enfoque "constituye en sí misma una orientación del accionar de las instituciones públicas hacia la ciudadanía, implicando un cambio cultural y un fortalecimiento institucional que

[37] Véase en anexos, para el INAMU: MIDEPLAN (2017). Área de Modernización del Estado. INFORME DE RESULTADOS PRUEBA PILOTO IMPLEMENTACIÓN DE LA ENCUESTA "VALORACIÓN DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL".

establece como centro de atención el fin último de la administración pública: generar resultados que se traduzcan en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas"[38].

Los ejes del ciclo de gestión bajo la GpRD son los siguientes:

- ❖ Planificación para resultados
- ❖ Presupuesto por resultados
- ❖ Gestión financiera, auditoría y adquisiciones por resultados
- ❖ Programas y proyectos por resultados
- ❖ Seguimiento y evaluación por resultados

El INAMU, al estar incluido en la muestra piloto de instituciones para la puesta en práctica de dicho modelo, según el decreto citado, y considerando los diagnósticos comentados, emprendió entre los años 2018 y 2020 varios trabajos para la revisión de sus propios procesos internos, de manera que se pueda mejorar la gestión institucional y encarrilar a la institución hacia la GpRD, de cara a su consolidación en el año 2030. Estas revisiones y cambios dieron origen a los siguientes documentos y análisis de uso interno:

A. Diagnóstico del modelo de gestión y levantamiento del Mapa de Procesos
B. Redefinición de la estructura programática presupuestaria
C. Alineamiento entre los procesos sustantivos y la estructura presupuestaria
D. Definición del Catálogo de Programas e Indicadores
E. Definición del Manual de Procedimientos Institucional
F. Redefinición de Manuales de cargos y clases, diccionario de competencias y estudio integral de puestos
G. Revisiones y propuesta de una nueva estructura organizativa u organigrama institucional

El **diagnóstico del modelo de gestión del INAMU** se realizó mediante el análisis de diversos insumos, como la estructura organizacional, entrevistas con todos los departamentos, estudios previos y el catálogo de servicios institucionales. Producto de estas actividades, se encontraron los siguientes hallazgos principales [39]:

- Personal altamente capacitado y multidisciplinario
- Personal altamente comprometido con el objetivo de la institución y con la realidad de las mujeres
- Personal con pensamiento crítico
- Desenfoque de los procesos institucionales
- Sistemas de información obsoletos y desintegrados
- Procesos de atención sin enfoque de satisfacción a la persona usuaria
- Cultura organizacional y resistencia al cambio
- Gestión por programas y no por procesos

[38] MIDEPLAN (2016). Marco orientador de la Gestión para Resultados en el Desarrollo.
[39] El INAMU contrató en 2018 a la empresa Consultores del Talento para la realización de este diagnóstico, así como para la elaboración de una propuesta general de gestión basada en procesos. Toda la II Parte de este documento se fundamenta en dicho estudio.

- Flujo de información interrumpido entre las unidades

Estos hallazgos se resumieron en un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) que se muestra en el cuadro 1. Además, la figura 1 muestra el análisis MECA (mantener las fortalezas, explotar las oportunidades, corregir las debilidades y afrontar las amenazas), con el propósito de definir las posibles soluciones y el camino a seguir respecto a las problemáticas encontradas.

Recuadro N.º 36. Matriz FODA del diagnóstico del INAMU.

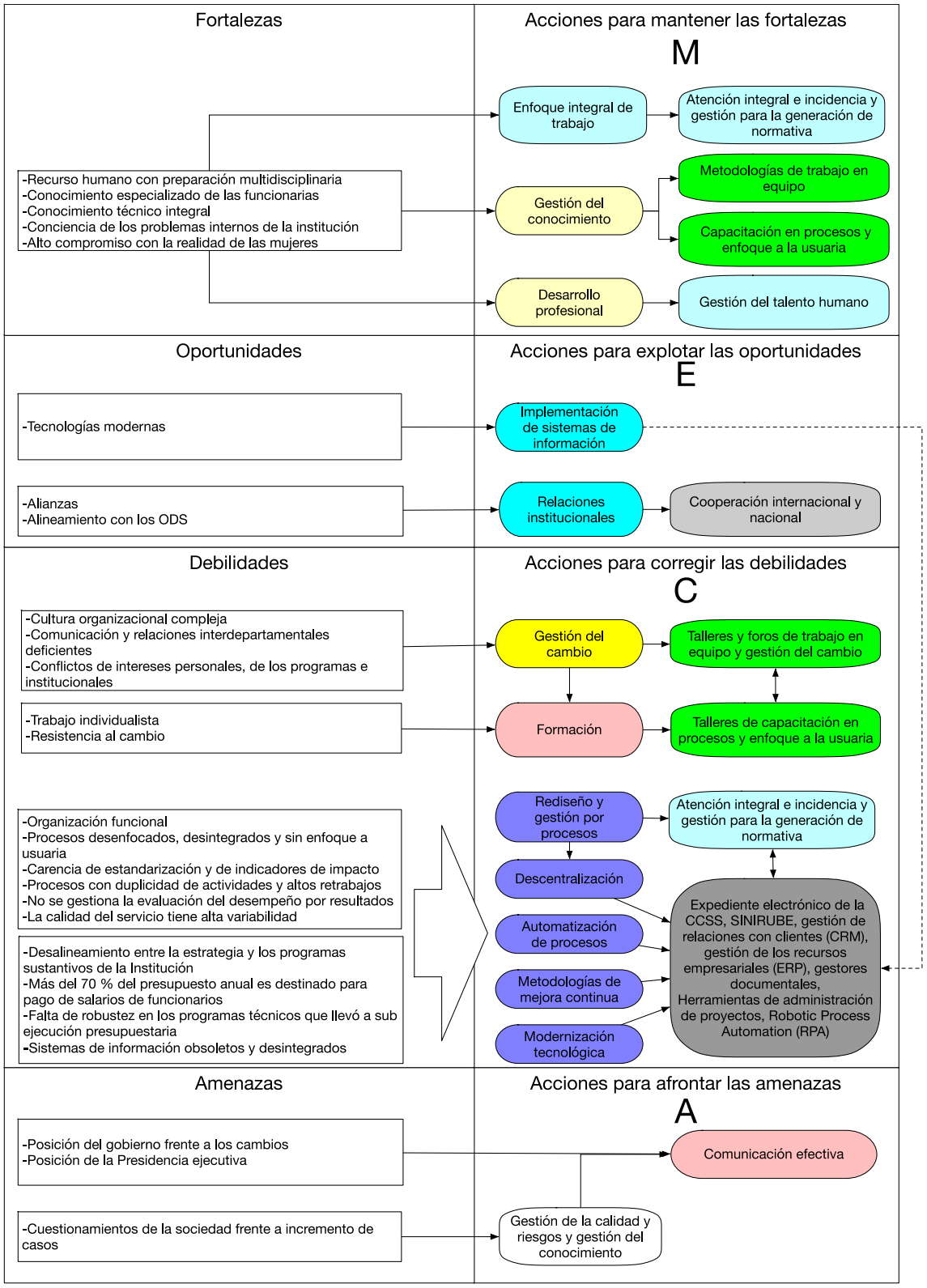
Fortalezas	Oportunidades
• Personal con preparación multidisciplinaria • Conocimiento técnico integral (PIEG y PLANOVI, entre otras) • Alto compromiso con la realidad de las mujeres • Conciencia de los problemas internos de la institución • Conocimiento especializado de las personas funcionarias • Trabajo interinstitucional • Personal altamente comprometido, capacitado y con pensamiento crítico.	• Alineamiento con los objetivos del gobierno y del Desarrollo Sostenible (ODS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo • Tecnologías modernas • Alianzas y/o benchmarking con otras instituciones homólogas internacionales

Debilidades	Amenazas
• Organización funcional (Gestión por programas y no por procesos) • Procesos desenfocados, desintegrados y sin enfoque a la persona usuaria, sino más bien que se gestiona por funciones • Sistemas de información obsoletos y desintegrados • Cultura organizacional compleja y trabajo individualista • Resistencia al cambio • Carencia de indicadores de impacto y procesos sin estandarización • Falta de robustez en los programas técnicos que ha llevado a una subejecución presupuestaria. • Comunicación y relaciones interdepartamentales ineficientes • Desalineamiento entre la estrategia y los programas sustantivos de la institución. Actualmente se tiene estrategia que no se vincula ni se alinea de manera adecuada	• Existe una incertidumbre en cuanto a la posición del gobierno de turno respecto a la institución • Cuestionamientos de la sociedad frente al incremento de casos de femicidios • Resultados esperados ineficientes, ya que es muy complejo asegurar el estado final de la persona usuaria

Debilidades	Amenazas
hacia los procesos sustantivos. No necesariamente se trabaja sobre las necesidades de las mujeres • Más del 70 % del presupuesto anual es destinado para pago de salarios del personal • Procesos con duplicidad de actividades y altos niveles de retrabajo • Conflictos de poderes personales, de los programas e institucionales • No se gestiona la evaluación del desempeño por resultados • La calidad del servicio brindando tiene alta variabilidad • Existe una brecha y poca armonización de los dos programas: técnico y administrativo • No todo el personal cuenta con conocimiento en perspectiva de género	

Fuente: Elaboración propia.

F IGURA N.º 4. ANÁLISIS MECA DE LOS HALLAZGOS ENCONTRADOS



Fuente: Consultores del talento-INAMU (2019) con base en el FODA.

Por otro lado, los esfuerzos institucionales alrededor de la coordinación y elaboración de las políticas nacionales PIEG y el PLANOVI muestran un sólido entendimiento integral y estructural de los asuntos relacionados con el cierre de brechas y la atención y prevención de la violencia contra las mujeres por parte del personal. Además, destaca por parte del personal del INAMU un alto compromiso con la realidad de las mujeres y el "*know-how*" asociado a un recurso humano altamente capacitado. Hay una gran cantidad de profesionales especialistas en áreas como la psicología, sociología, ciencias políticas, trabajo social, derecho, entre otras, que conforman un grupo multidisciplinario sólido.

La implementación de las directrices de este marco de referencia (PIEG y PLANOVI), si bien es cierto requiere de especialistas como elementos del sistema, su éxito depende de la interacción entre tales elementos. Esta interacción debe ser integral, sin embargo, se encontraron debilidades que ponen en riesgo el sistema de trabajo. Por ejemplo, se evidenciaron deficiencias en comunicación, colaboración, intereses, trabajo individualista (en islas), organización funcional, procesos desenfocados y desarticulados, entre otros.

Para mantener las fortalezas se propone actuar sobre tres aristas: enfoque integral del trabajo, gestión del conocimiento y desarrollo profesional. De la misma forma, para corregir las debilidades, las acciones deben ir dirigidas hacia la formación para lograr convencimiento y conciencia en las colaboradoras de que el trabajo en equipo, el enfoque integral y la gestión por procesos conforman el funcionamiento que mejor se ajusta al alcance del sueño común de la institución.

Además, del rediseño de procesos y su consecuente e imprescindible gestión por procesos, la descentralización es una alternativa funcional por valorar para lograr el cometido. Algunas oportunidades que emergen también son las alianzas estratégicas que puedan realizarse con instituciones homólogas en otros países. Esto puede servir para reafirmar la posición de la institución debido a su alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como un esfuerzo por articularse de forma más eficiente con otras instituciones del Estado. Finalmente, las amenazas encontradas deben administrarse mediante un sólido proceso de gestión de la calidad y el riesgo que permitan una intervención y comunicación efectiva con las partes interesadas.

El estudio diagnóstico concluye que: "Una institución moderna, y más aún, un Estado moderno, es posible mediante la articulación de los siguientes principios:

- *Orientada a la persona usuaria*: una gestión pública en la que el personal entienda y responda a las necesidades de las personas usuarias.
- *Unitaria y descentralizada*: satisface de manera integral, adecuándose a la heterogeneidad y complejidad de estas.
- *Abierta, transparente y accesible* a las personas usuarias, fomentando su participación, la integridad pública y la rendición de cuentas de su desempeño.
- *Inclusiva:* garantizando los derechos humanos de todas las personas.
- *Eficiente*: con un uso racional de los recursos, esforzándose por proveer lo que las

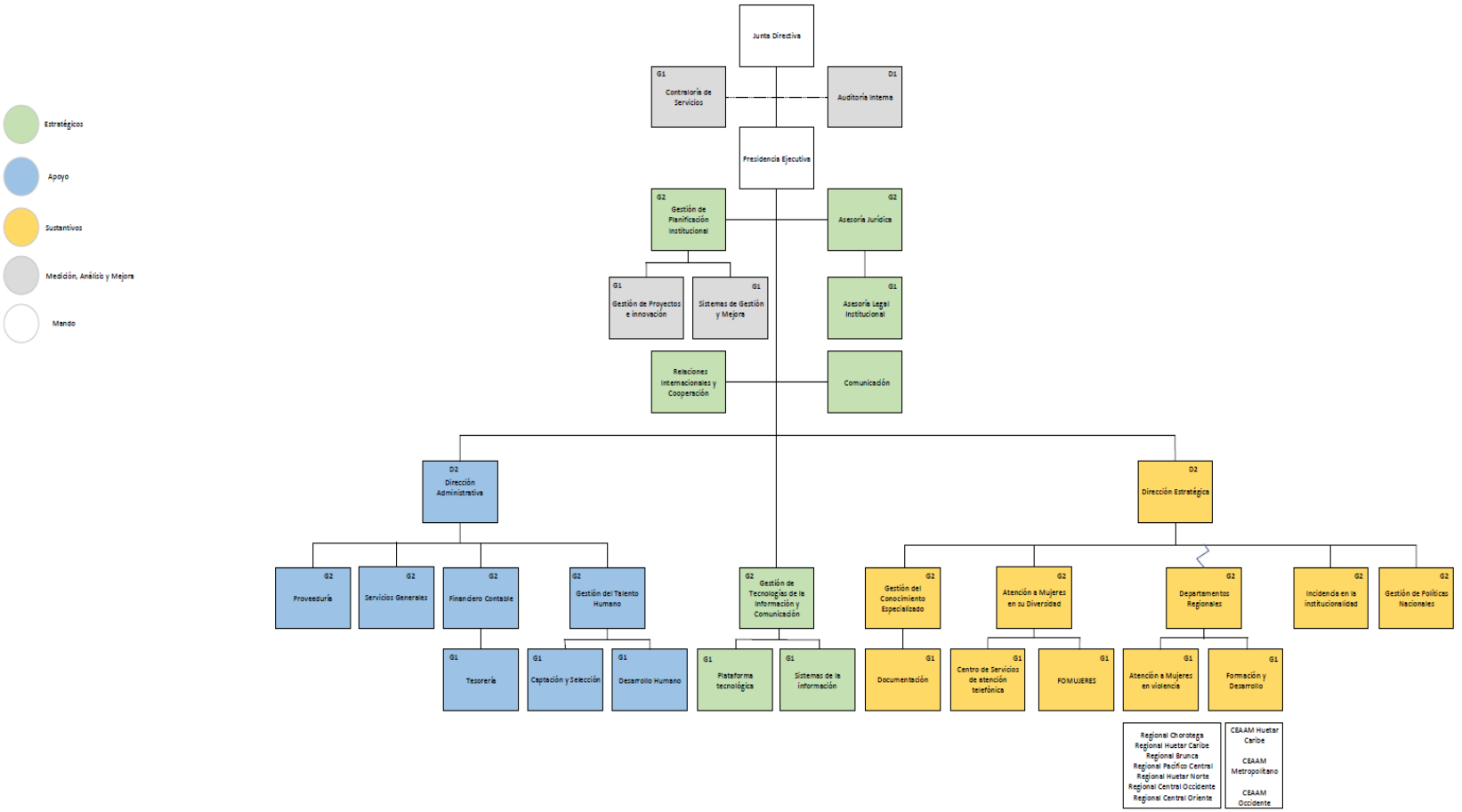
personas usuarias requieren al menor costo, con estándares de calidad adecuados y en las cantidades que maximicen el bienestar social". *(Cursiva no es del original).*

Lo anterior es consistente con el programa de modernización del Estado, compromiso del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), orientado al fortalecimiento y robustecimiento del Estado mediante acciones que facilitan el ejercicio de los derechos de las personas, la búsqueda de la excelencia de los servicios prestados, la participación ciudadana y la mejora en la eficiencia y eficacia de la administración pública (MIDEPLAN, 2019).

De acuerdo con eso, y con el resultado del diagnóstico del INAMU, la gestión por procesos emerge como la forma más adecuada y funcional para asegurar el cumplimiento y la sostenibilidad de la institución con un enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo y una visión siempre puesta en la transformación de las mujeres hacia una posición de igualdad efectiva y libre de cualquier tipo de violencia.

Finalmente, entre los años 2022 y 2023 se está en proceso de renovación de la estructura organizativa u organigrama principal de la institución, lo cual se encomendó a una Comisión interna de Rediseño de procesos, cuyos integrantes fueron nombrados por la Junta Directiva del INAMU mediante el Acuerdo No.5, Acta N°05-2022, celebrada el 03 de marzo del 2022 con el fin de emprender la tarea de alinear los procesos de trabajo con las características y responsabilidades del personal, y proponer una estructura organizacional que contemple las nuevas dependencias del INAMU de acuerdo con la siguiente propuesta:

Gráfico N.º 7: Propuesta de organigrama del INAMU.



Fuente: ORGANIGRAMA PRELIMINAR DERIVADO DE DISCUSIONES DE LA COMISIÓN DE REDISEÑO DE PROCESOS.

4.4. Estrategia de divulgación[40]

Con el fin de que el personal y las personas usuarias del INAMU estén informadas sobre la organización del INAMU, sobre sus procesos de trabajo y su funcionamiento general, la Unidad de Planificación Institucional, en conjunto con la Unidad de Comunicación, han venido ejecutando desde el año 2020 una campaña interna de distribución de útiles y materiales que permitan al personal y al público en general familiarizarse con todo el contenido y relaciones deseables derivadas de la nueva gestión por procesos con un enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo –GpRD–. Entre los años 2020 y 2022 se distribuyeron al personal cuadernos de trabajo, folletos resumen del PEI y el mapa de procesos y "post-it" o bloques de notas con mensajes relativos a los valores institucionales. Así mismo, en coordinación con el Depto. de Recursos Humanos y la Unidad de Comunicación se diseñaron nuevos carnés para todo el personal. Cada sede administrativa cuenta con material audiovisual que resume para el público las características generales del Mapa de procesos del INAMU y de los objetivos inscritos en el Plan Estratégico institucional.

Estos materiales serán actualizados y distribuidos bianualmente a lo largo del período con el fin de fortalecer la imagen institucional y fortalecer el trabajo en equipo al interior del INAMU.

V. Sistemas de seguimiento, evaluación y mejora

5.1. Seguimiento y sistema de indicadores institucionales

El INAMU consolidará su Sistema de seguimiento operativo y estratégico durante el período contemplado en este Plan Estratégico Institucional. A nivel operativo, el seguimiento tiene como objetivo observar y analizar de manera trimestral el comportamiento de las metas operativas anuales comprometidas, para prever rezagos, incumplimientos o sobrecumplimientos que distorsionen o desenfoquen el quehacer institucional y ofrecer datos para la toma de decisiones inmediatas o de corto plazo por parte de las autoridades correspondientes.

Para ello, el seguimiento operativo se basa en los siguientes elementos: a) el sistema de indicadores y metas establecidos en los planes operativos institucionales y los planes de trabajo por dependencia, y b) los lineamientos emitidos cada año para el seguimiento y las verificaciones por el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda en forma conjunta y al amparo de la Ley 8131 y la Ley 5525.

[40] Véase Anexos: Estrategia de comunicación del PEI-INAMU

En este sentido, el Sistema de seguimiento funcionará de la siguiente manera:

Recuadro N.º 37. Sistema de seguimiento operativo y estratégico del Plan Estratégico Institucional del INAMU 2024-2030.

ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FRECUENCIA	RESPONSABLE/rol
1.Formulación de lineamientos-instructivos, criterios y formatos para la elaboración de informes institucionales de diverso tipo a nivel de indicadores POI	Semestral	Unidad de Planificación Institucional / coordina el proceso de seguimiento al POI. Direcciones/ coordinan y regulan las características (cuantitativas y cualitativas) de los datos que se emiten.
2.Inclusión de datos de cumplimiento de metas operativas en los sistemas de información vigentes del POI y del PAO por dependencia	Mensual - diaria	Jefatura y personal designado y autorizado/ seleccionan y emiten los datos. Personas funcionarias/ elaboran reportes de cumplimiento de las actividades y tareas a su cargo, emitiendo datos (registros administrativos) según corresponda.
3.Confección de informes semestrales del POI	Anual	Direcciones/ analizan y cuidan la calidad de los datos emitidos y elaboran un informe semestral consolidado cuantitativo y cualitativo de avance según su ámbito de cobertura. Elabora un plan de mejora en caso de rezagos. Planificación / consolida y analiza los resultados de los reportes, vigila y verifica la calidad de los datos, actualiza las programaciones en caso de modificaciones y emite los informes semestrales institucionales y planes de mejora, según requerimientos que correspondan ante las entidades reguladoras del servicio público.
4.Confección de informes anuales del POI	Anual	Direcciones/ analizan datos y elaboran un informe anual consolidado, cuantitativo y cualitativo, de avance según su ámbito de cobertura. Elabora un reporte breve de logros y limitaciones en el cumplimiento de las metas anuales previstas. Planificación / consolida y analiza los resultados de los reportes, vigila y verifica la calidad de los datos, emite los informes anuales institucionales y prepara presentaciones ante Junta Directiva, según requerimientos que correspondan ante las entidades reguladoras del servicio público.
5.Confección de otros reportes	Anual	Planificación/ solicita datos y establece criterios según demanda del reporte, emite el reporte ante la entidad solicitante. Dependencias/ emiten datos o registros solicitados por Planificación. Direcciones/ revisan los reportes emitidos según corresponda, antes de su envío.
6.Presentaciones, aprobaciones y envíos de informes institucionales	Trimestral	Planificación y Direcciones/ presentan informes trimestrales, semestrales y anuales ante Presidencia Ejecutiva o Junta Directiva, según corresponda. Planificación / envía informes a los sectores de gobierno e ingresa registros en bases de datos de CGR y MIDEPLAN.

ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FRECUENCIA	RESPONSABLE/rol
		Presupuesto/ envía informes programáticos y presupuestarios aprobados por la Junta Directiva a las entidades reguladoras (STAP-CGR).
7.Talleres de balance y seguimiento PEI-POI	Anual	Planificación / coordina y convoca a jefaturas, prepara documentación base para las discusiones y aplica acuerdos (correcciones u otros, al PEI vigente). Direcciones/ elaboran propuesta de asuntos de interés, participan y deciden durante los talleres. Jefaturas de dependencias técnicas y administrativas/ elaboran propuestas de interés, participan y deciden durante los talleres de balance. Jefaturas de dependencia/ comparten información y acuerdos con el resto de las personas colaboradoras, aplican acuerdos derivados del balance durante las operaciones o aplicación de los servicios.

Fuente: Elaboración propia

5.2. Evaluaciones: Agenda institucional de evaluaciones

Durante el período, el INAMU se propone consolidar la ejecución de evaluaciones externas a sus principales procesos y subprocesos de trabajo, como una buena práctica de mejora continua que se dirige al planteamiento y refinamiento de estrategias nacionales, regionales y locales de intervención.

Para lograr este cometido se han dictado varios lineamientos internos que orientan sobre el contenido mínimo y la calidad de las propuestas evaluativas que se ejecuten cada vez[41]. Asimismo, se ha planteado una agenda mínima de evaluaciones previstas durante el período y según los recursos disponibles, a saber:

AGENDA INSTITUCIONAL DE EVALUACIONES, SEGÚN AÑO DE EJECUCIÓN

2024: Evaluación intermedia (formativa) de la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades —PLANOVI— 2017-2032.

Evaluación de los servicios que ofrece el INAMU en el Programa 2 Atención a mujeres en su diversidad (encuesta de percepción a usuaria, usando el modelo de calidad).

[41] Lineamientos de evaluación para la mejora continua de la acción institucional, CIRCULAR INAMU-PE-0014-2020 Presidencia Ejecutiva, agosto, 2020.
_Lineamientos para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan estratégico de tecnologías de información y comunicaciones PETIC – INAMU. CIRCULAR INAMU-PE-0003-2021 Presidencia Ejecutiva, abril, 2021.
_Lineamientos para la ejecución de actividades que promuevan una cultura de seguimiento y evaluación en el personal del INAMU. CIRCULAR INAMU-PE-0002-2023 PRESIDENCIA EJECUTIVA, abril, 2023.

2025: Evaluación final (sumativa)del Plan Estratégico Institucional PEI aplicado entre 2019 y 2024.

Evaluación final (sumativa) del Portafolio de proyectos institucional 2019-2024.

2026: Evaluación de los servicios que ofrece el INAMU en el Programa 2 Atención a mujeres en su diversidad (encuesta de percepción a usuaria usando el modelo de calidad).

Evaluación de los servicios de asistencia técnica y acompañamiento desde el Programa 3 Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas (Encuesta de percepción de personas usuarias, modelo de calidad).

2027: Evaluación final (sumativa) del PEITC-INAMU 2023-2027.

Evaluación final (sumativa) del Plan de acción PIEG .

Evaluación final (sumativa) del Plan de acción PLANOVI.

2028: Evaluación de los servicios que ofrece el INAMU en el Programa 2 Atención a mujeres en su diversidad (Encuesta de percepción a usuaria usando el modelo de calidad).

Evaluación de los servicios de asistencia técnica y acompañamiento desde el Programa Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas (Encuesta de percepción de personas usuarias, modelo de calidad).

2029: Evaluación intermedia (formativa) de los Sistemas informáticos SISRUAP y SIPGAF vigentes.

2030: Evaluación final (sumativa) de la Política Nacional PIEG.

Evaluación final (sumativa) del Plan Estratégico Institucional INAMU 2024-2030.

Evaluación de los servicios que ofrece el INAMU en el Programa 2 Atención a mujeres en su diversidad (Encuesta de percepción a usuarias, usando el modelo de calidad).

5.3. Sistemas de gestión y mejora continua

Como parte de los sistemas de gestión y mejora continua el INAMU deberá abrir las operaciones de una unidad de Administración de Sistemas de gestión y mejora, con el fin de gestionar la aprobación y seguimiento de la puesta en práctica de los siguientes sistemas de gestión:

- Sistema de Gestión y seguimiento del Control interno (SCI) y del Sistema específico de riesgo institucional (SEVRI).

- Sistema de Gestión de la calidad de los servicios, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, y de acuerdo con la experiencia del Modelo SERQUAL utilizado en las evaluaciones de los servicios del Programa 2.
- Sistema de Gestión ambiental y seguimiento al PAGAI.
- Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para Niveles 1, 2 y 3. INTE G38-3:2021.
- Sistema de Gestión y seguimiento de la salud y seguridad ocupacional, de acuerdo con la normativa establecida por el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.
- Sistemas de gestión de gobierno corporativo, transparencia y datos abiertos.

Para el desarrollo de estos sistemas y su seguimiento, la nueva unidad trabajará en coordinación con las comisiones internas nombradas para tales propósitos.

El funcionamiento de este subproceso de Administración de los sistemas de gestión pretende reducir los riesgos presentes en todas las operaciones que realiza el INAMU a nivel sustantivo y de apoyo, fortaleciendo la calidad y alcance de todos los bienes y servicios que ofrece la institución.

VI. Previsión de recursos humanos, financieros y materiales

6.1. Prevista de requerimientos de personal.

Con el fin de garantizar el funcionamiento del INAMU en el marco del presente planteamiento estratégico se tiene la siguiente previsión de personal organizado en procesos y subprocesos de trabajo y también según el organigrama organizacional propuesto para este período 2024-2030:

TABLA 4. INAMU. Distribución prevista de plazas según dependencia, 2023-2024 y subsiguientes.

Distribución actual de plazas según dependencia		Nueva Distribución de plazas según dependencia aplicando la Reorganización Administrativa (prospectiva inicial)	
Dependencia	**Cantidad de plazas**	**Dependencia**	**Cantidad de plazas**
Junta Directiva	1	Junta Directiva	2
Auditoría Interna	6	Auditoría Interna	7
Contraloría de Servicios	2	Contraloría de Servicios	4
Presidencia Ejecutiva	5	Presidencia Ejecutiva	7
	5	Departamento de Gestión de Planificación Institucional	5

Distribución actual de plazas según dependencia		Nueva Distribución de plazas según dependencia aplicando la Reorganización Administrativa (prospectiva inicial)	
Unidad de Planificación Institucional		Unidad de Sistemas de Gestión y Mejora	3
		Unidad de Gestión de Proyectos e Innovación	5
Unidad de Asesoría Legal	6	Departamento de Asesoría Legal Institucional	6
Unidad de Informática	6	Departamento de Gestión de TIC´s	3
		Unidad de Plataforma Tecnológica	3
		Unidad de Sistemas de la Información	3
Unidad de Comunicación	2	Unidad de Comunicación	6
Dirección Administrativa Financiera	5	Dirección Administrativa Financiera	5
		Unidad de Gestión Documental	3
Departamento de Financiero Contable	9	Departamento Financiero Contable	8
Unidad de Tesorería	5	Unidad de Tesorería	5
Departamento de Proveeduría	11	Departamento de Proveeduría	9
Departamento de Servicios Generales y Transportes	14	Departamento de Servicios Generales	21
Departamento de Recursos Humanos	10	Departamento de Gestión del Talento Humano	7
		Unidad de Captación y Selección	3
		Unidad de Desarrollo Humano	3
		Unidad de Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional	3
Dirección Estratégica	2	Dirección Estratégica	8
Secretaría Técnica de la PIEG	4	Departamento de Gestión de Políticas Nacionales	14
Departamento Especializado de Información	2	Departamento de Gestión del Conocimiento Especializado	10
Unidad de Investigación	4		
Unidad de Documentación	3	Documentación	3

Distribución actual de plazas según dependencia		Nueva Distribución de plazas según dependencia aplicando la Reorganización Administrativa (prospectiva inicial)	
Departamento de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género	6	Departamento de Incidencia en la institucionalidad	12
Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local	5		
Departamento de Construcción de Identidades y Proyectos de Vida	6		
Departamento de Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres	7		
Departamento de Violencia de Género	10	Atención a Mujeres en su Diversidad	13
Departamento de Desarrollo Regional	15		
Centro de Información y Orientación a Mujeres	6		
Centro de formación política	3		
Plazas en trámite COAVIFMU	0	Centro de servicios de atención telefónica	17
Unidad Regional Huetar Caribe	21	Departamento Regional Huetar Caribe	6
Unidad Regional Brunca	21	Departamento Regional Brunca	6
Unidad Regional Central Sede Oriente	14	Departamento Regional Central Sede Oriente	6
Unidad Regional Central Sede Occidente	9	Departamento Regional Central Sede Occidente	6
Unidad Regional Chorotega	21	Departamento Regional Chorotega	6
Unidad Regional Huetar Norte	21	Departamento Regional Huetar Norte	6
Unidad Regional Pacífico Central	20	Departamento Regional Pacífico Central	6

Distribución actual de plazas según dependencia		Nueva Distribución de plazas según dependencia aplicando la Reorganización Administrativa (prospectiva inicial)	
Delegación de la Mujer	20	Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Huetar Caribe	11
		Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Brunca	11
		Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Central Sede Oriente	11
		Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Sede Occidente	11
		Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Chorotega	11
		Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Huetar Norte	11
		Unidad de Atención a Mujeres en violencia Regional Pacífico Central	11
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Huetar Caribe	18
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Brunca	18
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Central Sede Oriente	18
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Sede Occidente	18
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Chorotega	18
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Huetar Norte	18
		Unidad de Formación y Desarrollo Regional Pacífico Central	18
CEAAM Occidente	11	CEAAM Occidente	11
CEAAM Huetar Caribe	11	CEAAM Huetar Caribe	11
CEAAM Metropolitano	11	CEAAM Metropolitano	11
Total	**340**	**Total**	**476**

Distribución actual de plazas según dependencia	Nueva Distribución de plazas según dependencia aplicando la Reorganización Administrativa (prospectiva inicial)
Diferencia	136

Fuente. INAMU (2023) Departamento de recursos humanos en el marco de la reorganización integral institucional.

La diferencia en las necesidades de personal a favor del nuevo modelo de estructura organizacional deberá gestionarse desde las autoridades institucionales como parte de sus labores ordinarias de Dirección y política institucional ya previstas en subprocesos de nivel estratégico del INAMU.

6.2. Prevista de requerimientos presupuestarios para el período[42]

Desde el año 2022 se emitieron[43] una serie de criterios para el diseño y actualización permanente del Presupuesto plurianual del INAMU, cuya base central es la permanencia y funcionamiento de la actual Estructura programática presupuestaria, mediante la cual se establece un alineamiento entre las distintas variables estratégicas, tácticas y operativas que componen el planeamiento institucional con las actividades, partidas, subpartidas y montos previstos en cada caso. Todo lo anterior con el fin de dar un seguimiento pormenorizado al presupuesto público y cumplir con lo establecido en la Ley No. 8131 Ley General de presupuestos públicos y administración financiera.

Dichos criterios son los recogidos en el numera 10. “ACCIONES PARA LA FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO CON UN ENFOQUE PLURIANUAL Y SU ACTUALIZACIÓN” e indican lo siguiente:

“Para la formulación de las estimaciones de presupuesto plurianual la Dirección Administrativa Financiera con el apoyo de las dependencias a su cargo que así corresponda, utilizarán los siguientes criterios durante la elaboración del presupuesto plurianual, el cual abarcará al menos los siguientes tres años (2023-2025): 1. Análisis del Balance Anual de Cumplimiento de metas POI y cierre de metas PEI. 2. Análisis de los datos históricos y proyección de ingresos para los siguientes períodos, aplicando sobre ellos un leve crecimiento, particularmente en las transferencias de recursos recibidos procedentes de FODESAF. 3. Actualización y análisis de los recursos de superávit, aplicando la normativa vigente para la presupuestación de este. 4. Conocer y valorar el comportamiento histórico de la programación y de la ejecución mostrada por el INAMU, según partidas, de al menos cinco años anteriores. 5. Conocer, valorar y estimar el impacto de la inflación y del crecimiento proyectado para cada año, según datos del Banco Central de Costa Rica. 6.

[42] La formulación de este apartado se nutre del documento institucional: INAMU. (2023) Presupuesto Plurianual2024-2027 presentado a la Autoridad Presupuestaria en el marco del Plan Operativo Anual 2024.

[43] Véase Circular N.° INAMU-PE-0006-2022 del 07 de octubre del 2022 y el documento denominado “Acciones para la formulación de Presupuesto Plurianual y su actualización” Versión 2.

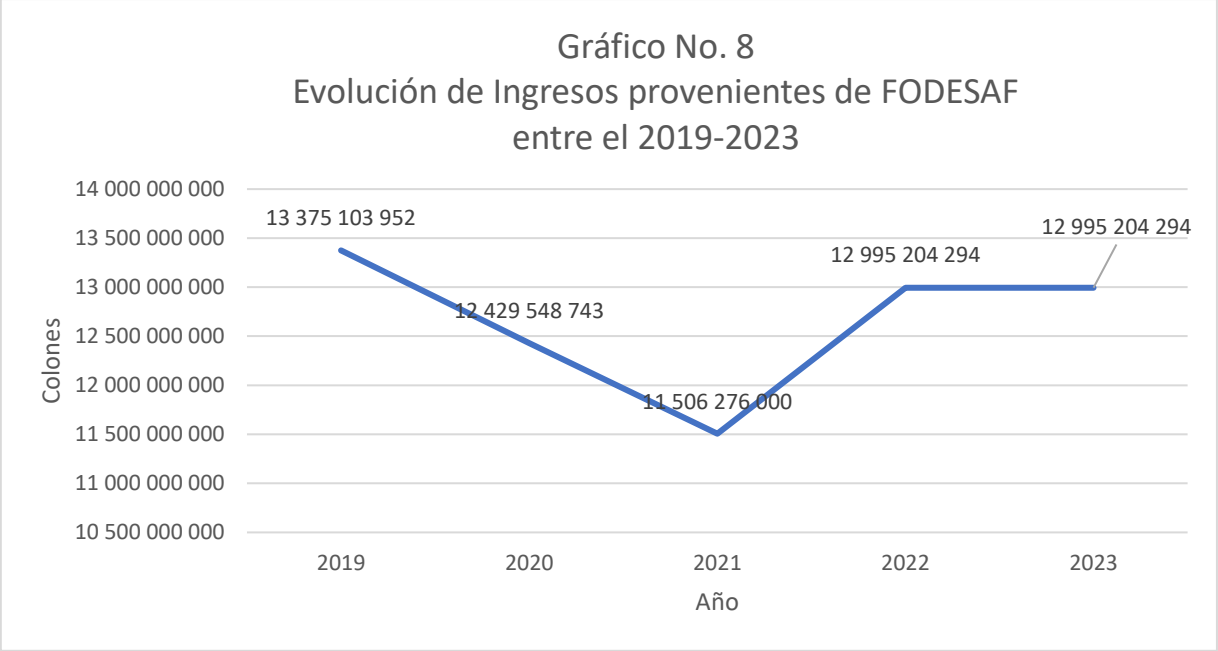
Conocer, valorar y estimar, el impacto sobre el presupuesto a partir del Plan Táctico o conjunto de estrategias que ha formulado la institución. 7. Proyección de egresos para períodos venideros, a partir del análisis de los datos históricos, considerando el financiamiento de los programas y actividades sustantivas de la institución destacando los siguientes aspectos: a) Financiamiento de todos los gastos operativos distribuidos en los tres programas institucionales. b) Adquisición de bienes duraderos para el desarrollo de las actividades ordinarias y extraordinarias de la institución. c) Provisión de sistemas de información que coadyuven con el desempeño eficiente y eficaz de las labores en los distintos departamentos institucionales; entre los cuales sobresalen los siguientes: ✓ El Sistema Integrado de Planificación de la Gestión Administrativa y Financiera (SIPGAF). ✓ Iniciativas Estratégicas de las Tecnologías de Información, según el Capítulo 8.9 del PETIC 2022-2027."

A continuación, se presentan un detalle con el histórico y proyecciones de ingresos corrientes provenientes de FODESAF:

Tabla N°5 Detalle Histórico Proyecciones Ingresos Corrientes FODESAF

Año	Ingresos recibidos	% de Variación	Proyección
2018	12,199,192,101	8.6%	
2019	13,375,103,952	9.6%	Promedio
2020	12,429,548,743	-7.1%	
2021	11,506,276,000	-7.4%	
2022	12,995,204,294	12.9%	2.02%
2023	12,995,204,294	0.00%	Hasta setiembre se han recibido los ingresos conforme a este monto.
2024	13,189,047,766	Según oficio de FODESAF en el 2023 se recibirá este monto.	
2025	13,452,828,721	Se estima un incremento del 2% para cubrir los gastos proyectados.	
2026	13,721,885,296		
2027	13,996,323,001		

Fuente: Elaboración Departamento Financiero Contable



Fuente: Elaboración Departamento Financiero Contable

Según el detalle anterior, se parte del año 2024 con los ingresos estimados y comunicados por FODESAF. A partir del año 2025, se estarían incrementando en un 2%, con respecto al año anterior, según el promedio de incremento obtenido en los últimos 4 años y además, de acuerdo a los recursos extraordinarios que eventualmente FODESAF pudiera girar al INAMU.

En el siguiente detalle se muestra el comportamiento del superávit del INAMU estimado al 2023.

Tabla N°6
Proyección del Superávit INAMU

	Monto Ejecutado	Incorporaciones	Superávit Acum.
Saldo del Superávit libre del Período 2017			349,686,536.28
Período 2018			
Incorporación del superávit del período		1,772,249,402.29	2,121,935,938.57
Período 2019:			
Incorporación del superávit del período		2,207,119,830.56	4,329,055,769.13
Período 2020			
Incorporación del superávit del período		1,877,509,939.52	6,206,565,708.65

	Monto Ejecutado	Incorporaciones	Superávit Acum.
Período 2021			
Incorporación del superávit del período		1,285,611,774.67	7,492,177,483.32
Período 2022			
Incorporación del superávit del período		2,608,511,747.40	10,100,689,230.72
Período 2023			
Ejecución del superávit al 31 agosto	3,795,483,733.85		
Superávit por ejecutar entre Set y Dic. 2023	805,205,496.87		**5,500,000,000.00**

Fuente: Departamento Financiero Contable INAMU.

Tal y como se muestra en el cuadro anterior la institución acumuló un superávit desde el año 2017 hasta el año 2022, a partir del año 2018 la institución concretó un Portafolio de Proyectos de Inversión para ejecutar los recursos acumulados y de la cual fueron dictaminados por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y con código de Banco de Proyectos de MIDEPLAN. Para el año 2023 se estima un superávit de ¢5.500.00 millones.

Sobre la ejecución de estos recursos se proyecta que en el año 2024 se ejecutará el 100% del superávit acumulado al 31 de diciembre del 2022. En el año 2025 se ejecutará el superávit resultante del ejercicio económico 2023. En el año 2026, se estaría ejecutando el superávit ejercicio económico 2024 y en el año 2027, se estaría ejecutando el superávit 2025

Proyección del gasto (egresos)

Tabla No. 7

PRESUPUESTO DE EGRESOS PROYECTADO

PARA LOS PERIODOS 2024 AL 2027

SUBPARTIDA	Año base 2023 (S/Ppto. Def. a Agosto)	2024	2025	2026	2027	Criterios utilizados para las estimaciones 2023 - 2026
REMUNERACIONES	**6,975,714,597.00**	**7,184,500,765.52**	**7,400,035,788.49**	**7,622,036,862.14**	**7,850,697,968.00**	Para el año 2024 se tomó la información del Presupuesto Ordinario. Para los años 2025 al 2027, se aplicó un aumento por concepto de inflación del 3% anual.
Remuneraciones básicas	2,530,386,268.00	2,658,088,284.00	2,737,830,932.52	2,819,965,860.50	2,904,564,836.31	
Remuneraciones eventuales	87,141,660.00	62,202,050.00	64,068,111.50	65,990,154.85	67,969,859.49	
Incentivos salariales	2,737,992,772.00	2,881,645,631.86	2,968,095,000.82	3,057,137,850.84	3,148,851,986.37	
Cont. Pat. al Desarrollo y la Seg. Soc.	888,919,795.00	863,596,239.26	889,504,126.44	916,189,250.23	943,674,927.74	
Cont. Pat. a fondos de p. y cap. lab.	731,274,102.00	718,968,560.40	740,537,617.21	762,753,745.73	785,636,358.10	
SERVICIOS	**4,688,015,807.93**	**5,044,766,643.43**	**5,196,109,642.73**	**5,351,992,932.01**	**5,512,552,719.98**	Para el año 2024 se tomó la información del Presupuesto Ordinario. Para los años 2025 al 2027, se aplicó un aumento por concepto de inflación del 3% anual.
Alquileres	1,037,446,704.00	1,026,625,448.36	1,057,424,211.81	1,089,146,938.17	1,121,821,346.31	
Servicios básicos	213,470,000.00	185,830,000.00	191,404,900.00	197,147,047.00	203,061,458.41	
Servicios comerciales y financ.	451,032,160.08	482,400,000.00	496,872,000.00	511,778,160.00	527,131,504.80	
Servicios de gestión y apoyo	1,867,681,420.22	2,148,686,083.48	2,213,146,665.98	2,279,541,065.96	2,347,927,297.94	
Gastos de viaje y de transporte	324,937,323.63	318,537,600.00	328,093,728.00	337,936,539.84	348,074,636.04	
Seguros y otras obligaciones	76,000,000.00	64,000,000.00	65,920,000.00	67,897,600.00	69,934,528.00	
Capacitación y protocolo	312,609,600.00	369,139,970.00	380,214,169.10	391,620,594.17	403,369,212.00	
Mantenimiento y reparación	377,763,600.00	445,472,541.59	458,836,717.84	472,601,819.37	486,779,873.95	
Impuestos	13,500,000.00	1,500,000.00	1,545,000.00	1,591,350.00	1,639,090.50	
Servicios diversos	13,575,000.00	2,575,000.00	2,652,250.00	2,731,817.50	2,813,772.03	

MATERIALES Y SUMINISTROS	**409,038,017.61**	**281,090,000.00**	**289,522,700.00**	**298,208,381.00**	**307,154,632.43**	
Productos químicos y conexos	81,889,542.70	66,110,000.00	68,093,300.00	70,136,099.00	72,240,181.97	
Alimentos y productos agropec.	126,610,000.00	85,000,000.00	87,550,000.00	90,176,500.00	92,881,795.00	Para el año 2024 se tomó la información del Presupuesto Ordinario. Para los años 2025 al 2027, se aplicó un aumento por concepto de inflación del 3% anual.
Materiales y prod. de uso en const.	17,870,000.00	12,900,000.00	13,287,000.00	13,685,610.00	14,096,178.30	
Herramientas, rep. y accesorios	19,112,139.40	11,000,000.00	11,330,000.00	11,669,900.00	12,019,997.00	
Útiles, materiales y sum. diversos	163,556,335.51	106,080,000.00	109,262,400.00	112,540,272.00	115,916,480.16	
BIENES DURADEROS	**8,719,560,150.00**	**3,952,963,884.00**	**515,981,445.00**	**326,719,309.00**	**331,270,888.27**	
Maquinaria y Equipo y Mobiliario	686,786,344.26	263,010,000.00	147,300,300.00	151,719,309.00	156,270,888.27	Se estima ejecutar lo presupuestado en el año 2024. Para el año 2025 al 2027, se aplica un aumento del 3% por concepto de inflación. Excepto para los vehículos que se estarían comprando únicamente en el año 2024.
Construcciones, adiciones y mejoras	6,558,851,000.00	2,554,903,884.00	0.00	0.00	0.00	Se estima ejecutar en el año 2024 lo correspondiente al Proyecto de Inversión correspondiente al CEAAM Metropolitano, pera los siguientes años no se contempla nuevos proyectos de inversión en infraestructura.
Bienes preexistentes - Terreno	500,000,000.00	492,000,000.00	0.00	0.00	0.00	
Bienes duraderos diversos	973,922,805.74	643,050,000.00	368,681,145.00	175,000,000.00	175,000,000.00	De los recursos incorporados en el Presupuesto Ordinario 2024, se estima ejecutar aproximadamente un 85% pues los desarrollos de sistemas se concretarían en el 2025. Además, incluyen recursos para el licenciamiento. En el año 2025, se estarían ejecutando el 30% restante y lo correspondiente a licenciamiento. Y para el año 2026 y 2027 se incluyen 175.0 mills. solo para el licenciamiento.

TRANSFERENCIAS CORRIENTES	**771,896,493.09**	**419,050,000.00**	**393,771,500.00**	**378,784,645.00**	**389,098,184.35**	
Transf. Corrientes al sector público	331,703,909.00	85,000,000.00	50,000,000.00	25,000,000.00	25,000,000.00	La estimación de estos recursos es para cancelar el 3% a la CNE de acuerdo con el superávit libre no comprometido que tenga la institución al cierre de cada año.
Transferencias corrientes a personas	2,200,000.00	4,000,000.00	4,120,000.00	4,243,600.00	4,370,908.00	Para el año 2024 se tomó la información del Presupuesto Ordinario. Para los años 2025 al 2027, se aplicó un aumento del 3% por concepto de inflación.
Prestaciones	283,000,000.00	220,000,000.00	226,600,000.00	233,398,000.00	240,399,940.00	Para el año 2024 se tomó la información del Presupuesto Ordinario. Para los años 2025 al 2027, se aplicó un aumento del 3% por concepto de inflación.
Transf. Corrientes a empresas priv.	47,542,584.09	0.00				
Otras transf. ctes. al sector privado	10,000,000.00	10,000,000.00	10,000,000.00	10,000,000.00	10,000,000.00	Corresponde a Indemnizaciones y no se le prevé incrementos.
Transf. Ctes. al sector externo	97,450,000.00	100,050,000.00	103,051,500.00	106,143,045.00	109,327,336.35	Para el año 2024 se tomó la información del Presupuesto Ordinario. Para los años 2025 al 2027, se aplicó un aumento por concepto de inflación del 3% anual.
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	**1,479,425,171.72**	**1,806,676,472.88**	**1,767,655,288.00**	**2,896,595,762.00**	**3,801,050,256.00**	
Transf. de capital a personas	1,098,736,694.83	1,806,676,472.88	1,767,655,288.00	2,896,595,762.00	3,801,050,256.00	A partir del 2024 se incluyen recursos de transferencias de capital provenientes de FODESAF y recursos del superávit para financiar los proyectos en el marco de FOMUJER y convenios con organizaciones de mujeres que tengan actividades productivas. A partir del 2025 también se incluyen posibles superávits del año anterior.
Transf. De capital a emp. priv. Sin F.L.	380,688,476.89					
Transf. De capital a empresas priv.	0.00					

CUENTAS ESPECIALES	**56,858,611.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	
Sumas libres sin asig. Presupuestaria	56,858,611.00					
TOTAL	**23,100,508,848.35**	**18,689,047,765.83**	**15,563,076,364.22**	**16,874,337,891.16**	**18,191,824,649.03**	

Fuente: INAMU (2023) Departamento Financiero Contable.

En síntesis, el siguiente cuadro muestra la relación ingresos-egresos previstos durante el período 2024-2027, las proyecciones al año 2030 se tendrán como actualizaciones de este modelo presupuestario.

Tabla N°8
INAMU. Relación Ingresos y Gastos período 2024-2027

	2024	**2025**	**2026**	**2027**
Transferencias de FODESAF	13,189,047,766	13,452,828,721	13,721,885,296	13,996,323,002
Superávit libre de periodos 2017-2022	5,500,000,000		0	
Superávit del período anterior	0	2,110,247,643	3,152,452,595	4,195,501,647
Otros ingresos				
Total de ingresos	**18,689,047,766**	**15,563,076,364**	**16,874,337,891**	**18,191,824,649**
Ejec. de recursos ordinarios (Tranf. Cte. y Cap.)	11,078,800,123	11,300,376,126	11,526,383,648	11,756,911,321
Ejec. de recursos superávit en Bienes D.	0	515,981,445	326,719,309	331,270,888
Ejec. de recursos superávit en Tranf. Capital		1,594,266,198	1,825,733,286	2,864,230,759
Ejec. de superávit de periodos anteriores	5,500,000,000			
Total, de egresos ejecutados	**16,578,800,123**	**13,410,623,768**	**13,678,836,244**	**14,952,412,969**
Superávit del Período acumulado	**2,110,247,643**	**2,152,452,595**	**3,195,501,647**	**3,239,411,680**

Fuente: Departamento Financiero Contable INAMU

6.3. Prevista de recursos materiales (proyectos de infraestructura, equipos y tecnológicos)

Como parte de los recursos materiales previstos para el mejor desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos se han programado los siguientes proyectos de inversión pública, tanto de infraestructura como tecnológicos y, dar continuidad a contratos de mantenimiento que sean requeridos en el caso de la infraestructura propiedad del INAMU.

Tabla No. 9 INAMU. RESUMEN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA INSCRITOS EN MIDEPLAN

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)		
Código y Nombre del Proyecto	Monto Programado Año 2024	Monto Programado Año 2025
	(Millones de colones)	
003014 Construcción y equipamiento del centro especializado de atención y albergue temporal para mujeres, sus hijas e hijos afectados por la violencia intrafamiliar en la provincia de San José-INAMU. [1]	650,16	2.504,59
003110 Diseño, desarrollo e implementación del sistema de registro y referencia único de atención a personas usuarias de los servicios del INAMU (SisRUAP).	102,85	0

[1] La información del proyecto es confidencial.

Se extiende la presente certificación a solicitud del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en la ciudad de San José, el día veintiocho de setiembre de dos mil veintitrés.

La proyección que se observa en la tabla anterior de financiamiento para dichos proyectos es certificada por MIDEPLAN anualmente. En la tabla se observa lo previsto para los años 2024 y 2025 en ambos casos.

Adicionalmente, vía contratación ordinaria a partir del año 2023 se ha contratado vía SICOP, un licenciamiento que alberga un nuevo Sistema integrado de planificación y gestión administrativa-financiera SIPGAF. La idea central es que tanto los registros de las operaciones técnicas como los procesos administrativos y de apoyo que las acompañan puedan ser administrado mediante sistemas informatizados que reduzcan el riesgo por errores y den agilidad, eficiencia y eficacia a las intervenciones que realiza el INAMU.

Anualmente, como se observó en el Plan de acción del apartado IV, se ejecutan contrataciones ordinarias de mantenimiento y servicios públicos ya incorporados en los procesos anuales de plan – presupuesto. En el caso de los sistemas informáticos el Plan Estratégico de Tecnologías de información y comunicaciones está alineado al objetivo específico 9 y se encuentra aprobado para los años 2023-2027.

VII. Anexos

1. Acuerdo 4, Acta 02-2020 del día 16 de enero del año 2020 Aprobación del Mapa de Procesos
2. Mapa de Procesos institucionales
3. Catálogo de Programas e Indicadores institucionales
4. Estructura Programática Presupuestaria completa
5. Presupuesto plurianual 2024-2027
6. Plan de divulgación del PEI y el Mapa de procesos INAMU

Anexo 3

I Encuentro Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer, alcaldesas, vicealcaldesas, regidoras, intendentas y viceintendentas, 2022

"Declaración para acelerar el fortalecimiento de las OFIMs y la promoción multidimensional de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los gobiernos locales de Costa Rica, con perspectiva interseccional, intercultural e intergeneracional"

Reunidas en San José Costa Rica, representantes de Gobiernos Locales: Oficinas Municipales de la Mujer, alcaldesas, vicealcaldesas, regidoras, síndicas, intendentas y viceintendentas de Costa Rica, en el marco del *I Encuentro Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer, alcaldesas, vicealcaldesas, regidoras, intendentas y viceintendentas, 2022*, hacemos la siguiente "Declaración para acelerar el fortalecimiento de las OFIMs y la promoción multidimensional de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los gobiernos locales de Costa Rica, con perspectiva interseccional, intercultural e intergeneracional".

Recordando que:

Desde el año 1998, la Ley 7801, del Instituto Nacional de la Mujer, publicado en la Gaceta No. 94, del 18 de mayo del 1998, en el artículo 4 inciso e), establece la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer, además, de garantizar y coordinar su funcionamiento.

En abril del 2000 se inauguró la Red Interconectada de Oficinas Municipales de la Mujer, y se inició el proceso de dotación de equipo de cómputo y acceso al correo electrónico de las OFIM con el fin de facilitar las comunicaciones entre estas oficinas y, sobre todo, garantizar su acceso ágil y oportuno a diferentes bases de datos y redes informáticas en Costa Rica.

En el año 2002, se crean las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer como instancias políticas que inciden a favor de las mujeres en el seno de los Concejos Municipales, y son integradas por personas regidoras y síndicas, que tienen voz y/o voto en el Concejo Municipal lo que les da la posibilidad de participar en la toma de decisiones, así como lograr una mayor incidencia.

Más recientemente se han aprobado cambios normativos que plantean la integración de la perspectiva de género en el quehacer municipal, entre ellas destacan la Ley N. 8976 que Reforma al Código Municipal (2008); la Ley de Control de Partidas Específicas N. 7755 y Normas técnicas sobre presupuesto público. N-1-2012-DC-DFOE (Informe Examen Nacional Costa Rica Beijing +20, 2014).

Además, en marzo del año 2022, se firmó la Carta de Entendimiento entre el Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, Unión Nacional de Gobiernos Locales y las Municipalidades, que tiene como propósito coordinar procesos estratégicos para la promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito local, así como reforzar el mandato y la capacidad del Programa Municipal Oficina de la Mujer o unidades encargadas del tema de género.

No obstante, la Oficinas Municipales de la Mujer u otros mecanismos municipales para el adelanto de los derechos humanos de las mujeres han atravesado por una serie de desafíos que

ponen en evidencia la clara necesidad de fortalecerles mediante cambios normativos y en las políticas públicas que permitan la mejora de condiciones para garantizar su buen funcionamiento, y, por tanto, la autonomía política, física y económica de las mujeres para alcanzar la igualdad efectiva.

Identificando que:

- Las OFIM tienen un presupuesto insuficiente e infraestructura inadecuada para brindar una atención oportuna a las mujeres.
- Existe escasa voluntad y compromiso político de las autoridades de los gobiernos locales para fortalecer las OFIMs.
- Hay insuficiente recurso humano y oportunidades de formación para el empoderamiento y capacitación de las OFIMs.
- Hay dificultades en la articulación interna municipal debido al poco apoyo político que tienen las OFIMs.
- No existe coordinación entre la OFIM y la Comisión permanente de la condición de la mujer de los Concejos Municipales.
- Se dan situaciones de violencia política, acoso laboral y discriminación en las municipalidades, tanto para las funcionarias de las OFIMs, como para otras mujeres que tengan relación con las políticas de género.
- Hay una disminución de las OFIMs, o bien, se están transformando en oficinas con funciones más amplias, sin la especificidad que requiere el trabajo con mujeres, lo que podría obstaculizar la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la erradicación de la violencia.

Reconociendo que:

- Cada uno de los cantones tiene necesidades específicas, por lo que las necesidades de las mujeres de cada cantón, son también, particulares. Sin embargo, la violencia, la discriminación, el acoso y el retroceso en la priorización de sus derechos son comunes a todo el país.
- Durante los días 25 y 26 de octubre del 2022, hemos aportado en la construcción de una Hoja de Ruta crítica interinstitucional y efectiva que asegure el fortalecimiento de las OFIMs y la promoción multidimensional de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los gobiernos locales de Costa Rica, con perspectiva interseccional, intercultural e intergeneracional.
- La implementación de esa Hoja de ruta no es sólo responsabilidad de los Gobiernos Locales.

Declaramos:

- Nuestro compromiso de continuar impulsando la implementación de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG 2018-2030), la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI 2017-2032), así como, las políticas regionales y locales sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de violencia en contra de las mujeres, así como todas aquellas acciones necesarias para lograr el desarrollo local y nacional.

Exhortamos a las Alcaldías y Concejos Municipales a:

I) Generar acciones urgentes e impostergables que permitan ampliar y fortalecer a las Oficinas Municipales de la Mujer o unidades homólogas en favor del avance de los derechos de las mujeres, la erradicación de toda forma de violencia en su contra y la igualdad efectiva entre los géneros, garantizando los recursos y condiciones necesarias para la transversalización de la perspectiva de género, las políticas y acciones estratégicas en el ámbito municipal.

II) Impulsar la ejecución de la Hoja de Ruta construida en forma conjunta, en el marco de este I Encuentro Nacional, como instrumento para fortalecer, de manera multidimensional, las políticas nacionales y regionales de género, con perspectiva interseccional, intergeneracional e intercultural, que permita un avance significativo en la calidad de vida de las mujeres.

III) Condenar la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, para lo cual se deben aplicar todas las acciones y medidas, sin demoras, encaminadas a erradicarla; incluida la pronta aprobación, en el marco de la autonomía municipal del Prototipo de Normativa Municipal a la Ley 10235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres, ente rector en la materia.

IV) Promover el reconocimiento, goce, ejercicio, disfrute y protección de los derechos políticos de las mujeres, bajo el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, libre de toda forma de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el político, como pilares sustantivos de la democracia paritaria; bajo el cumplimiento sustantivo de la normativa atinente entre la que se encuentra la Ley 10235, Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política; Ley 10188 Adición de un Artículo 14 Bis a la Ley No. 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998, Ley para el fortalecimiento de las Vice alcaldías y Vice intendencias Municipales y la Ley para garantizar la paridad de género en los órganos colegiados de los gobiernos locales (ley pendiente de publicación).

V) Promover el fortalecimiento y articulación de la institucionalidad y la arquitectura de igualdad de género, a través de acciones estratégicas dirigidas al fortalecimiento del mecanismo nacional (INAMU) y los mecanismos locales como las Oficinas Municipales de la Mujer o unidades homólogas, la Comisión Municipal Permanente de la Condición de la Mujer y las Secretarías Técnicas de las Políticas Nacionales, Regionales y Locales sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de violencia en contra de las mujeres, en una alianza sororaria, estratégica y multidimensional en favor de las transformaciones hacia la igualdad efectiva entre los géneros.

Exhortamos a las alcaldías y las instituciones nacionales a que se comprometan plenamente e intensifiquen sus esfuerzos en la respuesta a los derechos de las mujeres y los mecanismos para su adelanto y al Sistema de las Naciones Unidas a continuar su acompañamiento y apoyo técnico en estos esfuerzos.

Corresponderá al INAMU la comunicación de la presenta Declaratoria a integrantes de Concejos Municipales, Alcaldías y demás instancias municipales.

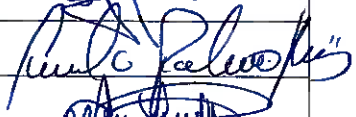
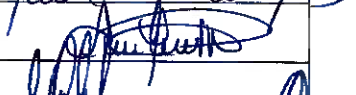
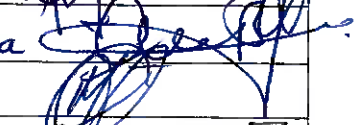
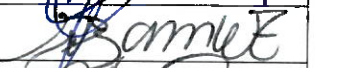
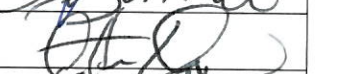
San José, 26 de octubre de 2022.

Nombre	Gobierno Local	Firma
Patricia V. Rodríguez Maradiaga	Municipal Sto Dgo Hdia	
Cristina Zeledón Araya	Municipalidad de Zarcero	
Martha Salas Salas	Municipal San Pablo.	
Mariano Calvo Barrera	CMD Cervantes	
Virginia V Calderón S	C M Paquera	
Angélica Mora Chaves Mora	C. Municipalidad Moravia	
Yamileth Hidalgo Arias	Municipalidad Poasa	
Margali Acuña Picado	Municipalidad Alajuela	
Karol Fallas Matamoros Carel	esupi	
Melissa Bermúdez Esquivel	Flores	
Lorena Naranjo Loaiza	M. de Esparza	

Nombre	Gobierno Local	Firma
Jessica Hernández Solano	Municipalidad Limón	
Cynthia Heyman Schatwell	Municipalidad Guácimo	
Alejandra Ramón Sánchez	Municipalidad Tibás	
Carolina Monge Vargas.	Municipalidad León Cortés	
Angélica Venegas Venegas	OFIM Belén	
Isabel Francina Uribe	Muni - Carrillo	
Sandra C. Rojas Rojas	Muni - Esparza	
Francinie Morera Brenes	Municipalidad San Rafael	Francinie Morera B.
Mate Morales Mate	Muni. Paraíso	
Hordeliz Mayorga Leal	Muni - Nandayure	
Sonia Madrigal Fdez	Muni - Curridabat	
Yorleny Menacal Morales	Municipalidad Talamanca	
Yanina Chaverri Rosales	Municipalidad Osa	

Nombre	Gobierno Local	Firma
Rita Loría Alfaro	M. las Chilas	
Mardeluz Obando González	Municipalidad Los Chiles	
Heidy Dilonia galagarza Masis	M del distrito de Colorado	Heidy Dilonia g.
Paula Casasola Barquero	OFIM. Parrisо.	
Rosibeth Obando Loría	CM Distrito Cóbano	
Verónica Campos Barrantes	municepalidad Hojancha	Verónica Campos B.
Priscilla Fernández Ortiz.	OFIM Desamparados.	Priscilla F O.
Mercedes Hernández Vargas	Municipalidad Heredia	

Nombre	Gobierno Local	Firma
Mabel Rocca Delgadillo	Garabito	
Guiselle Boldin Aguilar	Mora	
Mauricio González A.	Palmares	
Sofía González Barquero	Munic. Alajuela	
María de los Ang. Acosta Gómez	Municip. de Nicoya	
Francil Herrera Araya	Concejo Municipal	
Meilyn Reyes Obando	OFIM Tibás	
Irene Esquivel Solís	Curridabat	
Milagro Rave Ann	Turrialba.	
Jackeline Avila Jiménez	Atenas	
Adriana Castro Peña	Naranjo	

Nombre	Gobierno Local	Firma
Jendry Madrigal Vásquez	Sto. Domingo	
Carla Palma Ramírez	Sto Domingo	
Anayubel Reyes Villegas	Municipalidad Liberia	
Rocío Centeno Rodríguez	Municipalidad La Cruz	
Arianna Badilla V.	Municipalidad-Liberia	
Jenith Acosta Vargas	Municipalidad Abangares	
Susan Vargas Torres	OFIM Turrialba	
Diana Chacón Conejo	Municipalidad Sarchí	
Leslie Marchena Sequeira	Área de Gestión Social Municipalidad de Nicoya	

Nombre	Gobierno Local	Firma
Siani Castillo Carrillo	Coto Brus	
Ana Lorena Urbina Bermúdez	Colorado Abangares	Ana Lorena Urbina B
Kembly Mora Rodriguez	Guacimo	Kembly
Mª Isabel Carrera Pacheco	Carrillo Cote.	
Mary Marín Navarro	Dota	Mary Marín N.
Marjorie Hernández Mena	Muni Alvarado	
Gerardina Cordero Montero	Muni El Guarco	
Irui Rodríguez Vargas	Municipalidad Heredia	Irui Rodríguez V.
Arlene Rodríguez Vargas	Mun. San Mateo	
Eugenia Bonilla Monge	Munic. de El Guarco	Eugenia Bonilla M.
Caerlyng Calderón	OFIM - Upala	
Cindy Guevara Cárdenas	OFIM - Hojancha	
Ehaurrzi	Municipalidad Belén	
Karolina Salas Obando	OFIM Flores	
María Julia Bertarioni Herrera	San Mateo.	Mª Julia Bertarioni H.
Dayana Ulate M	Muni Sta. Bárbara	
Eleana Víquez Salas	Muni Sta. Bárbara	
Marcela Johnson Murrell	Sociedad Civil de Montes de Oca	
Yuslin Mateo Gpl.	Poroci.	Yuslin M.
Kattia Zamora Arguedas	Municipalidad Barva	

Nombre	Gobierno Local	Firma
Yamileth Monterrey López	San Pablo de Heredia	
Hanna Arroyo P.	Escazú.	
Roxana Cortés Lumbí	Osa	
Fiorella Ramírez Silva	Esparza	
Nileidy Abarca Jiménez	Muni. de Tarrazú	Nileidy Abarca
Arelys Fallas Bonilla	Muni León Cortés	Arelys Fallas B.
Karol Zapata Zapata	Buenos Aires	
Carolina Sáenz Solís	Curridabat	
Jo Jianeth Brau Herrera	Corredores	
Alejandra Valverde Alfaro	Sarchí	
Karina Rizo Vega.	Abangares.	Karina R.V.
Hazel Murillo G.	D.F. Garabito	

Nombre	Gobierno Local	Firma
JOSHE MORA F	COTOBRUS	
Laura Solis P.	Dota	
Bárbara Beatriz Cortés	San José	
Stephanie Aguilar Rojas	Río Cuarto	
Irene Campos Jiménez	Goicoechea	
Adriana Villalobos Elizondo	Goicoechea	
Martha Eugenia Castro Hdez	Alajuelita	Martha E. Castro Hdez.
Katherine Alfaro López	Tilarán	
Gricelda García Briceño	Santa Cruz	
Edilma Arnoldo By	Buenos Aires	
Ana Patricia Brenes Alvarado	Lepanto	
Estela Aguirre Elizondo	Heredia	
Paula Solórzano Sancho	San Isidro de Heredia	

Anexo 4

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES | GOBIERNO DE COSTA RICA

RED OFIM

14 de mayo 2024
INAMU-PE-315-2024

Señora
Vivian Garbanzo Navarro
Gerenta, Área de Fiscalización para el Desarrollo Local (LOC)
Contraloría General de la República

Asunto: **Entrega de indicadores de género para su incorporación en el IGM.**

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Por este medio, le hacemos formal entrega de los dos indicadores de género, construidos por la Red Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer y con la revisión técnica del INAMU, con el fin de que sean aprobados e incorporados en el Índice de Gestión Municipal que, al efecto, lleva el Área de Fiscalización para el Desarrollo Local, a su cargo.

Cumplimos de esta manera, con lo acordado en la reunión que sostuviéramos el pasado 20 de febrero, con el señor Subcontralor y con usted.

Además, quisiéramos solicitarle una reunión con la finalidad de exponer los indicadores elaborados, así como, las consideraciones que se tomaron en cuenta para su construcción.

En la mejor disposición de dar seguimiento a sus observaciones, quedamos atentas a su respuesta.

Cordialmente,

Adriana Villalobos Elizondo
Coordinadora, Red Nacional OFIM

Adilia Caravaca Zúniga
Presidenta Ejecutiva, INAMU

Anexo: Indicadores de género red-ofim/inamu

C. Sra. Daniela Soto, abogada, OFIM de Desamparados
Sra. Margarita Gómez, coordinadora DCJPDM
Sra. Ivannia Monge, abogada DCJPDM
Sra. Lucía Jiménez, abogada DCJPDM

ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO RED-OFIM/INAMU
Indicador 1

Agrupación/Eje/Servicio/N° Indicador

Código	
Agrupación	Servicios Básicos
Eje	Servicios Sociales
Servicio	Promoción de los derechos de las mujeres.
Nombre del Indicador	Planificación y presupuestación del servicio de promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres.
Objetivo	Determinar la existencia de instrumentos de planificación del servicio de promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres.
Justificación	De conformidad con el inciso i del artículo 4 del Código Municipal, ley n° 7794, una de las atribuciones de las municipalidades es impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género. Asimismo, mediante la ley n° 6968, que ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, todos los agentes estatales tienen la obligación de seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, adoptando todas las medidas efectivas y apropiadas para tan efecto (artículo 2 incisos c) y e) y artículo 4 inciso 1)). Finalmente, el artículo 4 inciso e) de la ley n° 7801 establece como una de las atribuciones del Instituto Nacional de las Mujeres promover la creación de las oficinas municipales de la mujer, además de garantizar y coordinar su funcionamiento.
Descripción	¿La municipalidad cuenta con una Política Municipal para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres vigente? ____Si _____No Incluir el año en que entró en vigencia _____ Incluir año de vencimiento _____ Elementos mínimos esperados de la Política Municipal para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres. • Responsables (s). • Aprobación por la autoridad correspondiente. • Período de vigencia. • Diagnóstico sobre situación actual. • Líneas o Plan de Acción. • Estimación presupuestaria.

	Se otorgará la puntuación cuando se cumpla con todos los apartados anteriores que integran la política municipal y que estos estén vigentes.
Resultado	Cumplimiento con el instrumento de planificación del servicio de la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres que permita guiar dicha atribución en el cantón.
Interpretación	La respuesta afirmativa al indicador confirma la existencia de una Política Municipal para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres.
Conceptos	*Política Municipal para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres:* es la decisión de la institución que desarrolla determinada acción orientada a promover los derechos y la ciudadanía de las mujeres, incluye la toma de decisiones, su formulación, desarrollo y evaluación. En su sentido más amplio la política pública se constituye en el principal instrumento de planificación. Se refiere a la línea de acción establecida para orientar o alcanzar un fin, que se expresa en directrices, lineamientos, objetivos estratégicos y acciones con recursos sobre un tema y la atención o transformación de un problema de interés público, como lo es incorporar al quehacer municipal la perspectiva de género. Entendida ésta como la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Instituto Veracruzano de Mujeres, 2010, p. 19).
Documentación de respaldo	Política Municipal para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres.

Elaboración: Red-OFIM, Revisado por el INAMU, abril 2024

ANEXO. CUADROS CON INDICADORES DE GÉNERO

Indicador 2

Agrupación/Eje/Servicio/N° Indicador

Código	
Agrupación	Servicios Básicos
Eje	Servicios Sociales
Servicio	Promoción de los derechos y ciudadanía de las mujeres
Nombre del Indicador	Unidad organizacional específica promotora de los derechos y ciudadanía de las mujeres.
Objetivo	Determinar la existencia de una unidad promotora de los derechos y ciudadanía de las mujeres.
Justificación	De conformidad con el inciso i) del artículo 4 del Código Municipal, ley n° 7794, una de las atribuciones de las municipalidades es impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género. Asimismo, mediante la ley N° 6968 que ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, todos los agentes estatales tienen la obligación de adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres, incluidas aquellas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombres y mujeres (artículos 4 y 5). En ese mismo sentido, la ley n° 7499, que ratifica Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, obliga al Estado a adoptar programas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia y el derecho a que se respeten y protejan sus derechos humanos, así como suministrar servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia y acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social (artículo 8). Por su parte la ley de la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, se obliga al Estado a promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural, así como a promover la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones (artículos 1 y 3).

	El artículo 4 inciso e) de la ley N° 7801 establece como una de las atribuciones del Instituto Nacional de las Mujeres promover la creación de las oficinas municipales de la mujer, además de garantizar y coordinar su funcionamiento. El objetivo primordial de las unidades promotoras de los derechos y ciudadanía de las mujeres u Oficinas Municipales de la Mujer es "impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género, en el ámbito local (INAMU, 2007, p. 24).
Descripción	¿Cuenta la municipalidad con una unidad promotora de los derechos y ciudadanía de las mujeres institucional? ____ Si ____ No
Resultado	Existencia o ausencia de una unidad promotora de los derechos y ciudadanía de las mujeres.
Interpretación	La respuesta afirmativa al indicador confirma la existencia de una unidad promotora de los derechos y ciudadanía de las mujeres.
Conceptos	Unidad organizacional específica, promotora de los derechos y ciudadanía de las mujeres, encargada de impulsar políticas, programas, proyectos y acciones con presupuesto para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género, en el ámbito local y ubicada en el organigrama institucional.

Elaboración: Red-OFIM, Revisado por el INAMU, abril 2024

Anexo 5

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES | GOBIERNO DE COSTA RICA

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD

INTERPONE: Adilia Caravaca Zúñiga, Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres.
NORMATIVA IMPUGNADA: El artículo 17 de la Ley No. 8801 del 28 de abril de 2010, que reformó el inciso a) del artículo 13 del Código Municipal, Ley No.7794 de 30 de abril de 1998.
MOTIVOS: a) Por vicios de procedimientos parlamentarios por omisión de consulta obligatoria al INAMU en la tramitación del expediente 17.297 que dio origen a la ley No. 8801 del 28 de abril de 2010; y **b)** Por Vicios Sustantivos de Violación del Principio De Igualdad y de No Regresividad En Materia De Derechos Humanos De Las Mujeres.

Honorables Magistradas y Magistrados de la Sala Constitucional,

Quien suscribe, Adilia Caravaca Zúñiga, mayor de edad, divorciada, abogada, vecina de San José, cédula de identidad número 1-0487-0780, en mi condición de presidenta ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, cédula jurídica 3-007075876, nombrada por el Consejo de Gobierno, en la sesión ordinaria número 1, artículo 1, del 8 de mayo de 2022, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, en el Alcance No. 91 del 10 de mayo del mismo año, acudo ante su autoridad para interponer una acción de inconstitucionalidad contra la ley 8801 , con base en lo siguiente:

I. LEGITIMACIÓN ACTIVA.

Interpongo esta acción de inconstitucionalidad, en lo dispuesto en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley No 7801 del 30 de abril de 1998, que me faculta a actuar en esta jurisdicción, en mi condición de representante legal para el cumplimiento de sus fines y atribuciones, específicamente en las siguientes normas:

> ***Artículo 3.- Fines.***
> *El Instituto tendrá los siguientes fines:*
> *(…)*
> ***b)*** *Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.*
> ***c)*** *Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.*

Artículo 4.- Atribuciones.
Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:
(…)
e) *Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.*
Artículo 16.- Atribuciones.
La Presidencia Ejecutiva tendrá las siguientes atribuciones:
a) Ejercer la representación administrativa, legal, judicial y extrajudicial de la Institución, con las facultades de apoderado generalísimo, sin límite de suma establecidas por el artículo 1253, del Código Civil, así como la de conferir y revocar poderes.
(…)"

Además, me fundamento en la Ley de Jurisdicción Constitucional, Ley No. 7135 del 11 de octubre de 1989, que establece:

Artículo 73.- Cabrá la acción de inconstitucionalidad:

a) Contra las leyes y otras disposiciones generales, incluso las originadas en actos de sujetos privados, que infrinjan, por acción u omisión, alguna norma o principio constitucional.
(…)
c) Cuando en la formación de las leyes o acuerdos legislativos se viole algún requisito o trámite sustancial previsto en la Constitución o, en su caso, establecido en el Reglamento de Orden, Dirección y Disciplina Interior de la Asamblea Legislativa.

Y en el **artículo 75 párrafo segundo de la LJC**, que establece:

Artículo 75.
(…)
No será necesario el caso previo pendiente de resolución cuando por la naturaleza del asunto no exista lesión individual y directa, o se trate de la defensa de intereses difusos, o que ***atañen a la colectividad en su conjunto****.*
(…)

II. OBJETO DE LA ACCIÓN.

Se impugna, por inconstitucional, la reforma que vía, el Estado costarricense hizo al Código Municipal mediante la Ley No. "Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades" al Código Municipal, a través de la cual suprimió y eliminó de manera inconsulta, sin discusión y de violentando el principio de no regresividad en materia de derechos humanos, derogando la reforma que se había aprobado en el año 2008 en el inciso a) del artículo 13, que tenía el siguiente texto destacado:

"Artículo 13.- Son atribuciones del concejo:

a) Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, en cada período del gobierno municipal electo, **garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto.**

(…)

Por vicios de forma y sustantivos, se impugna esta reforma para que se declare inconstitucional y se restituya la vigencia del anterior inciso a) del artículo 13, de acuerdo con la reforma del año 2008.

III. CRONOLOGÍA DE LOS PROYECTOS DE LEY Y DE LA LEGISLACIÓN RELACIONADA.

PROYECTO DE LEY	TÍTULO INICIAL	NÚMERO Y FECHA DE LA LEY	TÍTULO FINAL
EXPEDIENTE NO. 14.879 FECHA DE INICIO: 29 DE AGOSTO DE 2002	"REFORMA A VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO MUNICIPAL, LEY Nº 7794 DE 30 DE ABRIL DE 1998, LEY DE CREACIÓN EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES"	LEY Nº 8679 DEL 12 DE DICIEMBRE DE 2008.	"MODIFICACIÓN DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO MUNICIPAL, LEY N° 7794"
EXPEDIENTE NO. 17.297 FECHA DE INICIO: 23 DE FEBRERO DE 2009	"LEY GENERAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS GOBIERNOS LOCALES"	LEY N° 8801 DEL 28 DE ABRIL DE 2010.	"LEY GENERAL DE TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS DEL PODER EJECUTIVO A LAS MUNICIPALIDADES LEY GENERAL DE TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS DEL PODER EJECUTIVO A LAS MUNICIPALIDADES"

IV. CRONOLOGÍA DE LAS REFORMAS DEL INCISO A) DEL ARTÍCULO 13 DEL CÓDIGO MUNICIPAL, QUE SE IMPUNGA EN ESTA ACCIÓN.

V.

	Texto previo de las reformas	ARTÍCULO 13.- Son atribuciones del Concejo: a) Fijar la política y las prioridades de desarrollo del municipio, conforme al programa de gobierno inscrito por el alcalde municipal para el período por el cual fue elegido.
		Artículo 13.- Son atribuciones del concejo:

Código Municipal Ley 7794	Texto con la reforma de la ley No. 8679 (no vigente)	a) Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, **en cada período del gobierno municipal electo, garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto.** **[...]**
	Texto con la reforma de la ley No. 8801 (texto vigente)	Artículo 13.- Son atribuciones del concejo las siguientes: a) Fijar la política y las prioridades de desarrollo del municipio, conforme al programa de gobierno inscrito por el alcalde municipal para el período por el cual fue elegido **y mediante la participación de los vecinos.** [.]

VI. MOTIVOS DE INCONSTITUCIONALIDAD.

A) PRIMER MOTIVO. VICIOS EN EL PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO POR FALTA DE CONSULTA OBLIGATORIA AL INAMU.

El proyecto de ley No. 17.297 denominado Ley General Para El Fortalecimiento De Los Gobiernos Locales, fue presentado por el Poder Ejecutivo para desarrollar y concretar las disposiciones establecidas en el artículo 170 de la Constitución Política.

Esta iniciativa fue aprobada y publicada, dando lugar a la Ley No. 8801 “Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades”.

En la exposición de motivos de este expediente legislativo, se consigan los objetivos que tuvo el Poder Ejecutivo para presentarlo, así como los alcances de la iniciativa, que se plantean de la siguiente manera:

> “El Proyecto de ley General para el Fortalecimiento de los Gobiernos Locales propone la transferencia de recursos del Presupuesto de Ingresos y Gastos de la República y la titularidad de competencias administrativas del Poder Ejecutivo a los Gobiernos Locales y así contribuir al proceso de descentralización territorial de Estado costarricense.”

> “El texto permite que el fortalecimiento de los gobiernos locales sea un proceso activo en esta Ley pero que debe ser incrementando progresivamente por las otras leyes especiales en la medida que la adopción de nuevos servicios y funciones sea asumida por distintas municipalidades. En este sentido, el principio de gradualidad permite actuar con cautela para permitir una participación cada vez mayor de todos los vecinos.”

En la exposición de motivos en ningún momento se advierte ni siquiera se ha referencia expresa a la modificación del inciso a) del artículo 13 del Código Municipal, sobre todo porque esa reforma implicaba la eliminación de una reciente reforma en materia de políticas públicas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a nivel local, que fue lo que hizo la citada ley 8679.

El deber del proponente de justificar la reforma se deriva de que se trata de derechos humanos de las mujeres, de la arquitectura que el Estado costarricense debe construir para cumplir con sus mandatos convencionales en esta materia. No puede desconocer lo que una ley anterior había logrado avanzar, para garantizar los derechos de igualdad y no discriminación a nivel local.

No obstante, la falta de referencia en la exposición de motivos no conduce por sí solo en un vicio esencial, dado que en el texto base del proyecto de ley, se incluyó la reforma que el proponente hacía sobre el artículo 3 inciso a) que es el que interesa en esta acción.

No obstante, durante toda la discusión parlamentaria de esta iniciativa, hubo total ausencia y discusión en el foro legislativo sobre uno de los alcances que este proyecto de ley pretendía, cual era derogar la reforma lograda en el citado artículo, alcanzado por medio de la Ley Nº 8679 del 12 de diciembre de 2008.

En su trámite, se omitió consulta obligatoria al Instituto Nacional de las Mujeres, que como ya se indicó, por ley tiene competencias y atribuciones en materia de igualdad de género, derivadas del marco convencional que obliga al Estado Costarricense a cumplir.

Al omitirse la consulta al INAMU, la Asamblea Legislativa incurrió en un vicio esencial de procedimiento legislativo.

El Reglamento de la Asamblea Legislativa establece la consulta obligatoria en la fase de trámite en Comisiones:

> Artículo 126. Consultas constitucionales obligatorias.
>
> Cuando en el seno de una comisión se discuta un proyecto o se apruebe una moción que, de acuerdo con los artículos 88, 97, 167 y 190 de la Constitución Política, deban ser consultados la consulta respectiva la efectuará el Presidente. Las consultas de las

comisiones se considerarán como hechas por la propia Asamblea y, en lo pertinente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 157 de este Reglamento.

Y en la fase de plenario, la consulta obligatoria está prevista en el siguiente artículo del RAL:

> Artículo 157. Consultas institucionales.
>
> Cuando en la discusión de un proyecto la Asamblea determine que debe ser consultado el Tribunal Supremo de Elecciones, la Universidad de Costa Rica, el Poder Judicial o una institución autónoma, y no lo hubiera hecho la Comisión, se suspenderá el conocimiento del proyecto, procediéndose a hacer la consulta correspondiente. Si transcurridos ocho días hábiles no se recibiere respuesta a la consulta a que se refiere este artículo, se tendrá por entendido que el organismo consultado no tiene objeción que hacer al proyecto. En caso de que el organismo consultado, dentro del término dicho, hiciera observaciones al proyecto, éste pasará automáticamente a la comisión respectiva, si la Asamblea aceptara dichas observaciones. Si ésta las desechare, respetando lo que determina la Constitución Política, el asunto continuará su trámite ordinario.

Sobre este artículo, que aplica tanto para la consulta obligatoria al INAMU como a las OFIM, se aporta el siguiente criterio:

> "… el artículo 126 RAL, al regular la tramitación de las consultas obligatorias en comisión, no hace distinción alguna con relación a si se está en el trámite de mociones 137 RAL o en otro estado de los procedimientos, por lo que la habilitación que se hace a favor de la presidencia del panel para que satisfaga este requisito debe entenderse que aplica también para estos casos (…)./ se desprende el carácter imperativo de realizar la consulta cuando en el seno de la comisión se apruebe una moción de fondo, como son las que se tramitan al amparo del artículo 137 RAL, que de acuerdo con la Constitución Política requiera este trámite./ Concomitante con ello, el artículo 157 RAL, cuando **indica el procedimiento para hacer las consultas obligatorias en el Plenario, determina con claridad que este es aplicable únicamente cuando "no lo hubiera hecho la Comisión", dejando claro que es la última y no aquel la llamada a cumplir, como regla general, con este y con cualquier acto preparatorio del procedimiento legislativo.** CON-045-2013 J.

Sobre el Criterio Jurídico del Departamento de Servicios Técnicos, EXPEDIENTE Nº 17.297 OFICIO ST.190-2009 J, del 14 de agosto de 2009 por su parte, omite pronunciamiento sobre la reforma del inciso a) del Artículo 13 del Código Municipal, y no advierte que la reforma de esa iniciativa de ley conlleva la derogatoria de una disposición en materia de derechos humanos de las mujeres y que por esa razón, el INAMU tenía que haberse incluido en las

consultas preceptivas y también debieron incluir a las OFIM, como directamente interesadas y afectadas.

Dicho departamento, en su momento, emitió su criterio para indicar al legislador que las consultas debían hacerse de las siguiente manera y a las siguientes instituciones:

> **"Consultas Preceptivas:**
> - Las Municipalidades.
> - Instituto de Fomento y Asesoría Municipal

> **Facultativas:**
> - Contraloría General de la República
> - Ministerio de Hacienda
> - Ministerio de Planificación Nacional
> - Procuraduría General de la República"

Durante la tramitación del expediente 17.297, esta asesoría omitió incluir al INAMU en las consultas preceptivas u obligatorias, y en el análisis del proyecto de ley, guardó silencio y fue omiso en advertir sobre el alcance que tenía esa iniciativa en materia de política local de género. Fue posteriormente -ya hecha la reforma en perjuicio- que este departamento sí hace el señalamiento, de forma tardía, cuando emite su criterio en el trámite del proyecto de ley No. 21676, de la siguiente manera:

> "(…) De esta forma, la reforma del año 2008 vino a consolidar una necesidad que había surgido en las diferentes comunidades y se vino a consolidar con rango del ley la política pública de promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito local, catapultado y desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), y es en este contexto que la reforma al Código Municipal le abrió las puertas a los Concejos Municipales para que pudieran crear sus propias oficinas con un adecuado contenido económico.
>
> Apenas transcurridos dos años, se presentó a conocimiento de las señoras y señores diputados el proyecto de ley, "Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades", el cual tuvo como objeto:
>
> > *Desarrollar y concretar las disposiciones establecidas en el artículo 170 de la Constitución Política y en la Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades, N° 8801 de 28 de mayo de 2010, transfiriéndole a las municipalidades la atención plena y exclusiva de la Red Vial Cantonal. La iniciativa establece que le corresponderá a las municipalidades el alineamiento, reconstrucción, concesión, mantenimiento y responsabilidad por el estado de las rutas correspondientes a la Red Vial Cantonal. El texto también señala que la titularidad y las potestades concernientes a la administración de los caminos vecinales, las calles locales*

y los caminos no clasificados, son de las corporaciones municipales territorialmente competentes en la zona geográfica donde se encuentren ubicados cada una de esas vías públicas.

Ese proyecto de ley dio como resultado el dictado de la Ley N° 8801 del 28 de abril de 2010, que eliminó la referencia a la creación de Oficinas Municipales de la Mujer como atribución de los Concejos Municipales. **Resultó paradójico pues dentro de los objetivos de esa iniciativa no había referencia a la pretensión de eliminar o modificar el Código Municipal en lo concerniente a las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM); sin embargo, tal como sucedió, se modificó la redacción del artículo 13, con lo cual se eliminó la existencia de dichas oficinas."** [1]

Según se pudo constatar en el expediente legislativo que se aporta y una certificación que da por cierto que, durante el proceso de discusión de esta ley, el legislador no consultó a las instituciones e instancias que, de manera obligatoria, tenían que emitir un criterio sobre una reforma cuyo objeto implicaba un retroceso en las políticas que impulsa el Estado a través del INAMU y de las propias oficinas municipales de la mujer.

Sin haberse realizado la consulta obligatoria, este expediente siguió su trámite de manera que culminó su discusión y se dicta la Ley N° 8801 del 28 de abril de 2010, a través de la cual se reforma el inciso a) del artículo 13 del Código Municipal, eliminando la reforma lograda dos años antes mediante la citada ley 8679.

Esta reforma inconsulta se materializa en el Capítulo V.- Modificaciones De Otras Leyes, de la Ley No. 8801, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 17.-Refórmanse los artículos 3, 7, 9, **el inciso a) del artículo 13** y el artículo 107 del Código Municipal, Ley N.º 7794, y sus reformas. Los textos dirán:
(…)
"Artículo 13.- Son atribuciones del concejo las siguientes:
a) Fijar la política y las prioridades de desarrollo del municipio, conforme al programa de gobierno inscrito por el alcalde municipal para el período por el cual fue elegido y mediante la participación de los vecinos.
[…]"

[1] Departamento De Estudios, Referencias Servicios Técnicos, Al-Dest- Iju -111-2020, Expediente Nº 21.676, Reforma Del Inciso A) Del Artículo 13 Del Código Municipal. Ley Nº 7794 Del 30 De abril De 1998, Para El Fortalecimiento De Las Oficinas Municipales De La Mujer (OFIM), Informe Jurídico.

De esta manera, al hacer una reforma en este inciso a), el legislador reforma el contenido y además elimina lo que la ley No. 8679 reformó en materia de igualdad de género, sin consulta y sin el debido debate parlamentario, procede a eliminar una normativa que responde al cumplimiento de la Convención CEDAW, y de manera subrepticia modifica el artículo, como de seguido se muestra:

> "Artículo 13.- Son atribuciones del concejo:
> a) Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, en cada período del gobierno municipal electo, ~~**garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto.**~~
> (…)

De esta manera, el resultado es discriminatorio al suprimirse en la ley sin consulta, un contenido derivado de un mandato de orden convencional, con grave perjuicio para las mujeres de nuestro país por todos estos años en que se suprimieron jurídicamente las oficinas especializadas, lo cual contraviene con lo dispuesto en la Convención Belem do Pará, específicamente contrario a lo dispuesto en el artículo 8, que establece:

> ARTICULO 8
>
> Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:
>
> (…)
>
> **d) suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado,** inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;

Las municipalidades son entidades del sector público, que de forma progresiva (y no regresiva) están sometidas al mandato de esta convención internacional, y así debió haberlo advertido el Departamento de Servicios Técnicos, preventivamente en el preciso momento procesal, no cuando la reforma ya se había realizado.

B) SEGUNDO MOTIVO. INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE NO REGRESIVIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

En materia de derechos humanos de las mujeres, el Estado costarricense tiene, además de las obligaciones adquiridas en los tratados y convenios de derechos humanos en general, compromisos jurídicos específicos de eliminar la discriminación contra las mujeres, así como de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, según se estatuye en las siguientes convenciones internacionales:

Convención	Ratificación
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer /CEDAW	Ley No. 6968 del 02 de octubre de 1984, publicada en La Colección de Leyes y Decretos Año 1985.
Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, "Convención De Belem Do Para"	Ley No. 7499 del 02 de mayo de 1995, publicada en La Gaceta Nº Gaceta No. 123 del 28 de junio de 1995.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (UN, 1979, CEDAW) aporta una definición de lo que jurídicamente se entiende por discriminación contra las mujeres:

> A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Artículo 1)

Y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA, 1994, "Convención Belem Do Pará"), define violencia contra las mujeres:

> Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Artículo 1)

Las Oficinas Municipales de la Mujer surgen a la vida institucional a finales del siglo pasado, en el año 1996, como parte de la política pública de igualdad de género a nivel local, según ha quedado documentado:

> *"Las Oficinas Municipales de las Mujeres (OFIMS) surgen en el año 1996 por iniciativa del antiguo Centro Nacional para el desarrollo de la Mujer y la Familia, en 1998 se asume como una política pública por parte del Instituto Nacional de las Mujeres. Hoy día, no obstante, a pesar de los límites legales que ha tenido que enfrentar el desarrollo del Programa de Oficinas Municipales de las Mujeres del INAMU, se ha promovido con importantes niveles de éxito la institucionalización y sostenibilidad de las Oficinas Municipales de las Mujeres (OFIMS)."*[2]

[2] Texto base del PROYECTO DE LEY REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO MUNICIPAL, LEY Nº 7794, DE 30 DE ABRIL DE 1998, LEY DE CREACIÓN DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES, Expediente Nº 14.879, exposición de motivos.

Estas oficinas cumplen, con un papel importante "*como mecanismos locales para el avance de las políticas de género, junto a otros actores, se inscriben en la dirección de impulsar como objetivo estratégico un desarrollo local y un quehacer municipal que contemplen la perspectiva de género, desarrollando políticas, planes y acciones a favor de la igualdad y equidad entre los géneros.*" [3]

En ese sentido, se reconoce que, en nuestro país,

> "la existencia de las Oficinas Municipales de las Mujeres (OFIMS), **significa un avance en la construcción de una institucionalidad favorable a la igualdad y equidad entre los géneros en el ámbito local y municipal**, representan también un aporte novedoso para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y para la democratización del municipio. **Las OFIMS, son mecanismos locales para el avance de los derechos de las mujeres, contienen un potencial importante para el impulso de visiones alternativas del quehacer municipal y del desarrollo local que trasciendan los ámbitos de competencia centrados en enfoques infraestructurales y de servicios**."[4] (el énfasis no es del original)

En esa línea, la Declaración Mundial de IUL4 sobre las Mujeres en el Gobierno Local, reconocida por Naciones Unidas ha sido asumidas por muchos gobiernos locales del mundo, considerando los principios y lineamientos de trabajo, entre los cuales, se destaca:

> "Reconocer que los gobiernos locales juegan un papel clave en la democracia sustentable y de las sociedades con **igualdad de género** y como consecuencia apelamos a que concedan a los gobiernos locales la autonomía constitucional, legal y financiera que les permita cumplir con sus responsabilidades democráticas" y, que se debe "Apoyar, incentivar y crear oportunidades recursos para que los gobiernos locales trabajen y promuevan **la igualdad de género**". (IUL4, 1998).[5]

Desde su formulación, las OFIM se plantearon como un mecanismo local derivado del marco convencional citado, de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 1990 y en la citada ley del Instituto Nacional de las Mujeres de 1998.

No obstante, en una acción progresiva, se identificó en su momento histórico, la necesidad de contar con un respaldo legal que garantizara el enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en todos los gobiernos locales y así favorecer la consolidación de las OFIM a lo interno de las estructuras de las municipalidades, dotándoles de una base

[3] Ídem.
[4] Ídem.
[5] Ídem.

jurídica que les permita operar de manera generalizada y establece, con garantía de contar con los recursos y definición de sus competencias.

Con ese fin, se presenta a la corriente legislativa el proyecto de ley No. 14.879, titulado "REFORMA A VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO MUNICIPAL, LEY Nº 7794 DE 30 DE ABRIL DE 1998, LEY DE CREACIÓN EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES", presentado el 29 de agosto de 2002, iniciativa que logra su aprobación en el año 2008, mediante Ley Nº 8679 del 12 de diciembre de 2008, titulada "MODIFICACIÓN DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO MUNICIPAL, LEY N° 7794".

Con esta reforma, se plasmó en el artículo 13 inciso a) del citado código, el contenido de la siguiente manera:

> **Artículo 13. Son atribuciones del concejo:**
>
> **a) Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, en cada período del gobierno municipal electo, garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto.**
>
> **[...]**

Esta reforma de ley se califica como un ***avance jurídico en las políticas* públicas para la igualdad entre mujeres y hombres,** derivado de los mandatos de la CEDAW, particularmente en cumplimiento con las obligaciones estipuladas en el artículo 2 incisos a), d) e) y f); y en los artículos 3 y 4.

La reforma que sobrevino con la ley No. 8801, como se ha descrito en el primer motivo, hizo que Costa Rica retrocediera en materia de derechos humanos, con graves consecuencias para la institucionalidad de género a nivel local, registrándose un debilitamiento de las oficinas municipales de la mujer que han enfrentado contextos normativos y políticos adversos.

Este impacto negativo de la derogatoria está documentado y fue puesto en conocimiento al INAMU por parte de la Red de Oficinas Municipales de la Mujer, mediante oficio SS-DM-071-2024 del 25 de enero del 2024, que se adjunta, donde se aportan los siguientes datos:

> *"Según la información suministrada en la sistematización de la situación actual de las oficinas e instancias de género de Costa Rica, realizada por la Oficina de la Mujer de la Municipalidad de Goicoechea en julio de 2022, el 87% de las Municipalidades cuentan con Oficinas de la Mujer o instancias homólogas,* ***al 58% de éstas se les ha cambiado el nombre de "OFIM" por otro, conllevando esto además un cambio o***

recargo en sus funciones y una redirección de sus recursos a la atención de otras poblaciones.

*Asimismo, **el 72% de las OFIM son atendidas por una sola persona** y en cuanto a los temas que abordan, se conoce que el 100% de las oficinas consultadas brindan atención en materia de violencia doméstica o violencia basada en género, el 72% en temas de empresariedad y participación ciudadana, 75% en temas de liderazgo, 56% realizan acciones relacionadas a la salud, 59% en prevención de embarazo adolescente, el 17% tienen servicios dirigidos a mujeres indígenas y 25% acciones dirigidas a la atención de mujeres migrantes. Además, solamente un 25% cuentan con Política de Igualdad de Género, a pesar de que como se mencionó es una atribución de la persona jerarca municipal.*

***Sobre el recargo de funciones, se indica que el 36% asumen temas de empleabilidad, 59% niñez y adolescencia, 25% arte y cultura, 35% atención de personas adultas mayores, 33% participan en la Red de Cuido, 38% realizan labores de promoción social, 45% están a cargo de masculinidad y discapacidad, 35% de diversidad sexual, 4% brindan atención a personas en situación de calle, entre otras tareas**.*

*Asimismo, el **36% no conocen el presupuesto asignado a la oficina**, el 96% trabajan en coordinación con la Red de Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres e intrafamiliar de cada localidad y el **41% de las encargadas de estas unidades reportan haber vivido en su trabajo acoso laboral y sexual**."*

Como es de conocimiento de la estimable Sala, la verificación del cumplimiento por los Estados Parte de esta convención recae sobre el órgano denominado Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que además de generar observaciones generales que conduzcan a facilitar el cumplimiento de la CEDAW, emite observaciones a los países a partir de los informes nacionales.

En el caso del Estado costarricense, y sobre el punto, el Comité CEDAW se pronunció en su última resolución[6], sobre las oficinas municipales de la mujer, de la siguiente manera:

15. El Comité observa con preocupación:

(…)

b) La limitación de la autoridad, el mandato y la capacidad de las oficinas municipales de la mujer para promover los derechos humanos de las mujeres a nivel local;

(…)

16. El Comité recomienda al Estado parte que:

(…)

[6] Naciones Unidas CEDAW/C/CRI/CO/8, Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica, 2 de marzo de 2023

b) Refuerce la autoridad, el mandato y la capacidad de las oficinas municipales de la mujer asignándoles recursos humanos, técnicos y financieros suficientes y proporcionándoles capacitación sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género;
(…)

Debe además, tomarse en cuenta que se han realizado acciones para enmendar esta derogatoria, por medio de proyectos de ley que no han prosperado[7], por falta de voluntad política, lo cual resulta desproporcionado y discriminatorio en razón de que esta reforma ya se había logrado, luego de 6 años de cumplir con el debido trámite parlamentario, y que, por una derogatoria inconsulta y subrepticiamente, obligaría a que se tenga que volver a iniciar, sin garantía de que se pueda recuperar, porque ello depende de la voluntad política.

Con lo indicado, **la tesis que el Instituto Nacional de las Mujer plantea ante su honorable Sala, es que al tratarse de un avance en materia de derechos humanos de las mujeres, el contenido del inciso a) artículo 13 del Código Municipal, reformado por la Ley Nº 8679 del 12 de diciembre de 2008, es materia cubierta por el principio de Irreversibilidad del derecho supranacional en materia de derechos humanos, que forma parte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el cual implica la intangibilidad de sus contenidos frente a eventuales disposiciones legales que intentaran dar marcha atrás en su aceptación e incorporación al derecho interno.**

> "Una vez que un Estado asumió un compromiso en materia de Derechos Humanos, no es posible la vuelta atrás. El artículo 27º de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, aprobada por la ley 19.865, establece que una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado"[8], lo cual no puede razonablemente pretenderse aplicable sólo en las relaciones internacionales del Estado, pues ello importaría una duplicidad de interpretación contraria a la indispensable unidad del orden jurídico" [9]

[7] Referencia: Expediente No. 21.676, REFORMA DEL INCISO A) DEL ARTICULO 13 DEL CÓDIGO MUNICIPAL. LEY Nº 7794 DEL 30 DE ABRIL DE 1998, PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM), archivado por vencimiento del plazo cuatrienal el 11 de noviembre de 2023.
[8] El artículo ubicado en la PARTE III Observancia, aplicación e interpretación de los tratados, en la SECCION PRIMERA, Observancia de los tratados, establece: Artículo 26. "Pacta sunt servanda". Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. Y el Artículo 27. El derecho interno y la observancia de los tratados. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46.
[9] IIDH, Carlos R. Constenla, Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos por los tribunales de la República Argentina, Revista del IIDH, No. 38.

Como antecedente debe tomarse en cuenta que, en Costa Rica, desde ya hace muchos años, se ha reconocido vía jurisprudencial, **el principio de no regresión ambiental** por parte de la Sala Constitucional, lo cual representa un avance importante para la ciudadanía en materia de garantía de los derechos humanos, al imponer un límite en el accionar del Estado:

> "El principio de no regresión implica necesariamente una obligación negativa de no hacer. De esta forma, **el nivel de protección ambiental ya alcanzado debe ser respetado, no disminuido sino incrementado. La principal obligación que conlleva su correcta aplicación es precisamente la de no retroceder, no afectar los umbrales y estándares de protección ambiental ya adquiridos, no derogar o modificar normativa vigente en la medida que esto conlleve disminuir, menoscabar o de cualquier forma afectar negativamente el nivel actual de protección.** Por ello, **la prohibición de regresividad funciona como una garantía sustantiva que protege a los titulares de derechos frente a normas o políticas regresivas, vedando al Estado el "dar un paso hacia atrás**".[10] (el énfasis no es del original)

A la fecha, las mujeres no cuentan con una referencia jurisprudencial equivalente que desarrolle este principio de no regresividad en materia de derechos humanos, aún cuando éstos tienen rango convencional al igual que los derechos ambientales, de ahí la relevancia de que esta acción sea acogida para que contemos con un respaldo jurisprudencial en materia constitucional, que se pronuncie sobre la aplicación de este principio para seguridad jurídica de los derechos reconocidos en materia de igualdad y no discriminación.

Acudimos ante su honorable sala, entendiendo que "(…) el Poder Legislativo no puede actuar ilimitadamente. Por una parte, ha de respetar el desarrollo constitucional de los derechos fundamentales y por otro en caso de incumplimiento es controlado por el Poder Judicial. En ese sentido, cuando la justicia constitucional señala que una norma es inconstitucional patentiza que el legislador se ha extralimitado y roto el orden constitucional." [11]

Con esta acción, además, pretendo restituir los derechos colectivos de todas las mujeres a la prestación de servicios públicos especializados con enfoque de género, que incluye de forma vinculante a las municipalidades, acción que no admite retrocesos, una vez establecidos, progresivamente deben fortalecerse y consolidarse jurídicamente en tanto

[10] PEÑA CHACÓN, Mario, "El Principio De No Regresión Ambiental A La Luz De La Jurisprudencia Constitucional Costarricense", Revista Judicial, Costa Rica, Nº 104, Junio 2012.

[11] IIDH, Carlos R. Constenla, op.cit.

mecanismos para erradicar la discriminación basada en el género y lograr avances para la igualdad sustantiva y a una vida libre de violencia para las mujeres.

VII. FUNDAMENTACION JURÍDICA.

Reglamento de la Asamblea Legislativa, artículos 126 y 157.
Constitución Política, artículos 1, 33 y 48
Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, artículo 27.
Convención CEDAW, artículos 1, 2, 3, 4, 5, 18 y 24.
Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, "Convención De Belem Do Para", artículos 1, 2, 3, 7 y 8

VIII. DOCUMENTOS PROBATORIOS.

Se aportan los siguientes documentos:

a) Personería jurídica del Instituto Nacional de las Mujeres.
b) Poder especial judicial.
c) EXPEDIENTE Nº 17.297, PROYECTO DE LEY "LEY GENERAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS GOBIERNOS LOCALES", link: https://asamblea-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/wmm_asamblea_go_cr/Eo81fBTs6CdDrDNp_uMVG1oBI7ti9IcuyVKIFQaLWsB6Og?e=PTWkgY
d) CERTIFICACIÓN AL-228-20-23 KARLA GRANADOS BRENES, DIRECTORA EJECUTIVA, ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA.
e) OFICIO 21 DE NOVIEMBRE DE 2023, AL- DGDA OFI-0320-2023, EDITH PANIAGUA HIDALGO, DIRECTORA.
f) AL-DEST- IJU -111-2020 INFORME DE: PROYECTO DE LEY REFORMA DEL INCISO A) DEL ARTICULO 13 DEL CÓDIGO MUNICIPAL. LEY Nº 7794 DEL 30 DE ABRIL DE 1998, PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM) EXPEDIENTE Nº 21.676. INFORME JURÍDICO.
g) OFICIO DEL 25 DE ENERO DEL 2024 SS-DM-071-2024, MSC. DANIELA SOTO ACUÑA. ABOGADA, OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS.

IX. PETICIÓN.

Que, por los motivos invocados, se declare inconstitucional y se anule la reforma que mediante el artículo 17 de la ley 8801, se hizo al artículo 13 inciso a) del Código Municipal, de manera que se restituya el contenido de ese inciso, conforme la reforma de la ley 8679.

X. NOTIFICACIONES.

Atiendo notificaciones a través del correo electrónico: condicionjuridica@inamu.go.cr

Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Es autentica:

Anexo 6

31 de mayo 2024
INAMU-PE-383-2024

Máster
Carlos Morales Castro
Gerente
Área de Seguimiento para la Mejora Pública

Asunto: Informe de Avance cumplimiento Disposiciones

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Por este medio, permítame informar sobre los avances de las disposiciones 4.4; 4.5 y 4.6 correspondientes al informe de la "*Auditoría sobre la eficacia de las acciones estatales para la prevención, atención y reparación de la violencia contra la mujer"* realizada a la Política Nacional para la atención y prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades PLANOVI 2017-2032"

Disposición 4.4:

La disposición señala:

"Estimar en conjunto con las instituciones del Sistema Nacional y con el apoyo de la Secretaría Técnica del Sistema (a cargo del INAMU), de manera plurianual, los recursos necesarios para la atención de las metas de la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI) e incluir dicha información como parte de la herramienta quinquenal dispuesta para el seguimiento de las metas de la citada Política, lo cual permita determinar las necesidades de gasto e inversión por cada una de las instituciones del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, monitorear su ejecución, y contribuir con el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género…"

Para dar cumplimiento a esta disposición, a continuación, se presenta el primer informe.

Es importante mencionar que la ruta que se ha trazado para el cumplimiento de esta disposición contempla cuatro momentos:

a. Un primer momento, la definición de lineamientos que emanan del Consejo Nacional, como instancia política que toma acuerdos que son de carácter obligatorio para todas las instituciones.
b. Un segundo momento, la consulta a las veintidós instituciones que integran el Sistema, con el objetivo de construir de manera colectiva una propuesta que sea viable y consensuada.
c. Un tercer momento, contempla la elaboración de los instrumentos definitivos para la estimación plurianual que deben completar las instituciones.
d. Un cuarto momento, la inclusión de las estimaciones de recursos en la herramienta quinquenal dispuesta para el seguimiento de las metas de PLANOVI.

En función de esta ruta, se han realizado las siguientes acciones:

1. El Consejo Nacional del Sistema nacional para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, tomó el acuerdo en la sesión ordinaria N. 3, del 28 de noviembre de 2023, que dicta: "*Instruir a las instituciones del Sistema Nacional para que inicien acciones de estimación plurianual de los presupuestos para el cumplimiento de los compromisos asumidos en el II Plan Quinquenal del PLANOVI, según los lineamientos de presupuestación emitidos por el Ministerio de Hacienda y la Contraloría General de la República*".

2. Se realizó una consulta a la Comisión Técnica de presupuestos con enfoque de género, integrada por Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN y el INAMU, con el objetivo de vincular la presupuestación plurianual con el proceso que se desarrolla con el Fondo Monetario Internacional para la definición de presupuestos con enfoque de género en el sector público. Ante esta consulta el Ministerio de Hacienda señala que aún este ministerio no cuenta con una metodología ni con herramientas para la presupuestación plurianual, ni es factible iniciar este proceso en el corto plazo. Razón por la cual se concluyó que son dos procesos diferentes porque aún no se cuenta con normativa al respecto.

3. Se realizó una reunión con las instituciones del Sistema Nacional, en la que participaron los enlaces técnicos que integran la Comisión de Seguimiento, y representantes de los departamentos de planificación y de presupuestación de las diferentes instituciones, para presentar la disposición y definir el mecanismo a implementar para la estimación plurianual. Las conclusiones de esta reunión fueron las siguientes:

   i. Las instituciones que forman parte del pilotaje del proceso de presupuestación con enfoque de género mantienen "la matriz ampliada", incluida en el documento "Guía Metodológica de Presupuestación con Enfoque de Género (PEG)" emitida por el Ministerio de Hacienda. Esta plantilla contempla información relacionada con los planes para la igualdad de género, las categorías programáticas, la partidas y subpartidas presupuestarias, los gastos de cada una de estas partidas, la producción final y el aporte a la disminución de las brechas de género. Con el fin de incorporarle la información de la estimación plurianual, se le agregarían las columnas para los años 2025, 2026 y 2027. (Año en la que finaliza el segundo plan quinquenal)

   ii. El resto de las instituciones que no se encuentran en el pilotaje, utilizarán la plantilla del anexo 5, que contiene el documento de "Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica del Sector Público, Costa Rica, 2024" emitido por el Ministerio de Hacienda. La finalidad de esta Plantilla es reflejar las categorías programáticas, las partidas que financian iniciativas de igualdad y equidad de género, y el porcentaje del gasto dirigido al género. (p.12). Con el fin de incorporarle la información de la estimación plurianual, se propone agregarle otras columnas para incluir la información relacionada con: el monto presupuestario para cada una de las partidas y la estimación para cada uno de los años 2025, 2026, 2027.

   iii. Cada institución define la metodología para realizar esta estimación plurianual, en vista de que el INAMU no tiene la competencia para elaborar lineamientos en esta materia.

Disposición 4.5

La disposición señala:

> *"Incluir, como parte de los estudios técnicos mediante los cuales se priorizan los cantones en donde se ejecutan las acciones de PLANOVI, información acerca de las condiciones de vulnerabilidad de la población, que permita contribuir con la implementación del enfoque de interseccionalidad definido en dicha Política (ver párrafos 2.20 y 2.21)"*.

Para dar cumplimiento a esta disposición, a continuación, se presenta el segundo informe.

Con fecha 8 de mayo del 2024 se envió oficio INAMU-DVIOG-STSN-030-2024 a las personas técnicas enlaces en la Comisión de Seguimiento de la CCSS-PANI-CONAPDIS-IMAS-MSP Y PJ, solicitando los instrumentos de registros administrativos que utilizan las instituciones que representan, con la intención de analizar las variables estadísticas utilizadas para la caracterización de la población atendida como, por ejemplo, etnia, edad, discapacidad, género y cualquier otra que posea la institución, a más tardar el 20 de mayo. Actualmente, se realiza seguimiento a las instituciones que aún no han enviado lo solicitado y se está haciendo revisión de los documentos recibidos.

Una vez recibida toda la información solicitada a las instituciones, se continuará con lo establecido en la ruta de acciones, según el siguiente detalle:

1. Reunión con personas encargadas de la disposición 4.5 en la Contraloría para clarificar las recomendaciones emitidas en el informe.
2. Reunión con MIDEPLAN para definir acciones alineadas a las recomendaciones emitidas.
3. Primer informe presentado a la Contraloría por medio del oficio: INAMU-DVIOG- STSN-0052-2024 del 31 enero.
4. Envió del oficio INAMU-DVIOG-STSN-030-2024 con fecha 8 de mayo a las instituciones que brindan servicios de atención (CCSS-PANI-IMAS-MEP-MSP-CONAPDIS-PJ-INAMU) en el Sistema Nacional, ley 8688, realizando la solicitud de instrumentos de registro administrativos utilizados en cada establecimiento, con el fin de analizar las variables estadísticas que se registran para la caracterización de la población atendida.
5. Recepción de instrumentos de registro hasta el 20 de mayo.
6. Revisión de instrumentos hasta el 31 de mayo.
7. Envío el 31 de mayo del segundo informe de avance con esta hoja de ruta.
8. Gestiones de convocatoria del 3 al 7 de junio a representante institucional en la Comisión de Seguimiento y persona responsable de los registros desde la CCSS-PANI-IMAS-MEP-MSP-CONAPDIS-PJ-INAMU.
9. Ejecución de reuniones que permitan analizar las posibilidades de contar con los criterios identificados para la caracterización de la población de los cantones priorizados y determinar los tiempos en que se contará con dicha información.
10. En el mes de julio solicitará a cada institución los registros administrativos de las variables estadísticas seleccionadas para el análisis de caracterización de la población objetivo en los cantones priorizados.

11. A partir de octubre se realizará la revisión de información recibida y actualización del índice de violencia contra las mujeres y condiciones de vulnerabilidad para el año 2023.

Se adjunta a este oficio, cronograma de la ruta definida.

Disposición 4.6

La disposición señala:

"Ejecutar y divulgar a los interesados una evaluación intermedia de la política PLANOVI, que permita valorar el comportamiento de los indicadores de resultado y de los programas y acciones estratégicas priorizadas en el primer quinquenio, así como los efectos e impactos de las acciones de política pública en el avance hacia la erradicación de la violencia contra la mujer".

Dando cumplimiento a esta disposición remitimos primer informe con la cronología que define el proceso mediante el cual se ejecuta la evaluación de la Política incluyendo actividades, plazos y responsables, tal y como lo solicita la Contraloría.

Actividades	Plazos	Responsables
Ajuste presupuestario y programático en el Plan Operativo del INAMU, particularmente en el Departamento de Violencia de Género a cargo la Secretaría Técnica del Sistema Nacional, destinándose los recursos a la contratación externa de una evaluación del PLANOVI.	Enero 2024	Secretaría Técnica de PLANOVI y Dirección Estratégica
Elaboración de las especificaciones técnicas para la contratación de la Evaluación intermedia del PLANOVI cuyo producto general esperado es una evaluación externa de carácter intermedio sobre la ejecución y los alcances obtenidos durante el período 2018 al 2022 inclusive, de la Política Nacional para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032); de manera que analice los primeros resultados vinculados a las acciones estratégicas, indicadores y metas.	Febrero-Marzo 2024	Secretaría Técnica de PLANOVI

Actividades	Plazos	Responsables
definidas por la Política en cuestión, operacionalizadas mediante su I plan de acción, con el fin de orientar la toma de decisiones para la definición de estrategias viables de mejora		
Revisión y aprobación de las especificaciones técnicas	Abril 2024	Dirección Estratégica y Unidad de Planificación Institucional
Inicio del proceso de contratación mediante plataforma SICOP. Contratación # 0062024000600001	Mayo – Junio 2024	Departamento de Proveeduría del INAMU
Revisión de propuestas técnicas de oferentes y contratación	Mayo-Junio 2024	Equipo técnico de INAMU de seguimiento a la contratación integrado por representante de Dirección Técnica, profesional especialista de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional, funcionaria de la Unidad de Planificación Institucional. Y Proveeduría institucional
Inicio de la Contratación	Julio – Agosto 2024	Equipo evaluador contratado y equipo técnico de seguimiento de INAMU
Entrega y revisión del primer producto que consiste en el Plan de trabajo, metodología y técnicas para el abordaje completo de la evaluación requerida al PLANOVI. Este plan constituye el documento que describe la "hoja de ruta" sobre la cual el equipo consultor deberá guiarse para alcanzar los productos de la evaluación intermedia.	Setiembre 2024	Equipo de seguimiento INAMU y equipo evaluador contratado
Entrega y revisión de un informe de avance de la evaluación, con principales hallazgos y recomendaciones. Este informe incluye los hallazgos preliminares del proceso evaluativo.	Febrero 2025	Equipo de seguimiento INAMU y equipo evaluador contratado
Entrega y revisión del informe final de evaluación con los hallazgos y conclusiones específicas de la evaluación intermedia y recomendaciones en respuesta a cada uno de los objetivos y según los criterios mínimos definidos para la evaluación. Este informe incluirá: Marco conceptual, antecedentes, alcance y objetivos de la evaluación; descripción del objeto de	Junio 2025	Equipo de seguimiento INAMU y equipo evaluador contratado

Actividades	Plazos	Responsables
evaluación; ficha metodológica con el cuadro de preguntas definitivas; los hallazgos finales de la evaluación por cada pregunta y las valoraciones del equipo evaluador según cada criterio evaluativo con conclusiones específicas en cada caso. El informe incluye además, una propuesta de mejora y recomendaciones para la Secretaría Técnica del Sistema Nacional.		
Ejecución de dos talleres para la divulgación de resultados y hallazgos de la evaluación intermedia del PLANOVI dirigidos al equipo técnico del Departamento de Violencia del INAMU (ST del Sistema), Departamento de Desarrollo Regional del INAMU y todas sus Unidades Técnicas, Dirección Técnica del INAMU, Comisión de Seguimiento del Sistema Nacional, Consejo Nacional del Sistema Nacional y representantes de las organizaciones de mujeres.	Agosto 2025	Equipo de seguimiento INAMU y equipo evaluador contratado

En caso de consultas u observaciones puede contactar a la señora Adina Castro; Coordinadora a.i del Departamento de Violencia de Género. Teléfono: 2527-8477, correo electrónico acastro@inamu.go.cr.

Agradeciendo la atención prestada, se suscribe atentamente,

ADILIA CARAVACA
Presidenta Ejecutiva
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

AZC/ALFS

C. Sra. Ana Lorena Flores Salazar, Dirección Estratégica, INAMU
Sra. Adina Castro García, Coordinadora a.i. Departamento Violencia de Género, INAMU.

Anexo 6 A)

INFORME DE AUDITORÍA SOBRE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES ESTATALES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

25 de agosto de 2023

Informe N° DFOE-GOB-IAD-00004-2023

División de Fiscalización Operativa y Evaluativa
Área de Fiscalización para el Desarrollo de la Gobernanza
Auditoría Operativa- Compromiso de informe directo
Contraloría General de la República

F-GE-36 V7

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo 4

1. INTRODUCCIÓN 6

ORIGEN DE LA AUDITORÍA 6

OBJETIVO GENERAL Y PREGUNTAS DE AUDITORÍA 7

ALCANCE 7

CRITERIOS DE AUDITORÍA 8

METODOLOGÍA APLICADA 9

LIMITACIONES QUE AFECTARON LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA 10

GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO 10

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE AUDITORÍA 14

SIGLAS Y ABREVIATURAS 15

2. RESULTADOS 17

IMPLEMENTACIÓN DE CONDICIONES PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 17

Marco normativo robusto para el abordaje de la problemática asociada con la violencia contra la mujer 19

Las acciones de PLANOVI requieren mejoras en la articulación para favorecer la toma de decisiones 20

La ausencia de evaluaciones limita la toma de decisiones para el logro de los resultado estratégicos de la política pública 23

ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLACIÓN SEXUAL Y MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA DE PERSONAS 25

Oportunidad de implementar la medición de eficacia en la atención de casos de violación detectados en las primeras 72 horas 25

Las acciones para la atención de las víctimas de trata es parcialmente eficaz 28

3. CONCLUSIÓN 30

4. DISPOSICIONES 31

CUADROS

Cuadro 1 Personas funcionarias participantes de la presentación de términos de auditoría 8

Cuadro 2 Integrantes del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar 11

Cuadro 3 detalle Detalle de condiciones país para la prevención, atención y reparación de la violencia contra la mujer (VcM) 17

IMÁGENES

Imagen 1 Condiciones para la prevención, atención y reparación de la Violencia contra la Mujer 17

Imagen 2 Mecanismos de coordinación: oportunidades de mejora 21

Imagen 3 Porcentaje de «cumplimiento» y «cumplimiento parcial» de las metas de PLANOVI 2019-2021 24

Imagen 4 Cantidad de expedientes de mujer víctimas de trata de personas revisados por año 2019-2022 28

Resumen Ejecutivo

¿QUÉ EXAMINAMOS?

La presente auditoría operativa tuvo como propósito determinar la eficacia de las acciones estatales para la prevención, atención y reparación de la Violencia contra la Mujer (VcM), en procura de lograr avances hacia la erradicación de este tipo de violencia establecida en la Convención Belém Do Pará y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (meta 5,2). Para ello, se examinaron acciones del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial y la Secratería Técnica de la CONATT para el período comprendido entre el 01 de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2022.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

En la medida en que las instituciones del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres, la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial y la Secratería Técnica de la CONATT implementen eficazmente políticas públicas y acciones para la prevención, atención y reparación de la VcM, se facilita el logro del derecho a una vida libre de violencia y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

Existen oportunidades de mejora en la implementación de condiciones que favorezcan la ejecución eficaz de acciones orientadas al logro de la erradicación de la Violencia contra la Mujer. Si bien se cuenta con un marco normativo robusto apegado a convenciones internacionales, la toma de decisiones en materia de política pública se ve limitada ante la necesidad de mejorar la articulación de acciones de la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI), así como de la ausencia de evaluaciones que determinen el logro de los resultados estratégicos.

En particular, se carece de estimaciones plurianuales de los recursos requeridos para el desarrollo de las acciones de política pública por parte de las instancias encargadas de su implementación, en la atención de las metas operativas y estratégicas, lo cual representa una brecha para atender el marco de presupuestación plurianual establecido en el artículo 176 constitucional.

Asimismo, existe la oportunidad de que la institucionalidad pública -en la figura del INAMU como rectoría de la materia- fomente una mayor participación de las organizaciones de la sociedad civil, e incorpore información que funja como insumo para orientar de manera más eficaz los esfuerzos de política pública en aquellas poblaciones que presenten condiciones de vulnerabilidad.

En cuanto al logro de los resultados de la política PLANOVI, existe un desconocimiento de los aportes y posibles brechas institucionales para lograr un avance en la erradicación de la VcM, según se establece en la Convención Belém Do Pará y los objetivos de desarrollo sostenible (meta 5.2), pues se carece de una evaluación de Política Pública aún cuando los esfuerzos institucionales por avanzar en la materia datan de finales de la década de 1990. Esto, además, se agrava al considerar que en el período evaluado se logró un cumplimiento de metas de 51% para el 2020 y 67% en el 2021.

En relación con la aplicación del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en las primeras 72 horas de Ocurrido el Evento para una atención eficaz de estas víctimas, se carece de una medición de eficacia en su aplicación pues falta documentación para esos efectos, lo cual se constituye como una limitación para la toma de decisiones oportuna y efectiva.

Finalmente, en cuanto a la atención de mujeres víctimas de trata de personas, se determinó que las instituciones participantes de la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) y el Equipo de Respuesta Rápida (ERI) son eficaces para lograr la reintegración de las personas, por cuanto sus acciones conducen a la restitución de los derechos de las mujeres víctimas. Sin embargo, existen limitaciones en la gestión de la información para la toma de decisiones oportuna sobre la implementación de la Política Nacional contra la Trata de Personas 2020-2030, tal como la ausencia de una comparación del desempeño de los indicadores establecidos en relación con las metas.

¿QUÉ SIGUE?

Se giran las disposiciones a las autoridades competentes para implementar las mejoras en la captura y uso de la información para la toma de decisiones que aseguren la ejecución eficaz de las políticas públicas e instrumentos analizados en esta Auditoría. Además, la creación de mecanismos para la aplicación del seguimiento y la evaluación de los resultados obtenidos conforme a las metas de las políticas públicas. Finalmente, se giran disposiciones para implementar mejoras en la relación con las organizaciones civiles y la ejecución de estimaciones de recursos en cumplimiento con las reglas constitucionales.

1. INTRODUCCIÓN

ORIGEN DE LA AUDITORÍA

1.1. La Violencia contra la Mujer (VcM) se entiende como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Al respecto, existen pactos internacionales que aspiran a erradicar la VcM, tal como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer «Convención Belém Do Pará» y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (meta 5.2[1]), mediante sus objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

1.2. En la medida en que las instituciones públicas implementen eficazmente políticas públicas y acciones para la prevención, atención y reparación de la VcM, se facilita el logro del derecho a una vida libre de violencia y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer.

1.3. En virtud de lo anterior, se gestionó un esfuerzo regional a nivel latinoamericano y del Caribe para auditar las acciones estatales en el abordaje de la problemática de la VcM y la consecución de las aspiraciones definidas en la Convención Belém Do Pará y la meta 5.5 de los ODS. Dicha labor está a cargo del Grupo de Trabajo de Género (GTG) de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), liderado por la Contraloría General de la República de Chile. En su desarrollo participaron 13 países[2].

1.4. Por ello, a nivel nacional se ejecutó la presente auditoría operativa, con fundamento en las competencias conferidas a la Contraloría General de la República en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y artículos 12 y 21 de su Ley Orgánica N°. 7428, en cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.

[1] ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, meta 5.2: «Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación».
[2] Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Puerto Rico y Venezuela.

OBJETIVO GENERAL Y PREGUNTAS DE AUDITORÍA

1.5. La Auditoría tuvo como propósito determinar la eficacia de las acciones estatales para la prevención, atención y reparación de la violencia contra la mujer. Las preguntas de auditorìa abordadas fueron las siguientes:

- ¿La institucionalidad pública ha creado condiciones eficaces para la implementación de acciones que procuren la erradicación de la VcM?
- ¿El «Protocolo interinsistucional de atención integral a víctimas de violación sexual en las primeras 72 horas de ocurrido el evento» se aplicó eficazmente en los períodos 2019, 2020 y 2021?
- ¿El «Modelo de atención integral para sobrevivientes víctimas del delito de Trata de Personas» se aplicó eficazmente en los períodos 2019, 2020 y 2021? ¿Los mecanismos establecidos por la CONATT para la atención y asistencia oportuna de las posibles víctimas de trata de personas procuran la restitución de los derechos de las víctimas y su reintegración a la sociedad?
- ¿Los mecanismos de coordinación interinstitucional entre los miembros de la CONATT son eficaces?

ALCANCE

1.6. Se auditaron las acciones de la institucionalidad pública costarricense, en el período comprendido entre el del 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, en relación con los siguientes tres aspectos:

i. El establecimiento de condiciones favorables para la prevención, atención y reparación de la violencia contra la mujer: marco regulatorio, rectoría y coordinación interinstitucional e intersectorial, asignación y ejecución de recursos, formulación de políticas públicas y toma de decisiones basada en información de calidad. Para esto, se tomó en consideración las funciones del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en su función de rector de la materia, además como instancia coordinadora (Secretaría Técnica de PLANOVI) del Consejo Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar[3].

ii. La aplicación del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en las primeras 72 horas de ocurrido el Evento, así como las acciones de coordinación -primordialmente la disponibilidad de información para la toma oportuna de decisiones- por parte de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial.

[3] En virtud del alcance definido en esta Auditoría, existen acciones que no fueron parte del análisis, tal como la Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres, la Ruta de Género como parte del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026, proceso de reestructuración del INAMU, entre otras que se citan en el oficio n.° INAMU-PE-660-2023 del 15 de agosto de 2023.

iii. La aplicación del Modelo de atención Integral para sobrevivientes de víctimas de trata de personas, así como las acciones de coordinación de la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT).

CRITERIOS DE AUDITORÍA

1.7. Los criterios de auditoría utilizados fueron inicialmente validados en talleres efectuados con las secretarías técnicas de PLANOVI, de Género del Poder Judicial y de la CONATT[4], y posteriormente presentados en sesión extraordinaria del Consejo Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, del 10 de marzo de 2023, con la participación de las siguientes personas funcionarias:

Cuadro 1

Personas funcionarias participantes de la presentación de términos de auditoría

Nombre	Puesto	Entidad
Cindy Quesada Hernandez	Ministra de Condición de la Mujer	Ministerio de la Condición de la Mujer
Adilia Caravaca Zúñiga	Presidenta Ejecutiva	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Adina Castro García	Coordinadora Departamento de Violencia de Género	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Yerlyn Zúñiga Céspedes	Asesora Despacho Presidencia Ejecutiva	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Kattia Solis Arce	Profesional Especialista Departamento de Violencia de Género	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Randall Umaña Villalobos	Auditor Interno	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Dixiana Centeno Víctor	Unidad de Género adscrita a la Presidencia Ejecutiva	Patronato Nacional de la Infancia (PANI)
Hannia Cubillo Gónzalez	Comisionada Encargada de la Dirección de Programas Policiales Preventivos (DPPP)	Ministerio de Seguridad Pública
Julio Aragón Durán	Enlace Institucional de Responsabilidad Social Asesoría Jurídica	Dirección General de Migración y Extranjería / Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas
Carolina Gallo Chaves	Viceministra	Ministerio de Salud
Roxana Chacón Artavia	Magistrada designada, Presidenta de la Comisión de Violencia del Poder Judicial	Poder Judicial
Sergio Sevilla	Viceministro Justicia	Ministerio de Justicia y Paz

[4] Talleres virtuales efectuados el 16 de febrero de 2023 con la Secretaría Técnica de CONATT, 20 de febrero de 2023 con la Secretaría Técnica de PLANOVI y el 28 de febrero de 2023 con la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial.

Yamileth Jiménez	Funcionaria Delegada, Unidad Equidad Género	Ministerio de Trabajo

Fuente: Elaboración propia

1.8. Aunado a lo anterior, dichos criterios fueron comunicados formalmente mediante oficio n.° 5016 (DFOE-GOB-0162-2023) del 18 de abril de 2023.

METODOLOGÍA APLICADA

1.9. La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, con el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR, el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la DFOE, que está basado en la ISSAI 100: Principios Fundamentales de Auditoría del Sector Público, y los principios de la ISSAI 300: Principios de la Auditoría de Desempeño de las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI por sus siglas en inglés).

1.10. Este trabajo se enmarcó bajo el concepto de eficacia, el cual, según el Procedimiento de Auditoría mencionado en el párrafo anterior, se define como el logro de los objetivos planteados y de los resultados previstos en leyes, políticas y los programas gubernamentales.

1.11. Para el desarrollo de esta auditoría se utilizó la información suministrada por medio de entrevistas a personas funcionarias del Departamento de Violencia del Instituto Nacional de las Mujeres, Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial, Unidad de Gestión de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes de la Dirección General de Migración y Extranjería, entreo otras instancias. De igual manera, se valoraron las respuestas a las consultas planteadas por escrito ante diferentes funcionarios de esas instituciones.

1.12. Aunado a lo anterior, se llevaron a cabo diversas sesiones de trabajo, las cuales se detallan de seguido:

- Talleres con la Secretaría Técnica de PLANOVI, Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial y la Secretaría Técnica de la CONATT, los cuales consistieron -además de una validación del abordaje de la Auditoría- en una indagación acerca de las fortalezas y desafíos institucionales para la prevención, atención y reparación de la VcM.
- Talleres con representantes de las organizaciones de la sociedad civil, cuyo propósito consistió en conocer la percepción de estas instancias acerca de las fortalezas y desafíos del país en el abordaje de la Violencia contra la Mujer, labores de estas organizaciones en la atención de esta problemática y la coordinación entre el Estado y estas instancias.
- Sesión de trabajo con representantes del Poder Judicial a fin de valorar el manejo de la información para verificar la aplicación del Protocolo Interinstitucional de

Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en las primeras 72 horas de Ocurrido el Evento.

1.13. Adicionalmente, para corroborar la aplicación eficaz del Modelo de atención Integral para sobrevivientes víctimas de trata de personas, se obtuvo una muestra bajo la técnica de muestreo por auditoría[5], mediante la cual se seleccionaron metodológicamente de forma aleatoria 46 expedientes de casos de mujeres víctimas de trata de personas.

1.14. Finalmente, como parte de la ejecución de esta Auditoría, se efectuaron talleres organizados por el Grupo de Trabajo de Género de la OLACEFS, tanto para la elaboración de una matriz de planificación[6] como para la consolidación de los resultados obtenidos[7] por las entidades de fiscalización superior participantes de esta Auditoría.

LIMITACIONES QUE AFECTARON LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

1.15. En la ejecución de pruebas de auditoría para verificar la aplicación del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en las primeras 72 horas de Ocurrido el Evento, no se tuvo acceso a evidencia que permitiera concluir acerca de la eficacia en las acciones.

1.16. Lo anterior en virtud de que la información disponible se encuentra en la herramienta Whatsapp, en conversaciones de los Equipos de Respuesta Rápida a Víctimas de Violación (ERRVV), lo cual no se constituye como una fuente formal que permita obtenerevidencia suficiente y pertinente con forme a los estándares técnicos del proceso de auditoría. Adicionalmente, ante gestiones posteriores del equipo de trabajo, la Administración indicó que otra posible fuente de información son los expedientes penales; sin embargo, no se garantiza la existencia de información y evidencia suficiente y pertinente acerca de la aplicación del referido Protocolo.

GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO

1.17. La Convención Belém Do Pará, en su artículo 3, establece que «Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado». El artículo 4 de esta Convención declara el derecho de toda mujer al «(…) reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos». En Costa Rica, dicho Instrumento Internacional fue formalizado mediante la promulgación de la ley n.° 7499 del 02 de mayo de 1995.

[5] Con un nivel de confianza de 95%, tasa de error esperada de 2% y una tasa de error tolerable de 10%.
[6] Efectuado del 22 al 25 de agosto de 2022.
[7] Llevado a cabo del 17 al 19 de mayo de 2023.

1.18. Por su parte, la Agenda 2030 para el Desarrollo detalla en sus objetivos de desarrollo sostenible n.os 5 y 16, las siguientes metas:

- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
- 16.a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.

1.19. Para ejecutar las acciones relativas a la atención de la problemática de la violencia contra la mujer, mediante ley n.° 8688 se creó el Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, el cual consiste en una «instancia de deliberación, concertación, coordinación y evaluación entre el Instituto Nacional de las Mujeres, los ministerios, las instituciones descentralizadas del Estado y las organizaciones relacionadas con la materia»[8]. Las instancias que forman parte de este Sistema se detallan a continuación:

Cuadro 2

Integrantes del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar

1	El Consejo Nacional para la Prevención y la Atención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar.	14	Instituto Nacional de las Mujeres
2	Ministerio de Educación Pública	15	Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
3	Ministerio de Justicia y Paz	16	Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
4	Ministerio de Salud Pública	17	Consejo de la Persona Joven
5	Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	18	Universidad de Costa Rica
6	Ministerio de Seguridad Pública	19	Universidad Nacional de Costa Rica
7	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	20	Instituto Tecnológico de Costa Rica
8	Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos.	21	Poder Judicial

[8] Artículo 1 de la Ley n.° 8688.

9	Ministerio de Planificación y Política Económica	22	Red Nacional de Redes Locales de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar
10	Caja Costarricense de Seguro Social	23	Las organizaciones privadas no gubernamentales
11	Instituto Mixto de Ayuda Social	24	Universidad Estatal a Distancia.
12	Instituto Nacional de Aprendizaje	25	Defensoría de los Habitantes Intrafamiliar
13	Patronato Nacional de la Infancia		

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 4 la Ley n.° 8688

1.20. Dicho Sistema funciona por medio de un Consejo Nacional -cuya coordinación está a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), por medio de la Secretaría Técnica de PLANOVI-, una comisión de seguimiento y redes nacionales y locales que colaboran en su operación.

1.21. Uno de los objetivos de este Sistema consiste en promover políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los mandatos establecidos, entre otros cuerpos normativos, en la Ley n.° 7499 Aprobación de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belem Do Para", Ley contra la violencia doméstica n.º 7586 y en la Ley n.º 8589 Penalización de la violencia contra las mujeres[9].

1.22. Al respecto, en la actualidad el país dispone de la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI), la cual tiene como principal aspiración promover una cultura no machista, la ruptura de los ciclos de transmisión social e intergeneracional de la violencia contra las mujeres, la no impunidad y la debida diligencia en la respuesta del Estado Costarricense para el avance en la erradicación de esta violencia y como requisito para el pleno desarrollo.

1.23. Tal como se desprende de lo detallado en el párrafo inmediato anterior, PLANOVI aborda el problema de la Violencia contra la Mujer en un sentido amplio. Para efectos de esta auditoría, además de ese abordaje, se incluyen dos tipos específicos de violencia, a saber: violaciones contra mujeres detectadas en las primeras 72 horas y mujeres víctimas de trata de personas.

1.24. En relación con los casos de mujeres víctimas de violación detectados en las primeras 72 horas, el Poder Judicial de Costa Rica dispone de un programa[10] a cargo de la Secretaría

[9] Ley n.° 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, artículo 2 inciso a).

[10] Programa de Equipos de Respuesta Rápida para la Atención Integral a Víctimas de Violación, el cual fue gestionado por MIDEPLAN para su inclusión (por parte del Minisiterio de Relaciones Exteriores y Culto) ante el Secretariado del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra las Mujeres, en el 2015.

de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial. Esta instancia se encarga de impulsar continuamente dicho programa, dar seguimiento y ejecutar una serie de acciones dentro de su plan de trabajo permanente, tales como la capacitación a todas las instituciones participantes, información y sensibilización, campañas informativas y estrategias de comunicación al sector público (lo cual incluye instancias como el MEP y de manera externa a la ciudadanía), desarrollo de material audiovisual entre los que destacan folletos, afiches, banners, videos cortos, cuñas radiales los que se distribuyen al personal de las instituciones involucradas en la atención directa a las víctimas, el público en general, personas usuarias y las víctimas.

1.25. En 2008, el Poder Judicial -por medio de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia- y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), conformaron un grupo técnico de trabajo con enfoque interinstitucional e interdisciplinario para la implementación de procedimientos que redujeran la revictimización, propiciaran la atención interdisciplinaria e interinstitucional y facilitaran la ampliación de cobertura y acceso a la terapia antirretroviral post exposición al delito de violación sexual para evitar contagio VIH/SIDA, anticoncepción de emergencia, profilaxis para evitar infecciones de transmisión sexual y promover la coordinación interinstitucional a fin de evitar la pérdida de evidencia para fines judiciales, especialmente de ADN.

1.26. Este grupo estuvo conformado, además de las instituciones coordinadoras (Poder Judicial y la CCSS), por el Ministerio de Seguridad Pública (MSP), la Cruz Roja Costarricense, el Sistema de Emergencias 9-1-1, el PANI, el INAMU, entre otras. Así, en respuesta a la necesidad de brindar una atención integral y oportuna a las personas víctimas de violación sexual de previo a que se cumplan las primeras 72 horas de ocurrido el evento, dicho grupo identificó las necesidades de coordinación interinstitucional para atender a estas víctimas. Esto dio como resultado, en el año 2011, la publicación del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en Edad Joven y Adulta (Primeras 72 Horas de Ocurrido el Evento).

1.27. En el 2012, el Consejo Superior del Poder Judicial en la sesión n.° 01-12, celebrada el 10 de enero de ese mismo año, artículo XXXI, aprobó el trabajo conjunto de la Secretaría Técnica de Género, como instancia coordinadora, con diversas jefaturas del Poder Judicial y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), con respecto a servicios de atención integral a personas víctimas de delitos sexuales y violación dentro de las primeras 72 horas de ocurrido el evento para que se conformaran los Equipos de Respuesta Rápida a Víctimas de Violación, lo cual permitiría una mejor aplicación del protocolo, a nivel nacional.

1.28. En el año 2014, el protocolo se complementó con un Manual de Procedimientos de Actuación Interinstitucional de Equipos de Respuesta Rápida para la Atención Integral a Personas Víctimas de Violación en las Primeras 72 Horas de Ocurrido el Delito. El manual fue elaborado por un profesional del Departamento de Ciencias Forenses y uno del Departamento de Medicina Legal, con los aportes de las áreas intervinientes del PJ y la CCSS.

1.29. Por acuerdo del Consejo Superior, en sesión 82-2022 celebrada el 22 de setiembre del 2022 en artículo XXXVI, se da aprobación a la actualización del Protocolo, impulsado y coordinado por la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, con la colaboración de cooperación internacional, brindada por la Embajada de los Estados Unidos de América."

1.30. Finalmente, en relación con las mujeres víctimas de trata de personas, resulta importante destacar que mediante ley n.° 9095 se creó la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT), la cual está a cargo de una Secretaría Técnica y agrupa un total de 21 instancias. Esta Coalición atiende la trata de personas, que es uno de los tipos de violencia señalados en la meta 5.2 de los ODS. Para ello, se dispone de la Política Nacional contra la Trata de Personas 2030 (PNTP), la cual brinda pautas para la prevención y combate de los delitos de trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y otras actividades coexas.

1.31. De igual manera, para la atención de las víctimas de trata de personas se dispone de un Modelo de Atención Integral, el cual procura la atención y asistencia oportuna de las víctimas, la restitución de los derechos de las víctimas y, con ello, su reintegración a la sociedad.

1.32. Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en el marco de Consejo de Ministras de Centroamérica y el Caribe (COMMCA) -mecanismo de representación de género dentro del SICA[11]- se aprobó apoyar al Gobierno de Costa Rica en el Foro Regional sobre Trata y Tráfico de Personas a realizarse entre julio y agosto del 2024, a solicitud de la Ministra de la Condición de la Mujer de Costa Rica, que ya cuenta con ficha técnica del evento, dirigido a la socialización de buenas prácticas en materia de prevención, atención y legislación de este delito.

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE AUDITORÍA

1.33. La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones derivados de la auditoría a la que se hace alusión en el presente informe, se efectuó de forma virtual el 01 de agosto de 2023, en sesión extraordinaria del Consejo Nacional del Sistema para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, con la participación de las siguientes personas funcionarias

- Cindy Quesada, Ministra de la Condición de la Mujer.
- Adilia Caravaca Zúñiga, Presidenta Ejecutiva del INAMU.
- Marianela Vargas Acuña, Profesional Especialista Secretaría Departamento de Violencia de Género.
- Adina Castro García, coordinadora del Departamento de Violencia del INAMU.
- Kattia Solis Arce, Profesional Especialista Secretaría Departamento de Violencia de Género.
- Mariana Mena Monge, Secretaria Departamento de Violencia de Género.

[11] Sistema de Integración Centroamericana.

- Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica del INAMU.
- Yerlin Zúñiga Céspedes, Asesora despacho INAMU.
- Roxana Chacón Artavia, magistrada de la República.
- Dixiana Centeno Víctor, Psicóloga destacada en Presidencia Ejecutiva PANI.
- Marta Vindas González, directora General de Migración y Extranjería.
- Julio Aragón Durán, Asesor Legal / Dirección Jurídica / Dirección General de Migración y Extranjería en representación de CONATT.
- Adirman Miranda Mejía, directora ejecutiva del Sistema de Emergencias 9-1-1
- Eric Lacayo Rojas, Viceministro de Seguridad.

1.34. La remisión del borrador respectivo se realizó mediante el oficio número DFOE-GOB-0326 (10127) del 31 de julio del año en curso, dirigido a Adilia Caravaca Zúñiga en su rol de Presidenta del Consejo Nacional; Gerald Campos Valverde, Ministro de Justicia y Paz; Marta Vindas González, directora General de Migración y Extranjería y Adirman Miranda Mejía, Directora del Sistema de Emergencias 9-1-1.

1.35. Al respecto, se recibieron observaciones de parte de las siguientes instituciones:

Institución	Número de oficio	Fecha
Dirección General de Migración y Extranjería	DG-1293-08-2023	07 de agosto de 2023
Ministerio de Salud	MS-DM-7493-2023	08 de agosto 2023
Sistema de Emergencias 9-1-1	911-DI-2023-2199	08 de agosto 2023
Poder Judicial / Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia	194-STGAJ-2023	10 de agosto de 2023
Instituto Nacional de las Mujeres / Ministra de la Condición de la Mujer	INAMU-PE-660-2023	15 de agosto de 2023

SIGLAS Y ABREVIATURAS

1.36. Para la lectura de este informe, considere las siglas enunciadas de seguido:

Siglas / Abreviaturas	Significado
CGR	Contraloría General de la República
DFOE	División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la CGR
PLANOVI	Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017 - 2032
VcM	Violencia contra la Mujer
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil

STGAJ	Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial
CONATT	Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas
PNTP	Política Nacional contra la Trata de Personas 2020-2030
ERI	Equipo de Respuesta Inmediata

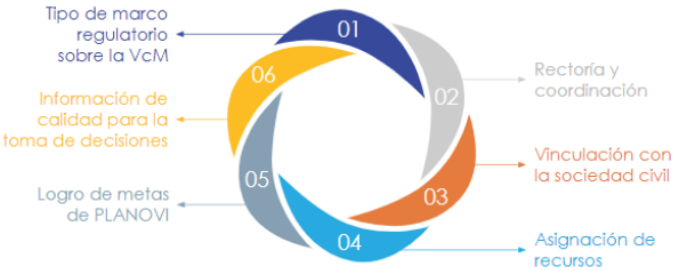
2. RESULTADOS

IMPLEMENTACIÓN DE CONDICIONES PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

2.1. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su meta 5.2, plantea que los países deben lograr la eliminación de toda forma de violencia contra la mujer. De igual manera, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer «Convención Belém Do Pará» establece a los Estados parte, la erradicación de este tipo de violencia.

2.2. Para lograr ese resultado, los países deben implementar condiciones que favorezcan la ejecución eficaz de las acciones, las cuales contemplen los aspectos indicados en la imagen n.° 1.

Imagen 1
Condiciones para la prevención, atención y reparación de la Violencia contra la Mujer



Fuente: elaboración propia con base en buenas prácticas

2.3. En ese sentido, de acuerdo con el análisis efectuado por la Contraloría General se determinó que, en general, las condiciones del país son medianamente favorables para lograr un abordaje integral de la problemática asociada con la VcM, que conduzca a la erradicación de este tipo de violencia. El cuadro n.° 3 detalla, para cada uno de las condiciones, su clasificación en relación con los criterios determinados.

Cuadro 3
Detalle de condiciones país para la prevención, atención y reparación de la violencia contra la mujer (VcM)

Condición	Clasificación	Detalle
Tipo de marco regulatorio sobre la violencia contra la mujer	Muy favorable Puntaje: 1	El marco normativo de Costa Rica para la atención de la problemática de la VcM es robusto: se apega a convenciones internacionales, aborda los tipos de violencia establecidos en la Convención Belém Do Pará y ha avanzado en la tipificación del femicidio.
Rectoría y coordinación	Medianamente favorable	Se dispone de mecanismos formales de coordinación; sin embargo, existen

	Puntaje: 0,7	limitaciones en la implementación de dichos mecanismos para involucrar los diversos actores (articulación) y para promover el alineamiento de los actores (coordinación del diseño).
Vinculación con la sociedad civil	Medianamente favorable Puntaje: 0,7	Existen mecanismos formales de comunicación e involucramiento con las organizaciones de la sociedad civil; sin embargo, hay oportunidad de mejorar los canales de comunicación con estas organizaciones[12].
Utilización de recursos	Medianamente favorable Puntaje: 0,7	Se carece de una estimación plurianual de los recursos requeridos para atender las metas y objetivos de la Política. Además, en el período evaluado se re-destinaron recursos que impactaron en la reprogramación o eliminación de acciones, en virtud de la atención de la emergencia nacional por COVID-19 (tales como la ejecución de estudios de percepción y encuestas, construcción de 5 plataformas integradas de Servicios de Atención a Víctimas (PISAV), estrategias de comunicación interinstitucional, entre otras). En su lugar, cada institución hace el ejercicio de estimar anualmente lo que requiere para atender las metas de la Política, como parte de su planificación anual operativa.
Logro de metas de la política pública (PLANOVI)	Medianamente favorable Puntaje: 0,7	El logro de las metas contenidas en el primer plan quinquenal de PLANOVI, para el período fiscalizado, se contabilizó como "cumplida" o "parcialmente cumplida" en 51 % para el 2020 y 67% para el 2021.
Información de calidad para la toma de decisiones	Poco favorable Puntaje: 0,4	Falta información que caracterice a las poblaciones en condición de vulnerabilidad para la implementación de un enfoque de interseccionalidad. Además, se carece de información oportuna, confiable y útil para la toma de decisiones en materia de política pública, como de estimación de

[12] El detalle de estas oportunidades de mejora se pueden ubicar en el párrafo 2.19.

		recursos, evaluaciones de efectos e impactos, entre otras.
Resultado final (promedio)	**Medianamente favorable Puntaje: 0,7**	**Puntuación promedio de 0,7.**

Fuente: Elaboración propia

2.4. Tal como se aprecia en el cuadro anterior, existen tanto aspectos positivos como oportunidades de mejora y limitaciones en las condiciones descritas. A continuación se detallan los resultados obtenidos a partir de la valoración integral de dichas condiciones.

Marco normativo robusto para el abordaje de la problemática asociada con la violencia contra la mujer

2.5. De acuerdo con la Ley n.° 7499 «Convención Belém Do Pará», en su artículo 7, la legislación de los países deben incluir lo necesario para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Por su parte, el Marco de abordaje integral para la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y niñas, PNUD (2020), agrega que se debe contar con legislación integral que tipifique las diversas formas de VcM, un plan nacional de carácter específico, protocolos de prevención y atención, entre otros instrumentos.

2.6. Al respecto, en Costa Rica se dispone de un marco normativo robusto, caracterizado, entre otras cosas, en lo siguiente:

i. Se apega a las convenciones internacionales suscritas por el país.
ii. Aborda los tipos de violencia establecidos en la Convención «Belém Do Pará».
iii. Ha avanzado significativamente en la tipificación del femicidio: en el año 2021 se efectuaron dos reformas a la Ley n.º 8589 de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, en las cuales ampliaron los escenarios que clasifican el delito así como la sanción.
iv. Creación de un Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar que agrupa 25 instancias -tanto organizaciones públicas como privadas-. Dispone, además, de un Consejo Nacional, una comisión de seguimiento y redes nacionales y locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.

2.7. Aunado a lo anterior, se cuenta con una política nacional específica para abordar la problemática denominada «Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI)»[13], la

[13] También se cuenta con la «Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030», la cual complementa los esfuerzos para abordar la problemática de la Violencia contra la Mujer. Sin embargo, dado el alcance de la presente auditoría, esta Política no se incluyó en la presente fiscalización.

cual está alineada con la Convención Belém Do Pará -en aspectos como el reconocimiento de los tipos de violencia- y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para ello, plantea acciones orientadas a la promoción de una cultura no machista y de masculinidades para la igualdad, articulación de iniciativas para desvincular la pobreza multidimensional, medidas de protección efectiva, atención integral de la violencia sexual y prevención del femicidio. Esta Política, además, establece la creación de mecanismos para el monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones.

2.8. De igual manera, para el desarrollo de los diversos programas y acciones estatales para la prevención, atención y reparación de la VcM, la institucionalidad pública dispone de un total de 31 protocolos de actuación, según recuento aportado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) -ente rector en la materia- .

2.9. En síntesis, existe robustez en el marco normativo desarrollado por el país, lo cual plantea un escenario muy favorable para la implementación de acciones de prevención, atención y reparación de la VcM. Incluso, los resultados subsiguientes detallan otros aspectos positivos derivados de la legislación vigente.

Las acciones de PLANOVI requieren mejoras en la articulación para favorecer la toma de decisiones

2.10. La institucionalidad pública debe implementar acciones eficaces para la articulación, coordinación del diseño y supervisión de la política pública (PLANOVI), así como los mecanismos de relacionamiento con organizaciones de la sociedad civil, todo lo cual debe estar basado en información de calidad para la toma de decisiones.

2.11. En ese sentido, el ente rector en la materia -Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)- dispone de mecanismos formales para ejercer la rectoría y coordinación de las acciones de política pública. En primera instancia, la normativa nacional[14] le establece la presidencia del Consejo Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar y la Comisión Nacional de Seguimiento del Sistema Nacional, para lo cual se ejecutan acciones de seguimiento de acuerdos de dicha Comisión y se elaboran informes anuales de rendición de cuentas acerca del cumplimiento de la PLANOVI.

2.12. Aunado a lo anterior, el Departamento de Violencia del INAMU ejecuta un acompañamiento bilateral con cada una de las instancias que forman parte del Sistema Nacional, a fin de orientar el cumplimiento de las metas del PLANOVI y su registro de cumplimiento. Para esos efectos, se dispone de las siguientes dos herramientas:

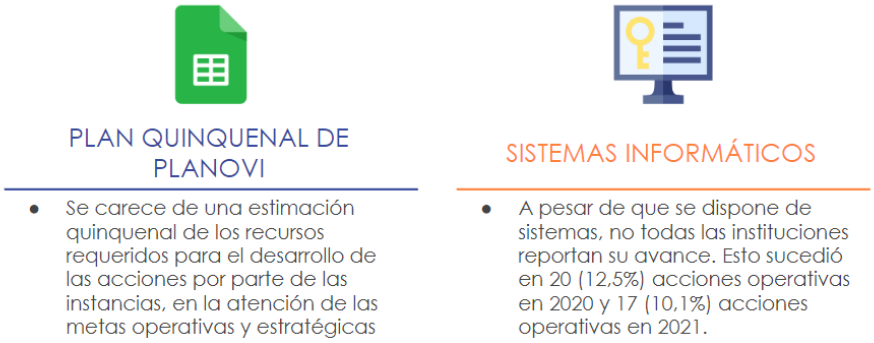
1. Plan quinquenal de la Política: detalla las acciones estratégicas y operativas, instituciones responsables, indicadores de resultados, metas por año, entre otra información.
2. Sistema informático Quickscore: las instituciones que forman parte del Sistema Nacional incorporan los resultados de los indicadores correspondientes (en el mes

[14] Ley n.° 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar.

de enero de cada año), con lo cual se obtiene el grado de cumplimiento de las metas estratégicas y operativas.

2.13. Ahora bien, pese a la existencia de esos mecanismos de coordinación, se presentan las siguientes oportunidades de mejora[15]:

Imagen 2
Mecanismos de coordinación: oportunidades de mejora



Fuente: Elaboración propia con base en información aportada por el INAMU

2.14. En cuanto a las oportunidades de mejora del plan quinquenal, carecer de una estimación de los recursos necesarios para ejecutar las acciones del plan quinquenal se deriva de un desconocimiento de las necesidades plurianuales de inversión de las instituciones del Sistema, para la atención de las metas de PLANOVI y de la obligación constitucional de contar con esa información, pues las instituciones involucradas señalan que dicha estimación no procede siendo que las acciones de PLANOVI se cumplen con su actividad ordinaria. Al respecto, el artículo 176 constitucional detalla que *«La gestión pública se conducirá de forma sostenible, transparente y responsable, la cual **se basará en un marco de presupuestación plurianual**, en procura de la continuidad de los servicios que presta»*.

2.15. Lo descrito en el párrafo anterior toma mayor relevancia al considerar la actual carencia de presupuestos con perspectiva de género[16] en la institucionalidad pública, lo cual no solo dificulta identificar la inversión que se realiza para atender las desigualdades y la violencia contra la mujer, sino que limita contar con una estimación de los recursos necesarios para la ejecución de acciones de política pública por cada una de las instituciones del Sistema Nacional, que permita la toma de decisiones integral en pro del mejor uso de los recursos en el sistema para el cumplimiento de la política pública a nivel nacional.

[15] Se aclara que, si bien se carece de una estimación quinquenal, cada institución hace el ejercicio de estimar anualmente lo que requiere para atender las metas de la Política, como parte de su planificación anual operativa.
[16] Se aclara que en el Ministerio de Hacienda se están realizando los primeros esfuerzos para desarrollar presupuestos con perspectiva de género.

2.16. En relación con el sistema informático disponible «Quickscore», la existencia de información incompleta acerca del cumplimiento de las metas de la Política Nacional impide conocer el avance real de las acciones ejecutadas por la institucionalidad pública en la atención de la problemática de la violencia contra la mujer. Esto se desarrolla con mayor detalle en el siguiente resultado de este informe, denominado «La ausencia de evaluaciones limita la toma de decisiones para el logro de los resultados estratégicos de la política pública».

2.17. Aunado a lo anterior, otro aspecto de vital importancia para una atención eficaz de la problemática de VcM, relacionado con las acciones de coordinación, es la vinculación de la institucionalidad pública con las organizaciones representantes de la sociedad civil (OSC). Valga acotar que estas organizaciones, desde la década de 1980, empezaron a denunciar esta problemática en el país y, desde ese momento, han tenido participación activa en los esfuerzos institucionales para el abordaje de la problemática.

2.18. Al respecto, en el diseño de la actual política PLANOVI (2017-2032), diversas organizaciones de la sociedad civil tuvieron participación y sus propuestas fueron consideradas en la elaboración del documento final. Con respecto a las funciones para la implementación de dicha Política, estas organizaciones tienen representación en el Sistema Nacional e intervienen en las comisiones de seguimiento y evaluación previstas en la ley n.° 8688. Además, juegan un rol preponderante para desarrollar «auditorías sociales».

2.19. No obstante lo anterior, en talleres efectuados por la Contraloría General con diversas OSC[17], se conoció la percepción de estas instancias acerca de su participación en el abordaje de la problemática, las cuales manifestaron, entre otros aspectos, los siguientes:

i. Si bien se dispone de un espacio de diálogo entre las OSC y la institucionalidad pública, mediante el Foro de las Mujeres[18], existe una necesidad de ampliar los canales de diálogo pues dicho foro es limitado y de acceso complejo para OSC de localidades lejanas.
ii. Sigue siendo un reto la necesidad de mayor voluntad política para la ejecución de acciones estatales de erradicación de la violencia contra la mujer. Valga acotar que esta afirmación consta también en PLANOVI (apartado «3.4 La perspectiva de las mujeres y de sus organizaciones»).
iii. Se requiere mayor involucramiento de la institucionalidad pública a nivel local, para la coordinación con las OSC de las acciones de prevención, atención y reparación de la VcM.
iv. Se mantiene el desafío en el país de implementar un enfoque de interseccionalidad en la atención de la VcM.

2.20. Precisamente, en relación con el punto iv. anterior, un enfoque de interseccionalidad procura considerar factores de discriminación que, al interrelacionarse, genera en una

[17] Talleres llevados a cabo el 24 de abril de 2023 y 2 de mayo de 2023.
[18] Definido en el artículo 21 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, n.° 7801.

persona una condición de mayor vulnerabilidad para ser víctima de violencia, tales como género, etina, clase, orientación sexual, entre otras[19].

2.21. Al respecto, si bien PLANOVI dispone del Índice de Factores de Vulnerabilidad de Violencia contra la Mujer Cantonal (IFVCMc) que toma en cuenta elementos como la tasa de asaltos, violaciones, embarazos adolescentes, femicidios, entre otros, lo cierto es que es omiso en cuanto a la caracterización de condiciones de vulnerabilidad citadas en el párrafo anterior, que contribuyan con la orientación de la Política Pública hacia el enfoque de interseccionalidad.

2.22. En síntesis, lo descrito en este apartado pone de manifiesto la necesidad de contar con información más oportuna para la coordinación y articulación de las acciones de política pública y de los actores que participan en su implementación.

La ausencia de evaluaciones limita la toma de decisiones para el logro de los resultado estratégicos de la política pública

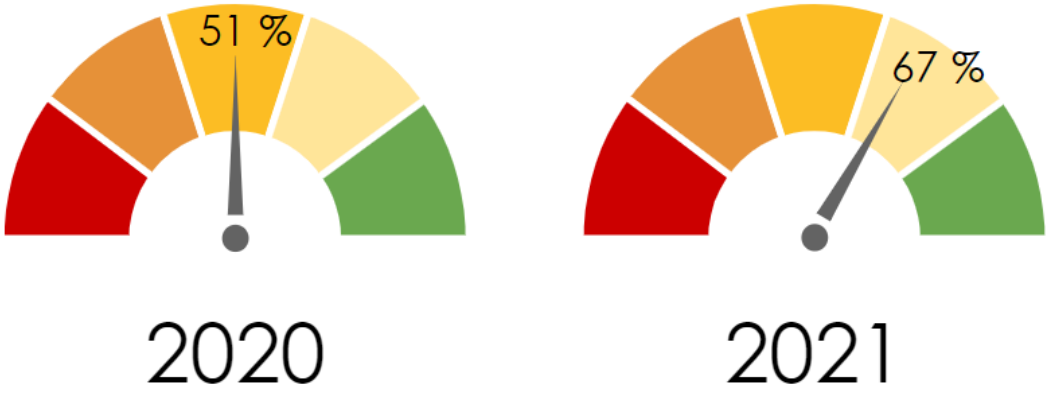
2.23. Para implementar un escenario favorable en el abordaje de la problemática de la Violencia contra la Mujer, se deben desarrollar eficazmente acciones de política pública manifestadas en el logro de las metas, en los plazos establecidos, así como la ejecución oportuna de recursos destinados a su desarrollo. Esto en concordancia con el mandato de erradicar toda manifestación de violencia contra la mujer, sustentado tanto en la Convención Belém Do Pará como en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (meta n.° 5.2).

2.24. Al respecto, en el período fiscalizado (2019-2021), se obtuvo como resultado cumplimientos de las metas de la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI) -consignadas en el plan quinquenal- con porcentajes menores al 70%, según se detalla de seguido:

[19] Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017- 2032 (p.59).

Imagen 3

Porcentaje de «cumplimiento» y «cumplimiento parcial» de las metas de PLANOVI 2019-2021



** En 2019 se carece de información cuantitativa que permita valorar el avance del período.*

Fuente: Datos tomados de los informes de resultados anuales de PLANOVI.

2.25. Según los informes de avance de cumplimiento de metas de los años 2020 y 2021, esta situación se debe, en gran medida, a la redistribución de recursos asignados inicialmente para la ejecución de acciones orientadas el logro de metas de la Política, los cuales se utilizaron en la atención de la emergencia por la enfermedad COVID-19.

2.26. Esta situación, si bien resulta comprensible dada la emergencia inusitada en esos años, refleja la importancia de contar con una estimación plurianual de los recursos necesarios para que cada instancia pueda atender las acciones de PLANOVI y, con esto, lograr las metas establecidas. Un mayor desarrollo de lo descrito se detalla en el resultado anterior de este informe (ver párrafo 2.14).

2.27. Los porcentajes de atención de las metas menores al 70% representan un riesgo de no alcanzar la aspiración estratégica definida en la Política, la cual pretende impactar para el avance en la erradicación de la Violencia contra la Mujer «como requisito para el pleno desarrollo humano de las mujeres y la sociedad»[20].

2.28. Lo señalado en el párrafo inmediato anterior se agrava al considerar que en la actualidad hay un desconocimiento de los efectos e impactos producidos a partir de las acciones de política pública, en la búsqueda de la erradicación de la VcM. Así, siendo la actual PLANOVI el cuarto esfuerzo nacional -plasmado en un documento formal- desde la década de 1990, nunca se ha ejecutado una evaluación que permita determinar la contribución de sus acciones. De esta manera, se desconocen los aportes y posibles

[20] Sección 4.2 de la Política PLANOVI.

brechas institucionales para lograr un avance en la erradicación de la VcM al 2030, según los objetivos de desarrollo sostenible (meta 5.2).

2.29. En ese sentido, PLANOVI, en su apartado 4.7 «Mecanismo para el monitoreo seguimiento y evaluación de la política y sus planes de acción», establece la obligación de desarrollar una evaluación intermedia del comportamiento de indicadores de resultados y los programas y acciones estratégicas de los cinco años anteriores; es decir, una vez finalizado el plan quinquenal.

2.30. La ausencia de evaluaciones de las acciones ejecutadas por la institucionalidad pública para la atención de la violencia contra la mujer -tanto en la implementación de la actual PLANOVI como esfuerzos anteriores- representa una limitación para la toma oportuna de decisiones, a fin de lograr un avance en la erradicación de este tipo de violencia, pues se desconocen los efectos e impactos de tales acciones en el abordaje de la problemática.

ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLACIÓN SEXUAL Y MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA DE PERSONAS

2.31. En el desarrollo de esta auditoría se determinó que las acciones para la atención de la violación sexual -detectadas en las primeras 72 horas de ocurrido el evento- tienen limitaciones para determinar su eficacia, mientras que los casos de mujeres víctimas de trata de personas muestra eficacia parcial. En ambos casos, la principal limitación es la documentación de las acciones para verificar el logro de objetivos y la toma de decisiones oportunas para la ejecución de la atención, lo cual se desarrolla de seguido.

Oportunidad de implementar la medición de eficacia en la atención de casos de violación detectados en las primeras 72 horas

2.32. La institucionalidad pública debe actuar oportunamente para atender a las víctimas de violación sexual, a fin de minimizar las consecuencias psicoemocionales y biológicas de las personas afectadas. Al respecto, la atención en las primeras 72 horas de ocurrido el evento de las mujeres víctimas disminuye la probabilidad de generar infecciones por VIH y enfermedades de transmisión sexual (ETS), permite impedir el embarazo no deseado producto de la violación -mediante el acceso a anticoncepción de emergencia con el consentimiento de la víctima- y facilita la obtención de evidencia para la investigación penal (primordialmente ADN).

2.33. El Poder Judicial de Costa Rica elaboró el «Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en las primeras 72 horas de Ocurrido el Evento»[21], bajo la rectoría de la Comisión de Género del Poder Judicial y la operativización de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia (STAGJ), como órgano técnico, asesor y ejecutor de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, la cual identificó la necesidad de generar un proceso articulado, interinstitucional e interdisciplinario para la

[21] Publicado en el año 2011.

atención a víctimas, y lideró el proceso de creación del referido Protocolo junto con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

2.34. Con esto, se ha logrado la articulación de acciones entre instituciones de diversa índole, como la Caja Costarricense de Seguro Social (institución autónoma), Fuerza Pública (Poder Ejecutivo), instancias internas del Poder Judicial, Sistema de Emergencias 9-1-1[22], entre otras (ver imagen inserta). En virtud de esto, dicho Protocolo se constituye como una buena práctica para gestionar y coordinar las funciones de las instituciones participantes, pero carece de mecanismos para medir el desempeño en la atención de las víctimas. Valga aclarar que, con excepción del Poder Judicial y el Sistema de Emergencias 9-1-1[23], ninguna de las instancias participantes dispone de estadísticas de los casos atendidos.

Instituciones participantes de la aplicación del Protocolo de 72 horas:

- Sistema de Emergencias 9-1-1.
- Fuerza Pública
- Ministerio Público. (fiscalías) y otras instancias del Poder Judicial como el OIJ y sus departamentos.
- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Patronato Nacional de la Infancia (PANI).
- Caja Costarricense de Seguro Social.
- Ministerio de Justicia y Paz.
- Cruz Roja Costarricense
- Ministerio de Salud

2.35. Para la ejecución de tales labores de articulación, la instancia que en la práctica ha fungido como coordinadora es la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial, la cual cuenta, entre otros, con los siguientes mecanismos:

- En la atención inmediata se dispone de 18 equipos de respuesta rápida (ERRVV)[24] -creados a partir del Programa del Protocolo de las 72 Horas- los cuales están conformados por funcionarios del Poder Judicial y la CCSS y que coordinan en tiempo real por medio del uso de la herramienta Whatsapp[25]. Se aclara que dichos equipos se han ido creando en el transcurso del tiempo, de acuerdo con las posibilidades del Poder Judicial.
- Para la valoración de aspectos de mejora, se ejecutan reuniones mensuales de los ERVV y trimestrales entre jefaturas de la CCSS y Poder Judicial, lo cual se detalla bajo el concepto de «nudo crítico» y consta en informes de los equipos de respuesta rápida para la atención integral a víctmas de violación (Programa ERRVV). Dichos informes, además, revelan estadísticas generadas por el Poder Judicial acerca de casos atendidos (datos desagregados por circuito judicial, provincia, sexo de la víctima y si la víctima es mayor o menor de edad). En la valoración de aspectos de

[22] El Sistema de Emergencias 9-1-1 realiza una comunicación oportuna de los eventos de violación que se reportan a la línea 9-1-1, activando a todo el componente de instituciones que deben movilizarse para brindar la mejor atención a las víctimas de este tipo de eventos.

[23] Información detallada mediante el Código 467-Víctimas de violación, el cual fue creado por el 9-1-1 producto de gestiones realizadas por la Secretaria de Género del Poder Judicial, que incluye datos de los tiempos de respuesta, los recursos que atendieron los eventos, la coordinación que realizaron con otras entidades, el detalle de lo encontrado al momento del abordaje del caso, entre otros aspectos.

[24] Equipos de Respuesta Rápida actuales: 1.San José / 2.Heredia / 3.Alajuela/ 4.Pérez Zeledón / 5.Corredores / 6.San Carlos (Upala) / 7.Cartago / 8.Turrialba / 9.Pococí / 10.Siquirres / 11.Liberia-Cañas / 12.Santa Cruz / 13. Nicoya / 14. Puntarenas (Garabito) / 15.Quepos-Parrita / 16. Limón (Bribri- Batán) / 17.Grecia 18. San Ramón.

[25] La herramienta de Whatsapp está regulada mediante circular n.° 43-19 del 26 de febrero de 2019 del Consejo Superior del Poder Judicial.

mejora, se destaca que a raíz de la creación del Programa en referencia, se han creado 9 unidades médico-legales en diversas zonas del país (pues existían únicamente 4), además de la aplicación de medicamentos antirretrovirales en 29 hospitales (antes del Programa solo se aplicaban en 1 hospital).

- Uso de boletas para el registro de los casos atendidos, las cuales deben ser completadas por el Departamento de Trabajo Social y Psicología (DTSP), Dirección del Organismo de Investigación Judicial y Fiscalía General (para el caso de fiscalías del Ministerio Público y Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito (OAPVD), todas instancias del Poder Judicial.

2.36. Ahora bien, pese a la existencia de los mecanismos descritos en el párrafo anterior, se carece de documentación consolidada que permita medir el desempeño de las instituciones en la atención de víctimas de violación detectadas en las primeras 72 horas, lo cual se constituye en una limitación para la toma de decisiones oportuna y efectiva en materia de atención de este tipo de casos.

2.37. El mecanismo que se aproxima a brindar información para los propósitos descritos, es el de las boletas de registro de casos, las cuales se crearon con el objetivo de contar con información útil para la toma de decisiones y la identificación de nudos críticos para gestionar acciones de mejora. Sin embargo, este mecanismo cobija únicamente a las instancias del Poder Judicial y no es completado por todas las partes, pues solamente el Departamento de Trabajo Social y Psicología y la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito facilitan tal información. Se aclara que esta situación no repercute en la cuantificación del total de casos atendidos con el citado Protocolo[26].

2.38. Valga aclarar que la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia ha remitido oficios a las instancias encargadas de elaborar las boletas para recordar la obligación de su uso, lo cual ha resultado infructuoso. Es decir, para la articulación de las acciones y la toma de decisiones para la mejora continua, dicha Secretaría dispone de información incompleta.

2.39. Aunado a lo anterior, no existe otra instancia que coordine la ejecución de las acciones del referido Protocolo encargada, además, de medir el desempeño de las instancias participantes de la atención de este tipo de casos. Con esto, todas aquellas instituciones fuera del Poder Judicial no reportan, de manera centralizada, la aplicación de las acciones por cada caso que se atiende.

2.40. En ese sentido, es relevante señalar que es de conocimiento de la Contraloría General la existencia de un proyecto de ley - elaborado y presentado a la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa por parte de funcionarias representantes del Poder Judicial- para la institucionalización legal del referido Protocolo, el cual se encuentra en corriente legislativa en expediente n.° 23.633 y plantea el diseño de indicadores de monitoreo, evaluación e impacto en la aplicación del Protocolo, así como la creación de una comisión para monitorear su logro.

[26] Con el registro del Departamento de Trabajo Social y Psicología (víctimas menores de edad) y la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito (víctimas mayores de edad), se obtiene información de la totalidad de los casos atendidos.

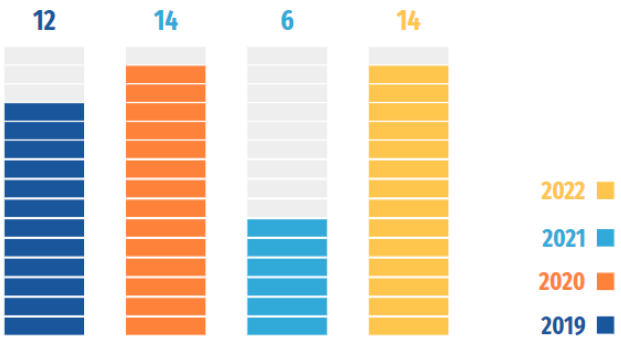
2.41. Lo descrito en este apartado representa un reto para las instituciones que atienden los casos de violación, de contar con información transparente que dé cuenta del apego a las buenas prácticas establecidas en el Protocolo Interinstitucional, asegurando la protección de los datos personales de las víctimas conforme a lo dispuesto en el marco jurídico nacional, y que contribuya con el mejoramiento de la atención prestada.

Las acciones para la atención de las víctimas de trata es parcialmente eficaz

2.42. Las autoridades públicas deben ejecutar acciones sistemáticas y coherentes para la atención de las mujeres víctimas de trata de personas a fin de garantizar el respeto y protección de sus derechos. Para ello, el presente resultado se enmarca en dos mecanismos: las acciones realizadas para la atención de las mujeres víctimas de trata de personas y las acciones para el logro de la Política Nacional contra la Trata de Personas. Según lo anterior, se debe ejecutar lo siguiente:

- Aplicar eficazmente el «Modelo de atención integral para sobrevivientes víctimas del delito Trata de Personas», a fin de procurar la atención y asistencia oportuna de las víctimas de trata de personas, lograr la restitución de los derechos de las víctimas y, con ello, su reintegración a la sociedad.
- En la implementación de la Política Nacional contra la Trata de Personas 2020-2030, se deben ejecutar acciones de **coordinación** -implica disponer de mecanismos formales para involucrar a los actores de la Política Nacional contra la Trata de Personas y promover la alineación de la PNTP- y de **supervisión** -existencia de mecanismos y estructuras para la evaluación de resultados de la PNTP-.

Imagen 4
Cantidad de expedientes de mujeres víctimas de trata de personas revisados por año (2019-2022)



2.43. Al respecto, de acuerdo con la revisión de una muestra de expedientes de casos de mujeres víctimas de trata de personas atendidos en el período 2019-2022[27] por la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) y su Equipo de Respuesta Inmediata (ERI), se determinó que las acciones de la institucionaldiad pública son eficaces en tanto logran, para cada caso, la restitución de los derechos de las víctimas y su reintegración.

2.44. Así, dichas acciones demuestran aplicación eficaz de lo indicado en el referido Modelo de Atención Integral, lo cual permite en primera instancia generar una acreditación

[27] Para efectos de esta revisión, el alcance fue ampliado para abarcar el año 2022.

administrativa de la víctima[28] y, posteriormente, dependiendo de los riesgos identificados para cada caso particular, llevar a cabo gestiones que conducen a la reintegración de las víctimas, tales como brindar protección y seguridad, alojamiento seguro, asistencia médica de necesidades de salud integral (física, psicoemocional), acompañamiento legal, entre otras. Finalmente, se gestionan acciones para brindar un proyecto de vida a las víctimas de trata de personas lo cual facilita la reintegración.

2.45. No obstante lo anterior, en relación con la implementación de acciones de la PNTP, existen debilidades en su coordinación y en la supervisión, las cuales se detallan de seguido:

- Componente de coordinación: con respecto a la articulación de la Política, existen mecanismos formales para involucrar a los actores (incluso a entidades observadoras). Sin embargo, esto se desarrolla de forma manual, por medio de la recepción de correos electrónicos, sin una constatación posterior de parte de la Secretaría Técnica de la calidad de la información recibida.
- Componente de supervisión: en cuanto a la supervisión de las acciones de política pública, se han elaborado informes de cumplimiento de acciones; sin embargo, no todas las instancias han reportado sus resultados (15 de 22 en 2020 y 16 de 22 en 2021). Además, se carece de una comparación del desempeño de los indicadores establecidos para el período evaluado respecto de las metas, pues los informes son exclusivamente de índole cualitativa.

2.46. Las debilidades en la coordinación y supervisión de las acciones de política pública se deben a la carencia de sistemas de información y de la aplicación de herramientas que apoyen el monitoreo por parte de la CONATT. Valga aclarar que la PNTP se acompaña de un Plan Estratégico que dispone de una matriz; sin embargo, esta herramienta no ha sido utilizada aún para el monitoreo de las acciones y carece de un mecanismo que permita cuantificar el avance en el logro de la Política Pública.

2.47. Lo descrito conlleva a la falta de información oportuna para la toma de decisiones en relación con el logro de los objetivos establecidos en la Política. Así, la ausencia de una comparación del desempeño de indicadores de Política Pública limita la implementación de acciones correctivas en la gestión de las instituciones para la atención de víctimas de trata de personas.

2.48. Un ejemplo de lo anterior lo constituye el registro de datos asociados con los casos de mujeres acreditadas como víctimas de trata de personas elevados a sede judicial. Dicha información resulta relevante para determinar las razones por las cuales se dejan de interponer denuncias en sede judicial en casos en los cuales resulta viable[29], lo cual,

[28] Según el Modelo de Atención Integral, la acreditación consiste en un procedimiento administrativo para determinar si una persona es víctima de la trata de personas (de acuerdo con la definición incluida en el Protocolo de Palermo) que le permite ser certificada y acceder al conjunto de programas y servicios protección, atención y reinserción dispuestos por el marco normativo nacional e internacional adoptado por el Estado.

[29] De acuerdo con información aportada por la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes, existen casos en los cuales es inviable la presentación de una denuncia, en razón de

además, se encuentra en línea con el eje de procuración de justicia de la Política Nacional contra la Trata de Personas.

2.49. No obstante lo anterior, esta información no se encuentra registrada como parte de los datos administrados por la CONATT. Tampoco la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (FACTRA) contaba con esta información consolidada, de previo a una consulta efectuada por la Contraloría General.

3. CONCLUSIÓN

3.1. Una vez obtenidos los resultados, con base en la recopilación de la evidencia suficiente y apropiada, se concluye que el país no ha sido eficaz en la implementación de condiciones que favorezcan la ejecución de acciones orientadas al logro de la erradicación de la Violencia contra la Mujer.

3.2. Al respecto, se ha avanzado en un marco normativo robusto, se dispone de mecanismos para la coordinación interinstitucional de la Política PLANOVI y se ha considerado la participación activa de organizaciones de la sociedad civil en el diseño e implementación de la política pública.

3.3. Sin embargo, el avance de la Política en el período auditado muestra cumplimientos menores al 70%, se carece de evaluaciones que permitan determinar los efectos e impactos de la Política, falta una estimación plurianual de los recursos requeridos para la ejecución de acciones de política pública que permita determinar la suficiencia de los recursos, y existen brechas importantes en cuanto a la calidad de la información para la toma de decisiones, primordialmente sobre las condiciones de vulnerabilidad.

3.4. En relación con el servicio público ofrecido para atender a víctimas de violación sexual detectadas en un período de 72 horas después de ocurrido el evento, se carece de una medición de eficacia en la aplicación del Protocolo correspondiente, pues la institucionalidad pública es omisa en cuando a la disponibilidad de la documentación correspondiente para esos efectos, lo cual se constituye en una limitación para la toma de decisiones oportuna y efectiva en materia de atención de casos de violación.

3.5. Finalmente, en cuanto a la atención de mujeres víctimas de trata de personas, se concluye que las acciones de las instituciones participantes son eficaces para lograr la reintegración de las personas por cuanto sus acciones conducen a la restitución de los derechos de las mujeres víctimas. Sin embargo, existen limitaciones en la gestión de la información para la toma de decisiones oportuna sobre la implementación de la Política Nacional contra la Trata de Personas 2020-2030.

---

que los hechos ocurrieron en otro país (princiío de territorialidad) y por prescripción de los hechos en virtud del tiempo transcurrido entre la fecha de ocurrencia del hecho y el momento cuando es detectado.

4. DISPOSICIONES

4.1. De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Nro. 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo (o en el término) conferido para ello, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.

4.2. Para la atención de las disposiciones incorporadas en este informe deberán observarse los “Lineamientos generales para el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República en sus informes de auditoría”, emitidos mediante resolución n.° R-DC-144-2015, publicados en La Gaceta n.° 242 del 14 de diciembre del 2015, los cuales entraron en vigencia desde el 4 de enero de 2016

4.3. Este Órgano Contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar el establecimiento de las responsabilidades que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

AL CONSEJO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

4.4. Estimar en conjunto con las instituciones del Sistema Nacional y con el apoyo de la Secretaría Técnica del Sistema (a cargo del INAMU), de manera plurianual, los recursos necesarios para la atención de las metas de la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI) e incluir dicha información como parte de la herramienta quinquenal dispuesta para el seguimiento de las metas de la citada Política, lo cual permita determinar las necesidades de gasto e inversión por cada una de las instituciones del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, monitorear su ejecución, y contribuir con el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género (ver párrafos del 2.10 al 2.15). Para dar cumplimiento a esta disposición, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:

i. Dos informes de avance sobre las acciones para la estimación plurianual, uno al 31 de mayo de 2024 y el otro a 30 de septiembre de 2024.
ii. Al 30 de mayo de 2025, una certificación en la cual conste la estimación plurianual de los recursos por cada una de las metas operativas de PLANOVI.

iii. Al 30 de septiembre de 2025, una certificación en la cual conste la inclusión de las estimaciones de recursos en la herramienta quinquenal dispuesta para el seguimiento de las metas de PLANOVI.

4.5. Incluir como parte de los estudios técnicos mediante los cuales se priorizan los cantones en donde se ejecutan las acciones de PLANOVI, información acerca de las condiciones de vulnerabilidad de la población, que permita contribuir con la implementación del enfoque de interseccionalidad definido en dicha Política (ver párrafos 2.20 y 2.21). Para dar cumplimiento a esta disposición, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:

i. Dos informes de avance sobre la inclusión de dicha información en los citados estudios, uno al 31 de enero de 2024 y otro al 31 de mayo de 2024.
ii. Al 31 de octubre de 2024 un oficio mediante el cual conste la incorporación en dichos estudios técnicos de priorización de la información acerca de las condiciones de vulnerabilidad de la población, según lo establecido en PLANOVI.

4.6. Ejecutar y divulgar a los interesados una evaluación intermedia de la política PLANOVI, que permita valorar el comportamiento de los indicadores de resultado y de los programas y acciones estratégicas priorizadas en el primer quinquenio, así como efectos e impactos de las acciones que permita determinar los efectos e impactos de las acciones de política pública en el avance hacia la erradicación de la Violencia contra la Mujer (ver párrafos del 2.28 al 2.30). Para dar cumplimiento a esta disposición, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:

i. A más tardar el 31 de mayo de 2024, una cronología que defina el proceso mediante el cual se ejecutará la evaluación de la Política, que incluya actividades, plazos y responsables.
ii. Dos informes de avance en el proceso de evaluación, uno al 30 de mayo de 2025 y otro al 31 de octubre de 2025.
iii. A más tardar el 30 de enero de 2026, una certificación mediante la cual conste la elaboración y divulgación de dicha evaluación.

4.7. Definir, divulgar e implementar, con el liderazgo y acompañamiento técnico de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial, una herramienta para la captura y gestión de consolidación de información sobre las acciones de aplicación del «Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Violación Sexual en las primeras 72 horas de ocurrido el Evento» por parte de las instancias participantes que permita generar estadísticas de cada institución, así como indicadores de monitoreo internos de cada instancia que aplica el protocolo, con el propósito de lograr la toma oportuna de decisiones basada en datos y orientada al aseguramiento de resultados (ver párrafos del 2.32 al 2.41). Para dar cumplimiento a esta disposición, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:

i. Al 29 de febrero de 2024, una certificación mediante la cual se acredite la definición y divulgación del mecanismo.
ii. Al 30 de agosto de 2024 una un informe de avance en la implementación de dicha herramienta.

A ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA EN SU CALIDAD DE PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

4.8. Elaborar, divulgar e implementar herramientas que permitan canalizar, de manera adicional al Foro de las Mujeres, las observaciones de las diversas organizaciones de la sociedad civil -tanto aquellas que se encuentran inscritas ante el INAMU como las que estén fuera de ese registro- en relación con las acciones para la prevención, atención y reparación de la Violencia contra la Mujer, tal como la ejecución de auditorías sociales (ver párrafos del 2.17 al 2.19). Para ello, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:
i. Al 30 de agosto de 2024, una certificación mediante la cual acredite la elaboración y divulgación a las organizaciones de la sociedad civil de las citadas herramientas.
ii. Al 31 de enero de 2025, una certificación mediante la cual acredite la implementación de las herramientas elaboradas.

A LA COALICIÓN NACIONAL CONTRA EL TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES Y LA TRATA DE PERSONAS (CONATT)

4.9. Definir, divulgar e implementar, en ejercicio de las competencias legales dispuestas en el numeral 9 de la Ley contra la trata de personas y Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas n.° 9095, un mecanismo que permita dar seguimiento a lo siguiente: a) entrega oportuna de reportes que deben presentar las instancias de la CONATT para registrar el avance en la Política Nacional contra la Trata de Personas, b) cuantificar el avance de dicha Política (ver párrafos del 2.45 al 2.49). Para dar cumplimiento a esta disposición, se deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública de la Contraloría General de la República, lo siguiente:
i. Al 31 de octubre de 2023, una certificación mediante la cual se acredite la definición y divulgación del mecanismo.
ii. Al 29 de febrero de 2024, una certificación mediante la cual acredite la implementación del mecanismo.

Falon Stephany Arias Calero
Gerente de Área

Alexander Loaiza Rojas
Fiscalizador

CGR Firmado digitalmente
Valide las firmas digitales

Mari Trinidad Vargas Álvarez
Asistente Técnico

Pablo Pacheco Soto
Fiscalizador

G: 2022002410 - 1

Anexo 7

UR	Organización	Nombre completo	Cédula	Teléfono	Correo	Lugar de Procedencia (provincia, cantón, distrito)	Ocupa hospedaje (si o no)	Asistieron 1er	
URB	Foro de las Mujeres de INAMU	Aida Alvarado González	601610302	8402 0695	aidaag2022@gmail.com	Puntarenas, San Vito	Sí	X	
URB	Foro de Mujeres Indígenas	Doris Ríos	701220845	87049384		Territorio Chiná Kicha	SI	X	
URB	Foro de Mujeres Indígenas	Isabel Rivera Navas	601790675	87207646	isabel.rivera17@gmail.c	Térraba	SI	X	***
URB	Foro de Mujeres Rurales	Lidiette Sequerira Obregón	501870316	8345-5496	liso.60@hotmail.com	Puntarenas, Osa, Ciudad Cortés	Si	X	***
URB	Foro de Mujeres Indígenas	Lourdes Frasser Rojas	601870516	86502432	artelocagru@yahoo.es	Boruca	SI	X	
URB	Red de Mujeres Rurarles y campesinas	Damaris Badilla Vargas	108270658	8518-0030	damarisbadillavargas@gmail.com	Pilar de Cajón de Pérez Zeledón	SI	X	
URC	Red Feminista contra la violencia contra las mujeres	Ana María Trejos Trejos	1-0447-0409	8830-3158	amtrejos@gmail.com	San José, Montes de Oca, Mercedes	NO	X	
URC	Red de Mujeres Municipalistas	Ana Patricia Rodriguez Rodriguez	2-0450-0983	8829-1695	licenciada.patriciarodriguez@gmail.com	Heredia, Merecedes Norte	NO	X	
URC	Foro de Mujeres Políticas	Angélica Quirós Mora (Angie)	1-0691-0730	87906840	angiquimo@gmail.com	Moravia	NO	X	
URC	Foro Consultivo de Mujeres con discapacidad	Ania María Pérez Jiménez	502260424	63405474	aniamaria1234@gmail.com	Uruca San José central	NO	X	
URC	Foro de las Mujeres de INAMU	Celina Beatriz Castro Zúñiga	106980571	89181798	acamude@gmail.com	San José, Desamparados	NO	X	
URC	Foro de Mujeres Políticas	Concepción Mendieta Mendieta (Conny)	800590944	88330166	connymendieta@gmail.c	Tibás	NO	X	

URC	Foro de las Mujeres de INAMU	Flora María Calvo Abarca	103690684	83502140	calvoabarcafloramaria@	San José, Curridabat	NO	X	
URC	Frende Mujeres de Partidos Políticos	Irené Barrantes Jiménez	111550693	84501299	mppcostarica@gmail.com		NO	X	
URC	Red de Mujeres Municipalistas	Jenny Lizano Picado conocida como Jennifer	109720206	8421-3705	jennilizano@gmail.com	Tibás, León 13, Garabito Las Tenis.	NO	X	
URC	Astradomes	Maria Del Carmen Cruz M	1,56E+11	8820-3331	astradomes.co.cr@gmail.com	Zapote Curridabat, José María Zeledon	NO	X	
URC	Foro de las Mujeres de INAMU	Maritza Parini Enciso	105430506	83741631	maritzaparini@gmail.com	San José, Bo. La Pithaya	NO	X	
URC	Alianza Latinoamericana de Mujeres con discapacidad	Mildred Campos Sandoval	107760921	88351947	mildredcampossandoval	Coronado	NO	X	
URC	Regional Central Cartago	Paola Valverde Cisneros	114360598	6373-2053	valverdepaola430@gmai	Cartago	SI	X	
URC	Red Feminista contra la violencia contra las mujeres	Teresita Ramellini Centella	8-0087-0026	8811-6951	tere.ramellini@gmail.com	San José, Montes de Oca, San Pedro	NO	X	
URC	Agenda CEDAW	Albertina Alfaro	109850255	88222349	tinalfaro@gmail.com	San Jose	NO	X	
URC	Agenda CEDAW	Ana Felicia Torres	104740492	88117894	torresanafelicia@gmail.c	San José	NO	X	***
URC	Agenda CEDAW	Ana Hernandez	103320354	83716084	anahernandezbo@gmail	San Jose	NO	X	
URC	Agenda CEDAW	Ester CAMAC	801150792	88133316	ecamac@gmail.com	San José	NO	X	
URCH	Plataforma de Mujeres RT Chorotega	Alicia Bolivar Ruíz	5-219-821	84248572	aliciaboruiz@gmail.com	Chorotega	SI	X	
URCH	Foro de Mujeres Rurales	Ana Patrica Ruíz Cambronero	108340245	6446-1000	pruizcambronero@gmai	Region Chorotega	SI	X	***
URCH	Mesa de Mujeres sindicalistas	Ivannia Briceño Hernandez	502420875	86174363 /87417172	sitracome@gmail.com ivannia2228@gmail.com	Guanacaste, La Cruz Centro	NO	X	
URCH	Organización Alza tu voz	Jessenia Cid Pastrano	502830841	7261-3653	jeseniacid74@gmail.com	Guanacaste, Carrillo Palmira	SI	X	

URCH	Promotoras Derechos Nicoya	Nuria Pérez Jiménez	6245809	8618-1126	nuriaperezjimnicoya@gm	Guanacaste, Nicoya, Nicoya	SI	X	
URHC	Foro de Mujeres Afrodescendientes	Aida Cook Fonseca	9-0054-0626	8627-7262	aidacook2016@gmail.co	Limón , Pococí, Guápiles.	SI	X	***
URHC	Foro de Mujeres Afrodescendientes	Glenda Lee Robinson Parkinson	7-0092-0488	8855-0838	grobinsonparkinson@yal	Limón , Matina.	SI	X	
URHC	Foro de Mujeres Afrodescendientes	Irma I. Maxwell Wilson	7-0068-0804	8927-4197	Irma.maxwell14@hotma	Limón , cantón central.	SI	X	
URHC	Foro de Mujeres Afrodescendientes	Lorraine C. Dunkley Patterson	7-0060-0922	7205-9838	loredunkley@gmail.com	Limón cantón central, Bananito.	SI	X	
URHC	Foro de Mujeres Indígenas	Marina Lopez Morales	700790129	8512-3908	marinalopez2174@gmail	Talamanca, Bribri	SI	X	
URHC	Foro de Mujeres Rurales	Olga Cole Beckfor	700370601	8367-9716	olgacole1@hotmail.com	Región Caribe	SI	X	
URHC	Plataforma liderezas Region Caribe	Yajaira Sibaja Lopez	701320072	6017-7993	yajasibaja@gmail.com	Limon, matina, carrandi, Boston	SI	X	
URHN	Plataforma Regional Huetar Norte	Jahaira Jarquin Jarquin	1,56E+11	8521-6854	jarquinjarquinjahaira09@gmail.com	Alajuela, Rio Cuarto, Santa Rita	SI	X	***
URPC	ASOCEVIP Mujeres con Discapacidad	Angie Morales Morales	602950259	8323-6162	angiemor12@hotmail.co	Puntarenas, Central , Chacarita	SI	X	
URPC	Foro de Mujeres Rurales	Lourdes Acosta Moraga	601490830	8825-7365	acostalulu1234@gmail.c	Pacífico Central	SI	X	
URPC	Plataforma Lideresas Pácifico Central	Patrica Berrocal Vega	2311907	8774-0739	patricia.berrocalvega2018@gmail.com	Alajuela, Orotina, Coyolar	SI	X	
URPC	Plataforma Lideresas Pácifico Central	VERA C. UGALDE AVILA	601490573	8895-2567	vielkaugalde@gmail.com	PUNTARENAS-ESPARZA	SI	X	***

No asistieron

URB	PLATAFORMA REGIONAL BRUNCA	Angelica Barillas Artavia	7 0125 0643	72478850 (solo whattsaap)	a_barillas@hotmail.com	Puntarenas,Golfito , Purruja	SI	
URC	Regional Central Heredia	Vivian Solís Espinoza	110320334	8833-6356	solis.vivian09@gmail.com	Heredia	NO	
URC	Red de Mujeres en transición	Casilda Sancho Barrantes	202410142	8874-4093	casildasancho16@yahoo	Alajuela, San Ramón, San Lorenzo, Los Criques	SI	
URHN	Foro de Mujeres Rurales	Laura Alfaro González		6060-7894	fundacionabuelaecologic	San Carlos, Faundación Abuela Ecológica	SI	

Fiscalizadoras DHR

URC	DHR	Kathya Rodríguez	107060127	88703385	krodriguez@dhr.go.cr	San José	NO	X
URC	DHR	Ivania Solano J.	108610586	4000-8646	isolano@dhr.go.cr	San José	NO	X

Coordinadoras Mesas

URC	Ana Felicia Torres	torresanafelicia@gmail.com
URCH	Ana Patrica Ruíz Cambronero	pruizcambronero@gmail.com
URHC	Aida Cook Fonseca	aidacook2016@gmail.com
URHN	Jahaira Jarquin Jarquin	jarquinjarquinjahaira09@gmail.com
URPC	VERA C. UGALDE AVILA	vielkaugalde@gmail.com
URB	Lidiette Sequerira Obregón	liso.60@hotmail.com
Indígen	Isabel Rivera Navas	isabel.rivera17@gmail.com

Anexo 8

Propuesta documento guía metodológica general

La auditoría social es una herramienta que se utiliza desde la ciudadanía para monitorear, verificar, proponer que los recursos del Estado se usen debidamente, se administren con transparencia y se produzcan los resultados esperados.

1. Contexto y justificación.

La auditoría social al INAMU tiene como sustento y antecedentes el siguiente acuerdo de la Junta Directiva del INAMU:

> Aprobar la propuesta metodológica de mecanismo de auditoría social realizada por la Dirección Estratégica con el apoyo técnico de la Secretaría Técnica de la PIEG, la Secretaría Técnica de PLANOVI y el Departamento de Ciudadanía Activa y Gestión Local. *Sesión Ordinaria N.° 01-2024 (15 de enero de 2024)*.

Este acuerdo se toma en cumplimiento a la disposición de la Contraloría General de la República emitida en el Informe de Auditoría sobre la eficacia de las acciones estatales para la prevención, atención y reparación de la violencia contra la mujer (Informe DFOE-GOB-IAD-00004-2023). Específicamente, en cumplimiento a la disposición 4.8, dirigida a la Presidencia Ejecutiva del INAMU, se plantea la creación de herramientas de diálogo y auditoría social, que permitan recoger observaciones de las organizaciones de la sociedad civil:

> "Elaborar, divulgar e implementar herramientas que permitan canalizar, de manera adicional al Foro de las Mujeres, las observaciones de las diversas organizaciones de la sociedad civil -tanto aquellas que se encuentran inscritas ante el INAMU como las que estén fuera de ese registro- en relación con las acciones para la prevención, atención y reparación de la Violencia contra la Mujer, tal como la ejecución de auditorías sociales". (*Informe DFOE-GOB-IAD-00004-2023, pág. 33*).

En la misma sintonía seis exrepresentantes de las organizaciones de mujeres ante la Junta Directiva del INAMU, manifiestan a la Junta interés en dialogar y:

> *"presentarles inquietudes y propuestas en torno a diversos aspectos del desempeño institucional que son motivo de preocupación nuestra y de muchas organizaciones de mujeres de nuestro país"*. En concreto, proponen constituirse en *"un grupo que tiene interés y posibilidad de ser consultado sobre asuntos relacionados con los fines y el quehacer del INAMU"*, al igual que *"...compartir nuestros análisis de la coyuntura institucional y presentar respetuosamente varias propuestas" (21-09-2023)*.

Es así como la Junta Directiva del INAMU aprueba la propuesta que se remite desde la Dirección Estratégica, construida a partir de un equipo de trabajo, en la cual se enfatiza en la participación y representación de diferentes colectivos, plataformas, organizaciones que representen colectivos de mujeres en su diversidad, incluyendo la representatividad regional y por sectores.

El ejercicio propuesto se trata de un proceso híbrido, ya que es la misma institución la que abre sus puertas e invita a las organizaciones de mujeres a auditarla, ofreciendo para ello apoyo técnico, logístico y presupuestario. Esto marca una diferencia con los procesos de auditoría social clásicos, y de ahí se desprenden una serie de desafíos metodológicos que deben ser atendidos.

En la primera reunión efectuada los días 07 y 08 de mayo entre el equipo técnico del INAMU y las representantes de los colectivos se generaron una serie de acuerdos, entre los que destaca que el proceso es de las mujeres en su diversidad, para lo cual se define una organización que permita la direccionalidad del proceso; el equipo del INAMU asume el papel de soporte del proceso y se cuenta con la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes como instancia observadora del proceso. Además, se aprueba un cronograma de trabajo sobre el cual se presenta la siguiente propuesta.

2. Elementos de partida y principios comunes del proceso:

a) El objeto de la auditoría social

El objeto lo constituye el Instituto Nacional de las Mujeres, como institución encargada de velar por los derechos de las mujeres desde las funciones de atención de las mujeres diversas y de la rectoría en materia de políticas públicas para las mujeres.

Se hará la auditoría social del INAMU teniendo como referencia las dos políticas principales: la Política para la Igualdad Efectiva entre las Mujeres y los Hombres (PIEG 2018-2030) y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (2017-2032). Esto con la finalidad de tener un período definido, ya que esta es una condición metodológica esencial de cualquier ejercicio de auditoría social.

No se somete a auditoría social a la institución en su conjunto, en su parte administrativa y operativa, más que en la medida en que estas dimensiones puedan ser sujeto de revisión desde la mirada estratégica de la atención de las mujeres y de la rectoría en políticas públicas para las mujeres (igualdad y equidad de género y atención y prevención de la violencia).

El objeto es el INAMU como mecanismo nacional para la protección y defensa de los derechos de las mujeres, conforme la Ley 7801, desde los procesos de rectoría y atención a mujeres en su diversidad, concretamente en relación con los siguientes asuntos estratégicos:

1. Abordaje institucional de la interseccionalidad.
2. Reorganización del INAMU y gestión por procesos.
3. Servicios de atención y prevención de la violencia contra las mujeres.
4. Proceso de regionalización de las políticas nacionales de igualdad y no violencia.

b) Naturaleza de la auditoría social

Se trata de una auditoría que se realiza en el proceso de ejecución de una política o programa y también de una auditoría social expost, en la medida en que las dos políticas están en marcha por lo menos desde 2018.

Se realizará una auditoría social desde procesos y acciones que están en marcha, pero que ya tienen un período de ejecución que permite auditar su ejecución e incorporar recomendaciones. Se trata de abordar el quehacer institucional desde la ejecución de las dos políticas sustantivas. No en abstracto.

No se van a auditar las dos políticas en sí mismas. Se toman como punto de referencia de la acción institucional en un período determinado, para auditarla desde los cuatro aspectos definidos.

c) Objetivo general

Profundizar en el conocimiento, vigilancia y monitoreo del mandato del INAMU referido a la protección y defensa de los derechos de las mujeres, con el fin de presentar recomendaciones de fortalecimiento y mejora de la institución desde la perspectiva ciudadana de las mujeres en su diversidad.

d) Objetivos específicos

i. Ejecutar una metodología participativa que permita la incorporación y armonización de elementos generales sobre la auditoría ciudadana y los asuntos sustantivos del INAMU a tratar, desde las mujeres en su diversidad y territorialidad.

ii. Coordinar con el INAMU la rendición de cuentas y recopilación de la información estratégica, accesible a las mujeres en su diversidad.

iii. Generar espacios de socialización, profundización y síntesis colectiva desde lo regional (un espacio por región) y desde lo nacional, con los hallazgos, fortalezas y ámbitos de mejora.

iv. Entregar los resultados, el mecanismo de seguimiento desde las mujeres en su diversidad y la propuesta de cronograma seguimientos a acuerdos.

e) Metodología

<u>Consideraciones generales</u>

Se define el trabajo por mesas regionales. Cada mesa ha definido una representante que integra el equipo facilitador general, quien tiene a su cargo la armonización de la propuesta metodológica y el proceso en general.

Habrá un espacio nacional con la participación de quienes estuvieron presentes en la actividad inicial del 7 y 8 de mayo, y se deja abierta la posibilidad de convocar otras

participantes en el ámbito regional, en la medida en que el proceso lo requiera. Por ejemplo, para efectos de intercambiar información sustantiva del proceso, hacer síntesis y definir consensos y disensos.

Es indispensable Incorporar los sectores de mujeres que hacen falta. Se toma en cuenta que no todos podrán ser abordados desde lo regional, ya que no todos tienen expresiones organizadas por medio de las cuáles se pueda hacer la consulta.

Entre los sectores de mujeres pendientes de identificación y convocatoria están:

a. Migrantes.
b. Lesbianas.
c. Transgénero.
c. Trabajadoras sexuales.
d. Jóvenes.
e. Adultas mayores.
f. Sindicalistas.
g. Empresarias.
i. Cooperativistas.
j. Mujeres viviendo con VIH.
k. Deportistas.
l. Artistas (escritoras, pintoras, escultoras, etc.)
m. Docentes.
n. Espacios “temáticos”: ddssrr, políticas, deporte, arte, cultura.

En principio, se propone que todas las mesas regionales aborden todos los ejes, planteando una solicitud especial a la mesa de la Región Central para el abordaje de algunos aspectos en específico. Esto tanto por su complejidad, como por la concentración de expresiones organizativas de algunos de ellos en esta región. Se solicitará a la mesa de la Región Central que realice consultas específicas con los programas de estudios de la mujer y de género de las universidades públicas y con las exrepresentantes de las organizaciones sociales en la Junta Directiva del INAMU en períodos anteriores.

Se elaborará un documento conceptual básico para cada eje temático, de manera que se garantice un entendimiento compartido en todas las regiones.

Se procurará un espacio inicial de formación en auditoría social que permita tener una comprensión compartida inicial. Tanto en lo temático cómo en lo metodológico.

Las coordinadoras de cada mesa regional serán las responsables de conducir el proceso desde el punto de vista metodológico y de garantizar el registro de la información. Esto se hará con apoyo de una persona del equipo de coordinadoras regionales que maneja el tema. Asimismo, se contará con el apoyo del personal del INAMU desde las respectivas oficinas regionales.

El o los momentos de trabajo conjunto y presencial de todas las mesas de las regiones, serán también la oportunidad para construir una aproximación “nacional” y “más estratégica” de cada tema.

Todas las regiones trabajan los temas con las participantes y organizaciones de mujeres formalmente convocadas y amplían la convocatoria a nivel regional, para lograr más participación y representatividad de la demanda. Todo esto de acuerdo con la particularidad del tejido organizativo de las mujeres en cada región, utilizando todas la misma propuesta metodológica y los mismos instrumentos, de manera que se garantice cierto grado de homogeneidad.

Se planifica una o varias actividades presenciales de socialización, profundización y síntesis de los cuatro temas propuestos. Serían dos actividades de dos días cada una. De manera que se discuta y se consensue una síntesis de cada tema para ser presentado a las autoridades del INAMU.

Cronograma

Julio 2024
Formación en auditoría social.
Ampliación de la convocatoria a nivel regional.
Diseño y socialización de instrumentos para recopilación de información.

Agosto 2024
Consulta sobre el primer tema de la auditoría social.
Procesamiento de la información.
Síntesis del primer tema.

Setiembre 2024
Consulta sobre el segundo tema.
Procesamiento de la información.
Síntesis del segundo tema.

Octubre 2024
Consulta sobre el tercer tema.
Procesamiento de la información.
Síntesis del segundo tema.

Noviembre 2025
Consulta sobre el cuarto tema.
Procesamiento de la información.
Síntesis del segundo tema.

Diciembre 2024- enero 2025
Síntesis por tema (con perspectiva nacional, regional, sectorial).

Enero – febrero 2025.
Elaboración del documento final.

Marzo 2025 – 8 de marzo.

Entrega formal del documento a las autoridades del INAMU y a la Defensoría de los Habitantes.
Entrega formal del documento a las mujeres en las regiones.

Fase 0

Elaboración de propuesta metodológica, cronograma y responsables en las distintas etapas de esta auditoría social, lo cual incluye:

- ✓ Propuesta metodológica del equipo facilitador general al 31 de mayo (corresponde la definición de la metodología general con su plan de trabajo).
- ✓ Debe incluir una guía para consultarle a las mujeres los aspectos específicos, los ámbitos de interés en torno a concretar solicitud de información al INAMU para trabajar a nivel nacional y regional. En las preguntas problemas se enfatizan en fortalezas y ámbitos de mejora, pero son las mujeres las que deben definirlo: ¿sobre qué aspectos específicos se requiere que el INAMU rinda cuentas?
- ✓ Debe incluir una guía general que oriente y motive a las mesas regionales para la ampliación, consulta o mecanismo que considere para la representación de las mujeres en su diversidad.
- ✓ Desarrollo de las mesas y el espacio de síntesis regional.
- ✓ Síntesis nacional sobre los aspectos a consultarle al INAMU.

Fase 1

Socialización de la propuesta metodológica y el cronograma con el Equipo Facilitador General.

Socialización de la propuesta metodológica y el cronograma con las integrantes de las Mesas Regionales.

Solicitud y recopilación de la información del INAMU de fuentes secundarias, accesible a las mujeres en su diversidad.

Fase 2

Consultas regionales en torno a los cuatro asuntos estratégicos definidos.

Fase 3

Profundización y síntesis regional y nacional sobre la base del análisis de los servicios y rectoría, en la identificación de los asuntos de interés sobre los cuatro asuntos estratégicos.

Fase 4

Definición de resultados, entrega y mecanismos de seguimiento a propuestas.

Cronograma:

El 6 y 7 de junio al se hará una reunión de trabajo presencial para la revisión y validación de la metodología y cronograma con el pleno del equipo facilitador.
(FECHA) se plantea la propuesta de la ruta metodológica y cronograma al total de participantes en los territorios.
El cronograma se hará según la propuesta planteada a marzo de 2025.

Anexo 9

Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades. 2017-2032

Informe de avance de cumplimiento de metas del año 2022

Elaborado por: Secretaría Técnica de PLANOVI

Agosto, 2023

Índice

Introducción **3**

Glosario de siglas **5**

Pasos metodológicos para la elaboración del informe de cumplimiento de metas 2022 ..... **7**

Eje 1: Promoción de una cultura no machista **9**

Eje 1: Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal. 10

Balance 21

Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia **25**

Eje 2: Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal. 25

Balance 31

Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas, en niñas y adolescente madres, sus hijos e hijas **34**

Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal 35

Balance 37

Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización **40**

Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal 40

Balance 49

Eje 5: Prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual. **53**

Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal 53

Balance 68

Eje 6: Prevención del femicidio **71**

Avances y desafíos según las acciones estratégicas del Plan quinquenal 71

Balance 74

Reporte de la inversión para la igualdad **76**

Consideraciones finales **78**

Anexo: Cumplimiento de metas por acción operativa de cada Eje **80**

Introducción

El Sistema Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar, es creado por la Ley 8688, integrado por 22 instituciones y organizaciones, cuya misión es promover políticas públicas que garanticen el cumplimiento de la normativa nacional y los compromisos que el país ha asumido a nivel internacional en materia de derechos humanos y del derecho a vivir una vida libre de violencia. Además, brindar a las mujeres en situación de violencia, una atención integral que les permita mejorar su condición, recuperación y construcción de un nuevo proyecto de vida. (Art. 2)

Para responder a este mandado, se crea la Política Nacional para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANOVI), que refleja un compromiso del Estado costarricense por atacar las causas estructurales de la violencia contra las mujeres, en el entendido de que el Estado en sí mismo reproduce las condiciones de desigualdad que generan exclusión, discriminación y violencia.

Esta política, contempla un primer plan quinquenal 2017-2022, con una serie de acciones estratégicas y operativas, con sus indicadores y metas por cada uno de los 6 Eje estratégicos, que refleja los compromisos asumidos por las 22 instituciones para transformar los patrones socioculturales que causan y perpetúan la violencia contra las mujeres; y para brindar servicios de prevención, atención, protección, sanción y reparación a las mujeres que enfrentan las diferentes manifestaciones de la violencia.

A continuación, se presenta el balance del cumplimiento de metas del año 2022, de este plan quinquenal a partir de los reportes que presentaron las instituciones de su ejecución.

El documento contempla cinco apartados con el análisis de cada uno de los Ejes. Cada apartado se refiere a un Eje, en el que se analizan los avances y los retos por cada una de las acciones estratégicas de ese Eje. Asimismo, se presentan los datos de la contribución a la meta quinquenal, tomando en cuenta la ejecución de 2020, con el fin de visibilizar lo caminado y lo que falta por recorrer, haciendo explícito los logros y los pendientes en la ejecución de este Plan.

Finalmente, en anexos, se adjunta un cuadro que muestra el porcentaje de acciones en ejecución por cada Eje.

Este año, después de dos años de pandemia, se retoman las actividades presenciales, sin embargo, se mantiene un sistema bimodal en el que se combinan actividades presenciales y virtuales. Es necesario mirar esta ejecución de metas que se presenta, considerando este contexto, sigue siendo un periodo de transición a nivel emocional, institucional, metodológico y tecnológico.

Con este informe, se espera visibilizar los principales avances en el camino de la eliminación de la violencia contra las mujeres y los retos que aún se tienen desde la institucionalidad

pública para cumplir con la aspiración de esta política, de promover una cultura no machista, romper con los ciclos de transmisión intergeneracional de la violencia contra las mujeres, eliminar la impunidad y promover la debida diligencia en la respuesta estatal, como requisito para lograr el desarrollo pleno de las mujeres y de la sociedad en general.

Glosario de siglas

CPJ	Consejo de la Persona Joven
DINADECO	Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
MCJ	Ministerio de Cultura y Juventud
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MJP	Ministerio de Justicia y Paz
MS	Ministerio Salud
MSP	Ministerio de Seguridad Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MIVAH	Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
PANI	Patronato Nacional de la Infancia
PISAV	Plataforma Integrada de Servicios de Atención de la Violencia
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UCR	Universidad de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional
ITCR	Instituto Tecnológico de Costa Rica
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
WEM	Instituto de Masculinidad
SINEM	Sistema Nacional de la Música
CONAPAM	Consejo Nacional de la persona Adulta Mayor

CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
CEN-CINAI	Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
ILAFEM	Informes locales de Investigación de los Femicidios
CCP	Centro Cívico por la Paz

Pasos metodológicos para la elaboración del informe de cumplimiento de metas 2022

Para la elaboración de este informe, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

Se realizó una solicitud formal a jerarcas de las instituciones que conforman el Sistema Nacional, en el mes de diciembre, para que presentaran el informe de cumplimiento de metas del año 2022 durante los meses de enero y febrero en el sistema Quickscore.

Durante este tiempo, se brindó apoyo y asistencia a las personas enlaces, para aclarar sus consultas sobre el uso del QS, sobre la interpretación del indicador o sobre cómo registrar la información.

Posteriormente, durante el mes de marzo se realizó una revisión del reporte de las instituciones, a partir de la cual, se identificaron una serie vacíos por lo que se abrió un periodo para que se realizaran las subsanaciones para mejorar la calidad del dato reportado, adjuntar evidencias en caso de ser necesario y cualquier otra revisión sugerida.

Luego, la Secretaría Técnica elaboró el presente informe preliminar, el cual se presentará a la Comisión de Seguimiento y al Consejo Nacional.

Resultados

La Política Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032, y su primer plan quinquenal 2017 al 2022, se estructuran alrededor de 6 Ejes que representan las apuestas estratégicas para lograr atacar las causas estructurales que producen, sostienen y perpetuan la violencia contra las mujeres. Contempla 16 acciones estratégicas, 50 indicadores de la política, 100 acciones operativas, y una serie de indicadores, junto con metas anuales, que reflejan los compromisos que asumieron las instituciones.

El análisis de cumplimiento de metas se realiza conforme al Sistema Quickscore, el cual da un puntaje según el desempeño individual de cada institución, y, además, arroja un puntaje de avance general del Plan quinquenal, a partir del rendimiento de las instituciones. El sistema identifica 3 niveles de desempeño: rojo, amarillo y verde. El rojo para cuando no se muestra avance, el amarillo cuando hay un avance parcial y el verde cuando se logra la meta. En el caso del cumplimiento parcial, es importante aclarar que aplica cuando no se cumplió con la meta en su totalidad, o porque en las metas interinstitucionales, no todas las instituciones cumplieron con la meta lo que afecta el rendimiento total.

En general, el plan quinquenal muestra un porcentaje de acciones en ejecución de un 76%.

PLANOVI

	2021	2022
Total de acciones:	100	100
Total de acciones en ejecución:	80	82

Porcentaje de ejecución:	**80%**	**82%**

Nivel de cumplimiento del Plan por Eje, 2021, 2022

Ejes	% de cumplimiento 2021	2022
Eje 1: Promoción de una cultura no machista	75%	82%
Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia	90%	80%
Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas y/o madres, y sus hijos e hijas.	67%	83%
Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización	78.5%	79%
Eje 5: Prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual	93%	87%
Eje 6: Prevención del femicidio	77%	85%

A continuación, se presenta el análisis de cumplimiento de metas por cada Eje, se identifican los avances y desafíos por acción estratégica de cada uno de los ejes.

Eje 1: Promoción de una cultura no machista

Eje	**Eje 1: Promoción de una cultura no machista**
Objetivo estratégico	Propiciar en la población de Costa Rica percepciones no estereotipadas de las mujeres y los hombres basadas en principios de no violencia, igualdad, relaciones igualitarias, respeto al cuerpo de las mujeres, dignidad y reconocimiento y valoración de las diferencias.
Indicador	Aumento del porcentaje quinquenal de población mayor de edad y hasta 75 años con percepciones no estereotipadas sobre mujeres y hombres basadas en principios de no violencia, igualdad, relaciones igualitarias, respeto al cuerpo de las mujeres, dignidad y reconocimiento y valoración de las diferencias en la población con respecto a la línea base 2019.
Meta del quinquenio	10%

Total de acciones operativas	28 acciones operativas
Acciones en ejecución	23
Porcentaje de acciones en ejecución	82%
Acciones estratégicas	**1.1.** Ejecución de estudios de percepciones acerca de la Violencia contra las Mujeres, incluyendo encuestas nacionales de población.
	1.2. Ejecución de estrategias de comunicación social y de formación, especialmente con personas menores de edad, para potenciar factores protectores frente a la violencia contra las mujeres.
	1.3. Regulación y control del uso de imágenes y tratamiento de contenidos comunicacionales sexistas y machistas (publicitarios, noticiosos, formativos, en espectáculos públicos, en medios de difusión masiva, en redes sociales y de comunicación institucional) para promover una ética para la igualdad entre mujeres y hombres.

Eje 1: Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal.

La violencia simbólica sostiene la cultura machista, y se refiere al conjunto de significados impuestos como válidos y legítimos por la cultura patriarcal que parten de la supremacía y dominación masculina. Es un tipo de violencia sostenida en las prácticas culturales de hombres y mujeres que se presenta en todos los espacios de la vida social, incluyendo el aparato estatal y sus instituciones.

Esta violencia invisible, mantiene y reproduce las relaciones jerárquicas de poder que potencian lo masculino y por tanto contribuye a reproducir las causales de la violencia machista hacia las mujeres. Una de sus características más negativas, es que permea todo, sin que sea perceptible, y se reproduce, tanto por hombres como por mujeres, de generación tras generación. (PLANOVI, 2017-2020)

En este sentido, el Eje Uno, busca visibilizar y enfrentar la violencia simbólica como un elemento clave para impulsar cambios hacia la construcción de una cultura no machista, a partir de promover competencias, especialmente en menores de edad para lograr: una mirada crítica de la realidad respecto a las relaciones de poder entre hombres y mujeres y las desigualdades; mirada crítica frente a prejuicios y estereotipos basados en el género; el falso amor romántico como factor de riesgo; compromiso activo con el cambio personal y social para prevenir la violencia contra las mujeres; reconocimiento, respeto y valoración de las diferencias; cuidado mutuo, empatía, solidaridad y sororidad, autocuidado, inclusión, capacidad para el diálogo y negociación, manejo y expresión de emociones, ejercicio de sexualidades afectivas, placenteras, seguras y en corresponsabilidad; y respeto de las diversidades.

El Eje contempla tres acciones estratégicas, que consisten en la ejecución de encuestas y estudios de percepción, desarrollo de procesos formativos, y de estrategias de comunicación dirigidas al personal de las instituciones y a la población meta, especialmente menores de edad. Además, de acciones para la promoción de una comunicación no machista, el análisis de los discursos mediáticos, y la promoción de la denuncia de contenidos sexistas en la publicidad y en espectáculos públicos.

1.1 Ejecución de estudios de percepciones acerca de la Violencia contra las Mujeres, incluyendo encuestas nacionales de población.

Avances:

En cuanto a la ejecución de estudios de percepción sobre la violencia contra las mujeres, que incorporen variables asociadas a este eje, no se logró ningún avance. Las instituciones MCJ, CPJ, MS, al igual que el año pasado, reportan que por recorte presupuestario no se realizaron los estudios que estaban previstos como la Encuesta de Juventudes, la Encuesta Nacional de Cultura, y la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva.

Desafíos:

Disponer de los recursos presupuestarios para la ejecución de las encuestas y estudios pendientes y así poder contar con información clave sobre la medición y los cambios en la percepción relacionados con estereotipos de género y la violencia contra las mujeres.

1.2. Ejecución de estrategias de comunicación social y de formación, especialmente con personas menores de edad, para potenciar factores protectores frente a la violencia contra las mujeres.

Avances

Las estrategias de comunicación social así como las acciones de formación, tienen la finalidad de desarrollar espacios de reflexión y análisis con las poblaciones meta y con el personal de las instituciones, acerca de los prejuicios y estereotipos basados en el género; el falso amor romántico como factor de riesgo; el compromiso activo con el cambio personal y social para prevenir la violencia contra las mujeres; el reconocimiento, respeto y valoración de las diversidades; la capacidad para el diálogo y negociación; el ejercicio de sexualidades afectivas placenteras, seguras y en corresponsabilidad. Se aborda la violencia estructural y la cultura machista que sostiene la desigualdad, la violencia y el control sobre el cuerpo de las mujeres.

El desarrollo de una estrategia diseñada y gestionada de manera interinstitucional, con contenidos y enfoques del Eje a fin de mejorar el impacto social de los mensajes, se logró para la conmemoración del 25 de noviembre con la campaña El macho Superior. Además, algunas

instituciones elaboraron sus propias estrategias de comunicación o las desarrollaron en alianza con otras instancias.

- **1.2.1.1.1 Número de instituciones que ejecutan internamente la estrategia de comunicación.**

  20 instituciones, que representan el 90% lograron desarrollar **estrategias de comunicación social a nivel interno y externo**, (5 instituciones más que en el 2021) para divulgar contenidos relacionados con la promoción de una cultura no machista y que promueven el cuestionamiento de prácticas machistas y de la violencia simbólica. Las instituciones son: MS, CCSS, CPJ, IMAS, INA, ITCR, CEN CINAI, MEP, MJP, INAMU, MIVAH, UCR, UNA, MCJ, UNED, MTSS, CONAPDIS, PJ, PANI, CONAPAM.

  Hay que mencionar que en este año se diseñaron y divulgaron tres campañas que fueron compartidas con las instituciones del Sistema Nacional, a saber: “El Macho superior”, campaña elaborada por el INAMU en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre. “Tu voz si importa”, elaborada por el eje 5 orientada al tema de la violencia sexual. Y una tercera “Las que ya no están”, elaborada por el MJP y dedicada a las mujeres víctimas de femicidio.

  Se realizaron campañas, webinarios, flayers, principalmente por medios virtuales y se utilizaron redes sociales y medios internos de divulgación que posibilitaron una cobertura del 100% del funcionariado. De acuerdo con el reporte de las instituciones, se logró una cobertura de 194.136 personas, con la aclaración de que varias de las instituciones solo reportaron el porcentaje y no la cantidad absoluta.

  Los temas de las estrategias de comunicación se enfocaron en los siguientes temas:

  - Prevención de la violencia contra las mujeres
  - Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política
  - 25 de noviembre: El macho superior
  - 8 de marzo
  - Acoso sexual callejero
  - Derechos de la mujer con discapacidad
  - Tu voz sí importa
  - Relaciones impropias
  - Mitos del amor romántico
  - Prevención de la violencia intrafamiliar
  - Belén do Pará
  - Prácticas machistas en el personal
  - Ciberacoso

- Detección de micromachismos
- Sororidad
- Las que ya no están
- Métele un gol al machismo
- Género y acceso a la justicia
- Sentencias con enfoque de género
- Paternidad
- Abuso sexual contra personas menores de edad
- Femicidios
- Crímenes de odio
- Construcción de relaciones intergeneracionales positivas y respetuosas para la prevención de la violencia.
- Violencia contra la persona adulta mayor ¿Cuáles son sus formas y qué podemos hacer para abordarla?
- Importancia de construir nuevas masculinidades para prevenir la violencia.
- Importancia de erradicar estereotipos y prejuicios hacia la vejez para prevenir la violencia contra la población adulta mayor.

➢ **1.2.1.2.1 Número de instituciones que ejecutan acciones, programas y proyectos de comunicación social dirigidas especialmente a personas menores de edad para la promoción de factores protectores frente a la Violencia contra las Mujeres.**

Las instituciones que reportan acciones son: CPJ, IMAS, INA, MEP, MCJ, MJP.

- A nivel de PANI se ejecutaron, de forma transversal en 10 regiones, procesos de formación y capacitación dirigidos a personas menores de edad y sus familias, así como comunidad en general. Los temas abordados fueron: Principio de equidad e igualdad de género, factores protectores y factores de riesgo de violencia contra la mujer, habilidades para la vida y blandas, relaciones impropias, auto control, patrones de crianza, entre otros. En total se realizaron 202 acciones.

- El CPJ por medio del Programa de Gestión de Juventudes para la Paz Social, desarrolló actividades dirigidas a personas jóvenes como:
  - Conversatorio Taller: Otras formas de comunicar
  - Taller Herramientas para mí protección personal
  - No te Enredes (Ciber Acoso): Prevención de la violencia contra la mujer, en el marco del 25N
  - Proceso Socioformativo "Masculinidades Positivas"
  - Marcha en el marco del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer

- El IMAS reporta el programa E-Mentores que forma parte de los procesos de capacitación en el programa Hogares Conectados. El mismo se trabaja en alianza estratégica con la Fundación PANIAMOR. Mediante esta acción se beneficia a población vinculada al Programa Hogares Conectados, brindando así las oportunidades de formación de las familias y al mismo tiempo se trabaja en prevención de la violencia en la población más vulnerable como es la niñez. Los temas tratados tienen que ver con la prevención de violencia en las redes y uso adecuado de la tecnología. Se abarca los temas: Sextorsión, Sexting, Grooming, Phishing, entre otros. Con una participación de 257 menores de edad. Esta capacitación se llevó a cabo en los cantones de Puntarenas, Cartago, Alajuela, San Carlos, Upala y Talamanca.

- En el INA se realizaron 74 acciones con la población estudiantil con el objetivo de promover factores protectores frente a la violencia contra las mujeres, como elementos claves para impulsar cambios hacia la construcción de una cultura no machista.

- El MCJ reporta acciones realizadas en el SINABI, en el programa de lectura donde se abordaron temáticas de la violencia contra la mujer, y en el SINEM donde se abordaron los siguientes temas: Acoso, machismo, la denuncia, violencia contra la mujer; economía; igualdad; Acoso sexual y Masculinidad.

- El MEP da cuenta de las siguientes acciones, que tuvieron un alcance de 103.451personas. Desde el Departamento de Educación Primaria se mencionan:
  - Cinco Campañas de comunicación dirigidas a las niñas, niños, docentes y familias de Educación de la Primera Infancia: 1. Lectura dialogada. 2. Conversación Empática. 3. Ambientes de cuido, 4. Presencia Plena. 5.-Pluc te cuenta un cuento.

- El MJP, reporta acciones desarrolladas en:
  - ✓ Los Centros Cívicos por la Paz, con actividades como el Festival por la Paz, cine foros, Identificación de factores de riesgo, valores para la paz, conmemoración del Día de la Mujer, conmemoración del 25 de noviembre, talleres sobre patriarcado y arquetipos de la masculinidad.
  - ✓ En el Programa de Sanciones Alternativas, se desarrollaron acciones de forma transversal dentro del proceso de libertad asistida, como:
    - Talleres sobre paternidades, violencia y machismo.
    - Campaña visual y afiches en conmemoración del 8M.
    - Taller de convivencia familia
    - Taller de convivencia de pareja
    - Taller de sexualidad
    - Taller de la conmemoración de la no violencia contra la mujer (25N)
  - ✓ En el Centro de Formación Juvenil Zurquí, se desarrolló la campaña de la Semana de la Salud mental, con los temas: relaciones de pareja saludables, autocuidado en las relaciones sexuales, derechos sexuales y reproductivos, autocuidado como una forma de no violencia contra la mujer

- Instituciones que desarrollan **acciones de formación continua del personal** que integran capacitaciones en promoción de factores protectores frente a la VcM de acuerdo con contenidos de esta acción estratégica.

  En canto a las acciones de formación al personal, 15 instituciones que representan un 68% (disminuyó un 10% con relación al año 2021) reportan el desarrollo de distintas actividades, como charlas, webinarios y cursos. La formación al personal de las instituciones en promoción de factores protectores frente a la VcM, es clave para cuestionar y transformar la cultura machista que permea las instituciones y para incorporar el enfoque de género en los programas que se ejecutan. Las instituciones que desarrollaron acciones fueron: MS, CCSS, CPJ, IMAS, ITCR, MEP, INAMU, CEN CINAI, UCR, MTSS, CONAPDIS, PJ, PANI, MSP, INA. Se logró un alcance aproximado de 10.928 personas, a partir de los datos de las instituciones que así lo reportan. Estas acciones, contemplan los siguientes temas:

  - MS: Estrategias de inteligencia emocional para llevarse bien consigo mismo y con los demás. (180 personas)
  - CCSS: Curso: Fundamentos básicos de violencia y capacitaciones a redes locales (373 personas)
  - IMAS: Curso virtual Derechos de las Mujeres y el de Igualdad y Equidad de género, charlas en derechos humanos y género (1.117 personas)
  - CPJ: Certificación en espacios laborales libres de violencia y discriminación (2 personas)
  - INA: Fundamentos jurídicos para la atención de la violencia contra las mujeres (14 personas)
  - MEP: Capacitaciones de la Contraloría de Derechos estudiantiles (1198).
    Curso autogestionado “Gestión de la convivencia en los centros educativos” (86 personas) Y Curso virtual de Violencia contra las mujeres. (83 personas)
    Capacitaciones brindadas por depto. Primera infancia: Webinarios Transformación curricular: centros educativos democráticos desde crianza respetuosa. Webinario: Herramientas que conectan en Promoción de factores protectores. Webinario: Ambientes para hacer, estar y ser. (795)
  - CONAPDIS: Estrategias metodológicas para multiplicadores en la promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia contra las mujeres.
  - PANI: Violencia y Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes- Construyendo Entornos de Paz.
  - MSP: Violencia contra las mujeres (295 personas)
  - ITCR: Abordaje de violencia de género, Curso: Expresiones de la violencia de género, Hostigamiento sexual, discriminación por orientación sexual, igualdad de género, lenguaje inclusivo. (696 personas)
  - PJ: Ley de penalización, hostigamiento sexual, Código de familia, Lenguaje inclusivo, CEDAW Belén do Para, entre otros (5536 personas)
  - INAMU: Curso virtual de prevención de la violencia contra las mujeres (50 personas)

- CEN CINAI: Curso de capacitación de formadores en factores protectores de la violencia (1467 personas)

➢ En cuanto a **las acciones de multiplicación**, el CEN CINAI reporta que se realizaron 265 capacitaciones a familias en Construcción de Ambientes de Paz y atención de situaciones de violencia. En estas actividades se contó con una participación de 2341 personas, 374 hombres y 1967 mujeres.

➢ En cuanto a los **programas de educación formal** que incluyen contenidos de esta acción estratégica, desagregado por tipo de contenido e institución, desarrollaron acciones el MEP, el INA y las Universidades.

El MEP reporta:

1. Programa de Afectividad y Sexualidad para el nivel de Educación Diversificada
2. Programa de Afectividad y Sexualidad para el nivel de Tercer Ciclo
3. Programas de Estudio de Orientación para Primero, Segundo y Tercer Ciclos de la Educación General Básica y Educación Diversificada.
4. Programas de Estudios de Educación Cívica para Tercer Ciclo de la Educación General Básica y Educación Diversificada.
5. Programas de Estudios de Estudios Sociales
6. Programa de Estudio de Psicología.
7. Programa de Estudios de Educación Preescolar.

Por su parte las universidades reportan los siguientes:

- La UCR: Posgrado en Estudios de las Mujeres, Géneros y Sexualidades y Posgrado Especialidad Profesional en Comunicación y Género.
- La UNED: Género y multiculturalismo en el arte contemporáneo y Derechos Humanos y Género. Ambas asignaturas son de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNED.
- La UNA: el Bachillerato y Licenciatura de Género y Desarrollo, y la Maestría Perspectiva de Género en los Derechos Humanos.

El INA, reporta el programa de Dibujo Artístico que incluye contenidos de este Eje.

➢ En cuanto a la **capacitación en el diseño y actualización de las ofertas curriculares** para la inclusión de los contenidos de esta acción estratégica en programas de educación formal, solamente capacitaron el INA a 19 personas y la UCR a 85.

➢ En lo que respecta a las **personas menores de edad que participan en los procesos socio-educativos del IMAS**, se reporta un 25% que se capacitaron por medio del programa E-Mentores, que forma parte de los procesos de capacitación en Hogares Conectados, a un total de 251 personas menores de edad, 124 hombres y 127 mujeres, en los cantones de Puntarenas, Cartago, Alajuela, San Carlos, Upala y Talamanca.

- En cuanto a los **proyectos, programas o acciones que incorporan contenidos** de esta acción estratégica, se ejecutaron en el MEP y el PANI.

  - El MEP menciona los siguientes programas, en los que han participado 128.378 estudiantes:

    1. Ruta estratégica de la gestión de la convivencia en el territorio educativo.
    2. La ruta estratégica en convivencia para población preescolar
    3. Servicio Comunal Estudiantil "e-comp@s" para la prevención del ciberbullying, sexting, exposición a contenidos inapropiados, sextorsión, grooming, phishing y abuso sexual y otros delitos informáticos.
    4. Servicio Comunal Estudiantil "Construyendo Paz" cuyo objetivo es generar espacios de reflexión sobre situaciones que afectan la convivencia, asumiendo la responsabilidad y el compromiso personal para detener situaciones de violencia y discriminación entre pares en el entorno educativo y en su vida en general.
    5. Encuentros de Líderes estudiantiles, espacio de trabajo con estudiantes líderes de Centros Educativos convocados estratégicamente por programas específicos, para trabajar el tema de Derechos Humanos. Como parte de la metodología, se desarrolla el tema de igualdad de género y la no violencia contra las mujeres.
    6. Procesos de capacitación virtual y presencial en liderazgo de las mujeres: Estudiantes miembras de Gobiernos Estudiantiles.
    7. Estrategia Nacional de Educación STEAM con enfoque de género: En esta estrategia se desarrolla una línea estratégica específica en la cual, se promueve el desarrollo de acciones afirmativas dirigidas a mujeres y otra línea específica para el trabajo con familias para promover una elección vocacional libre de estereotipos de género.
    8. Desde el Departamento de Educación de Primera Infancia se llevaron a cabo 2 talleres en las regiones Cartago
    9. Webinario a la región de Desamparados sobre STEAM, titulado: Mis primeros pasos en la experiencia STEAM desde la Educación Preescolar DRED.
    10. Línea "Aquí estoy" MEP, Primeros auxilios psicológicos, de estudiantes y familia de estudiantes del Ministerio de Educación Pública.
    11. Talleres con población estudiantil de secundaria y primaria acerca de prevención de la violencia contra las mujeres y promoción de la igualdad de género
    12. Festival Estudiantil de las Artes: Dentro de los materiales distribuidos a la comunidad educativa se incorporan temas relacionados a la igualdad y equidad de género para que la población estudiantil incorpore en la elaboración de sus obras esta perspectiva.

En esta misma acción el PANI reporta:

- 291 actividades desarrolladas en las 57 Oficinas locales, dirigidas a Academias de Crianza, Programa de Adolescentes madres y personas menores de edad en centros educativos y en comunidad. En los que se abordaron temáticas relacionadas con habilidades para la vida, cultura no machista, relaciones igualitarias, estereotipos de género, violencia, manejo de límites, tipos, ciclo y manifestaciones de la violencia, entre otros. Logrando una cobertura de una 84%.

- El **MCJ**, al igual que el año 2021, logró incluir en las **Bases de Participación de fondos** para la promoción y el estímulo de la cultura, acciones afirmativas a aquellos proyectos que incluyeran temas relacionados con este Eje. Se mencionan tres fondos:

  - Dirección de Cultura: con la convocatoria de Puntos de Cultura, se incluyó un puntaje extra para los proyectos vinculados al PLANOVI.
  - Teatro Popular Melico Salazar: Se incluyó el puntaje adicional para proyectos que aborden contenidos de esta estrategia en las bases del fondo concursable PROARTES.
  - Centro Costarricense de Producción Cinematográfica: El Fondo de Fomento Audiovisual y Cinematográfico El Fauno, seleccionó 67% de proyectos, con una inversión de 188 millones de colones. También se garantizó que en cada proyecto apoyado al menos el 50% de las personas responsables de departamentos (dirección, producción, guion, edición, fotografía, actuación, etc.) sean mujeres que se identifiquen

- El PANI logra desarrollar 23 **procesos para la formación en una cultura de igualdad** y no violencia por las Unidades Móviles en los CEN CINAI, Red de Cuido- CECUDI.

- El MJP, **desarrolla ofertas programáticas que incluyen contenidos de esta acción estratégica.** Se ejecutaron 27 acciones desarrolladas en los Centros Cívicos por la Paz, según el siguiente desglose: 5 en Garabito, 5 en Aguas Zarcas, 3 en Cartago, 4 en Heredia, 1 en Pococí y 9 en Desamparados. Las cuales contaron con 1107 personas, un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

  También se desarrollaron 19 acciones en el Programa Sanciones Alternativas de sensibilización virtuales, abarcando a población de todo el territorio nacional. En el Centro de Formación Juvenil Zurquí, se desarrolló un Proceso Grupal dirigido a la población femenina sentenciada sobre “El crítico interno y la autoaceptación”.

- En cuanto al impulso de proyectos de **prevención primaria de la VcM y promoción de factores protectores a través del servicio comunal estudiantil**, únicamente la UCR registra 17 proyectos de Trabajo Comunal Universitario, Extensión Docente y Extensión Cultural (6 proyectos más que en el 2021) vinculados al eje de prevención de la violencia contra las mujeres y promoción de factores protectores.

  - Proyecto Debates sobre Feminismos
  - Proyecto Promoción de Estilos de Vida Saludable, la seguridad alimentaria y el empoderamiento psicológico y económico de mujeres del Cantón Central de Alajuela
  - Proyecto Otros saberes posibles: pedagogía crítica y sexualidades disidentes
  - Proyecto Escuela para padres y madres: temas del desarrollo de nuestros niños, niñas y adolescentes
  - Proyecto Promoción de la salud afectiva sexual de jóvenes de Montes de Oca por medio del modelo TIC TAC TEP
  - Proyecto Derechos Humanos y Comunicación
  - Proyecto Escucha, expresión y acción: Ciudadanía en personas jóvenes de Talamanca

- Entornos de bienestar en poblaciones vulnerabilizadas
- Proyecto Educación para la salud en los centros de atención y sus comunidades
- Proyecto Equipo multidisciplinario en la promoción de derechos y desarrollo integral de los y las adolescentes
- Proyecto Atención a la diversidad en el marco de la educación inclusiva en San Ramón
- Proyecto Formación socio jurídica para la promoción de nuevas masculinidades
- Proyecto Promoción de la economía solidaria y el cooperativismo / IMAS Uldes San Ramón
- La respuesta estatal ante el Femicidio: Un análisis de los comités locales para la atención inmediata y el seguimiento de casos de alto riesgo por violencia contra las mujeres (CLAIS) en tres cantones de atención prioritaria-Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer - Sede de Occidente
- Proyecto Mural Viajero Conmemoración 25 de noviembre actividad conjunta Programa de investigación Perspectivas interdisciplinarias y Carrera de Trabajo Social.
- Patrimonio y comunidad
- La Capri: organización comunitaria, equidad e inclusión como forma de promoción de una cultura de paz

Desafíos:

Fortalecer los procesos de formación en el tema de violencia contra las mujeres y en los enfoques y principios medulares que sustentan el Eje 1 de la política es fundamental para dar un salto cualitativo hacia una cultura no machista, que permee la cultura institucional y sus propuestas programáticas. El reto implica el desarrollo de procesos formativos más que acciones puntuales, dirigidos a las tres poblaciones que contempla el Eje: el personal institucional, la población menor de edad y la comunidad en general. Este año la cantidad de población capacitada disminuyó en relación el año 2021.

Intensificar las acciones para la incorporación de los contenidos de este Eje en las acciones de prevención y capacitación que realizan las instituciones con las personas menores de edad.

Profundizar el desarrollo de acciones para la formación en una cultura de igualdad y no violencia para población en primera infancia en la Red de Cuido y los CEN CINAI.

La estrategia de comunicación es medular en esta política para avanzar en el cambio cultural y en la construcción de nuevas narrativas que contrarresten los discursos machistas. Es fundamental contar con un plan de comunicación que sea compartido con las instituciones del Sistema Nacional. Este año aumentaron las instituciones que desarrollaron acciones de comunicación, sin embargo, aún está pendiente la medición de la población impactada con las campañas de comunicación.

Fortalecer la capacitación al personal que realiza el diseño y actualización de ofertas curriculares para la inclusión de los contenidos del Eje en los programas de educación formal, especialmente en las Universidades.

El desarrollo de programas culturales, de danza, teatro, música en el nivel local, se han visto absolutamente afectados por la pandemia y no muestran avance, lo que requiere de propuestas innovadoras para continuar promoviendo con el uso de estos recursos artísticos, el cambio cultural y la interiorización de los valores de relaciones igualitarias, autocuidado, respeto al cuerpo de las mujeres, etc.

Continúa siendo urgente retomar la estrategia de Educación Preescolar del MEP para la incorporación de un componente de formación a docentes del Programa de Estudios de Educación Preescolar y Enfoques de prevención de violencia contra las mujeres; para generar la "Ruta Pedagógica" para atender los contenidos de estos ejes con niños y niñas de preescolar MEP e para impulsar relaciones niña-niño fundamentadas en principios de igualdad, respeto recíproco y cultura de paz. Proyecto que se suspendió por ausencia de recursos presupuestarios.

1.3. Regulación y control del uso de imágenes y tratamiento de contenidos comunicacionales sexistas y machistas (publicitarios, noticiosos, formativos, en espectáculos públicos, en medios de difusión masiva, en redes sociales y de comunicación institucional) para promover una ética para la igualdad entre mujeres y hombres.
Avances:

La promoción de un cambio cultural no es posible si desde los principales reproductores de opinión como lo son los medios de comunicación masiva, las redes sociales y la publicidad no se atacan los mensajes que perpetúan la violencia simbólica, con un contra discurso. Es en este sentido, que se considera como un eje prioritario la regulación del uso de la imagen de las mujeres, y la reproducción de estereotipos y prejuicios que atentan contra la igualdad de género en la publicidad y en los espectáculos públicos. Asimismo, como parte del cambio cultural, se promueven campañas para la promoción de la denuncia por parte de la ciudadanía, específicamente en dos instancias, la Oficina de Control de Propaganda del MGP y la Comisión de Calificación de Espectáculos Públicos del MJP, lo cual es clave para romper con la tolerancia social ante el uso de imágenes sexistas que reproducen la discriminación y la violencia contra las mujeres.

- En cuanto al **uso del lenguaje inclusivo**, el Poder Judicial reporta 12 actividades de capacitación con una participación de 194 personas, 120 mujeres y 74 hombres.

- En cuanto a las **quejas por publicidad** sexista recibidas en la Oficina de Control de Propaganda del MGP, se recibieron 27 denuncias incluidos ocho casos del 2021 pendiente de resolución. En cuanto al motivo de las denuncias, el 89% (17) se debió a contenido de género, el 5% (1) a aspectos relacionados con raza, y el restante 5% (1) a temas de edad.

- La Oficina de Control de Propaganda elaboró u**na campaña para la promoción de la denuncia sobre contenidos publicitarios y espectáculos sexistas y machista**s, que fue difundida por 11 instituciones: CPJ, INA, CEN CINAI, MEP, MCJ, MJP, INAMU, UCR, UNED, MTSS, MGP. (disminuyó en 2 instituciones con respecto al año 2021). Se divulgó en las redes sociales institucionales, logrando un alcance del 100% del personal institucional. Estos esfuerzos son importantes para promover, tanto a nivel de las instituciones como de la sociedad en general, el análisis crítico de la realidad y la desnaturalización de la violencia simbólica. Así como, las resoluciones dirigidas a las empresas denunciadas contribuyen a señalar la responsabilidad de los medios en el cambio cultural.

- A pesar de que en el año 2021 se presentó a la Asamblea Legislativa el proyecto de ley, para sustituir a la Ley actual N. 5811, denominado **"Proyecto de ley para la protección de la dignidad humana, la niñez y la imagen de la mujer en la publicidad comercial**", elaborado por la Oficina de Control de Propaganda, este se archivó y surgió otro proyecto presentado por un partido político, con un ámbito de acción mucho más reducido.

Desafíos:

Reforzar las campañas de promoción de la denuncia de la publicidad sexista y de espectáculos públicos, con las poblaciones meta, para promover una capacidad crítica de la naturalización de la violencia y promover el cambio cultural.

Dar seguimiento al nuevo proyecto de ley sobre el control de propaganda sexista, en la Asamblea legislativa.

Impulsar acciones institucionales, como directrices o lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo, tanto en la comunicación interna como externa.

Balance

La promoción de una cultura no machista es un Eje clave, motor de esta Política Nacional, es una apuesta por transformar la violencia simbólica y el discurso patriarcal que justifica, normaliza, minimiza y reproduce la desigualdad, la violencia contra las mujeres y las relaciones de dominio. Es la base estructural sobre la que se asientan todas las formas de violencia.

Este eje muestra avances con relación al año 2021, en términos de que hubo un aumento de las instituciones que desarrollaron acciones de comunicación, formación e inclusión de los contenidos del Eje en los diferentes programas y proyectos. También, se logró un reporte más sustantivo de la población impactada, tanto interna como externa, aunque sigue pendiente el desglose según las desagregaciones de los indicadores, lo cual no permite contar con datos de calidad sobre la población alcanzada y el impacto en los cantones priorizados.

No se avanzó en las siguientes acciones:

- 1.1.1.2 Diseño de proyectos para aplicación de estudios de percepción desde sectores específicos (Proyecto Sistema Costarricense de Información sobre Discapacidad y Proyecto Estudio Nacional sobre Percepción sobre Desigualdad de Género y VcM en relación con la Salud)
- 1.1.2.1 Incorporación de variables asociadas a los temas de esta acción estratégica en encuestas específicas de las instituciones (Encuesta Nacional de Cultura, Encuesta Nacional Salud Sexual y Reproductiva y Encuesta de Juventudes, Módulo de victimización de la Encuesta Múltiple de Hogares y otros)
- 1.2.2.8.1 Número de programas y otras propuestas artísticas desarrolladas para el trabajo con jóvenes en comunidades
- 1.2.2.11 Fortalecimiento y ampliación de planes locales municipales con participación de las "Agendas locales de Mujeres" y otras organizaciones de mujeres (donde existan) para la prevención primaria de la VcM y promoción de factores protectores.

En general, los desafíos se pueden sintetizar como:

- Asignación de presupuesto para realizar los estudios y encuestas.
- Impulso de procesos de multiplicación de las acciones formativas a nivel comunitario.
- Intensificación de las acciones de prevención y capacitación dirigida a niños, niñas y adolescentes.
- Desarrollo del curso virtual en las plataformas institucionales para acelerar los procesos de capacitación con el funcionariado público, debido a que solamente tres instituciones han logrado colocarlo en sus plataformas.
- Ejecución de un plan de comunicación social interinstitucional, que permita posicionar es de manera estratégica y orientado a diferentes públicos, los contenidos del Eje.
- Capacitación del personal de Educación Preescolar del MEP para el desarrollo de la ruta pedagógica que garantice la inclusión de contenidos del Eje en los procesos educativos orientados al cambio cultural

Eje 1: Promoción de una cultura no machista

Acción estratégica	Indicadores de la política	Meta quinquenal	Avance en tres años
1.1 Ejecución de estudios de percepciones acerca de la Violencia contra las Mujeres, incluyendo encuestas nacionales de población.	1.1.1 Porcentaje quinquenal de personas entre 18 y 75 años, según edad, sexo y cantón, con percepciones no estereotipadas de las mujeres y los hombres basadas en principios de no violencia, igualdad, relaciones igualitarias, respeto al cuerpo de las mujeres, dignidad y reconocimiento y valoración de las diferencias, medidos a partir de la encuesta nacional de percepción.	10% de aumento con respecto a la línea base	
	1.1.2 Número de encuestas/estudios nacionales de percepciones acerca de la VcM realizadas cada cuatro años con información desagregada por edad, sexo y cantón	3 estudios	**1 estudio**
1.2. Ejecución de estrategias de comunicación social y de formación, especialmente con personas menores de edad, para potenciar factores protectores frente a la violencia contra las mujeres	1.2.1. Número anual de estrategias institucionales de comunicación social dirigidas especialmente a personas menores de edad para la promoción de factores protectores frente a la Violencia contra las Mujeres, desagregadas por población objetivo, cantón y tipos de competencias abordadas según la acción estratégica.	88, 22 por año, 1 por institución	**36 estrategias**
	1.2.2. Porcentaje Anual de personas usuarias que recibieron servicios de formación que integran las competencias para la promoción de factores protectores frente a la Violencia contra las Mujeres desagregados por sexo, edad, institución, condición sociocultural y cantón.	10%	

1.3. Regulación y control del uso de imágenes y tratamiento de contenidos comunicacionales sexistas y machistas (publicitarios, noticiosos, formativos, en espectáculos públicos, en medios de difusión masiva, en redes sociales y de comunicación institucional) para promover una ética para la igualdad entre mujeres y hombres.	1.3.1. Porcentaje anual de denuncias recibidas y tramitadas en la Oficina de Control de Propaganda sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en la publicidad respecto a la línea base del Período.	Aumento de 2% anual	**100%**
	1.3.2. Porcentaje anual de denuncias recibidas y tramitadas en la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en actividades públicas, semipúblicas y en medios de comunicación respecto a la línea base para el período	Aumento de 2% anual	**100%**
	1.3.3. Porcentaje anual de recomendaciones emitidas por la Oficina de Control de Propaganda.	100% de denuncias con recomendación	**100%**
	1.3.4. Porcentaje anual de recomendaciones emitidas por la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos	100% de denuncias con recomendación	**100%**
	1.3.5. Número anual de iniciativas comunicacionales públicas y privadas que informan y estimulan la denuncia sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en la publicidad y en los medios de comunicación.	24	
	1.3.6. Número de propuestas de reformas normativas sobre control de espectáculos públicos, propaganda y publicidad presentadas en el período de la política.	2	**1**

Fuente: Secretaría Técnica. PLANOVI, 2022.

Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia

Eje	Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia
Objetivo estratégico	Impulsar en niños, hombres adolescentes y hombres jóvenes, el desarrollo de competencias para el ejercicio de masculinidades para la igualdad y la no violencia hacia las mujeres en cantones priorizados
Indicador	Porcentaje anual de cantones priorizados en los cuales los hombres recibieron servicios para el desarrollo de competencias para el ejercicio de masculinidades para la igualdad y la no violencia hacia las mujeres desagregados por edad.
Meta del quinquenio	10%
Total de acciones operativas	10
Cantidad de acciones en ejecución	8
Porcentaje de acciones en ejecución del Eje	80%
Acción estratégica	1. Formación de competencias en hombres- priorizando en niños, adolescentes y jóvenes- (usuarios externos) y en el personal masculino de las instituciones (usuarios internos) para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad brindando modelos de masculinidad no machista y libre de violencia y el ejercicio de una sexualidad integral, informada placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres.

Eje 2: Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal.

El modelo de masculinidad predominante en la sociedad patriarcal se caracteriza por el sexismo, la homofobia y el ejercicio del poder y el control sobre los otros hombres, la naturaleza y principalmente sobre las mujeres, los niños y las niñas.

Los hombres aparecen como perpetradores de la mayoría de las situaciones de violencia en el país, en más del 90% de los casos por violencia contra las mujeres (incluida la violencia sexual, la explotación sexual comercial, el femicidio y la violencia simbólica), incumplimiento de medidas de protección, violencia entre hombres, accidentes de tránsito, violencia contra el

medio ambiente y los animales, y violencia contra sí mismos. Y los datos también demuestran que más del 80% de las agresiones más violentas y mortales de hombres a mujeres son producidas por hombres que tienen vínculos cercanos como pareja y expareja. (PLANOVI, 2017-2032)

En este sentido, se pretenden desarrollar procesos para promover cambios socioculturales, que impliquen la construcción de masculinidades para la igualdad y la no violencia contra las mujeres, a partir del trabajo de reflexión sobre la construcción de las identidades, la subjetividad y los mandatos del sistema patriarcal que perpetúan la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres.

De manera que el Eje 2, prioriza el trabajo con las nuevas generaciones, con niños y adolescentes, para potenciar capacidades para el establecimiento de relaciones basadas en la igualdad, el respeto, la convivencia pacífica y la corresponsabilidad social, todo ello con el fin de prevenir la violencia contra las mujeres. Y se enfoca en el desarrollo de actividades formativas y de estrategias de comunicación, tanto para funcionarios hombres como para la población meta, que aborden los temas de la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad, modelos de masculinidad no machista y libre de violencia, el ejercicio de una sexualidad integral, informada placentera y en corresponsabilidad.

El Eje 2 está compuesto solamente por una acción estratégica, a continuación, se presentan los principales avances.

2.1 Formación de competencias en hombres- priorizando en niños, adolescentes y jóvenes- (usuarios externos) y en el personal masculino de las instituciones (usuarios internos) para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad brindando modelos de masculinidad no machista y libre de violencia y el ejercicio de una sexualidad integral, informada placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres.

- **Capacitación de formadores,** con el objetivo de que reproduzcan las capacitaciones a lo interno de sus instituciones y hacia la población meta, para avanzar en la construcción de masculinidades para la igualdad.

En respuesta a esta acción, se impartió una tercera edición del curso virtual Construcción de masculinidades igualitarias y no violentas, con una duración de 40 horas, y un taller metodológico para facilitadores para el trabajo con hombres, de 48 horas, con la participación de 16 funcionarios.

Por su parte el MJP, también desarrolló dos cursos en los que participaron 18 funcionarios como multiplicadores.

- En lo que se refiere a los **programas de estudio de educación formal** preescolar, primaria, secundaria, y universitaria, que han logrado incorporar los contenidos de este eje en su currículo, como parte de la estrategia para fortalecer los factores protectores frente a la violencia contra las mujeres, solamente se reportan acciones en el MEP, INA y la UCR.

  - ✓ El MEP reporta los siguientes programas: 1. Programa de Afectividad y Sexualidad para el nivel de Educación Diversificada 2. Programa de Estudios de Educación Preescolar. 3. Programas de Estudio de Orientación para Primero, Segundo y Tercer Ciclos de la Educación General Básica y Educación Diversificada 4. Programas de Estudios de Educación Cívica para Tercer Ciclo de la Educación General Básica y Educación Diversificada. 5. Programa de Estudio de Psicología.

  - ✓ La UCR cuenta con 7 programas de estudio que integran contenidos de la acción estratégica: Escuela de Psicología, Escuela de Trabajo Social, Escuela de Orientación, Escuela de Sociología, Escuela de Salud Pública, Facultad de Derecho, Programa de Posgrado en Estudios de la Mujer.

- Con respecto a los procesos de **formación al personal de las instituciones**, algunas instituciones avanzaron en el desarrollo de acciones puntuales de sensibilización, así como, talleres o cursos más amplios. Esta actividad les corresponde a todas las instituciones, sin embargo, solamente 13 instituciones la reportan, que representan un 64% (se mantiene el mismo porcentaje del año 2021). Las instituciones son: MS, CCSS, CPJ, IMAS, MEP, MJP, MIVAH, UCR, MGP, CONAPDIS, PJ, PANI, MSP. Desarrollaron actividades como charlas y cursos con una participación total de 854 hombres capacitados.

  Los temas desarrollados fueron:

  - MS: 20 acciones de capacitación en Masculinidades para la igualdad.
  - CPJ: Masculinidades positivas.
  - INAMU (Eje 2): Taller metodológico para multiplicadores en la promoción de masculinidades para la igualdad y no violencia. (16 hombres)
  - CCSS: Talleres de Socialización de la sexualidad desde la cultura patriarcal; Salud masculina; derechos sexuales y reproductivos
  - IMAS: Curso masculinidades para la igualdad y la no violencia; masculinidades emergentes (213 participantes, de los cuales 135 son hombres que representan un 38% de los hombres de la institución)
  - MEP: Fortalecimiento de la Red de hombres (25 hombres)
  - MJP: Curso de Masculinidades para la igualdad y la no violencia (38 Hombres)
  - MIVAH: micromachismos (58 participantes, 26 hombres)
  - UCR: Sexismo, Hostigamiento sexual
  - CONAPDIS: Curso masculinidades para la igualdad y la no violencia
  - PJ: Taller metodológico para multiplicadores en la promoción de masculinidades para la igualdad y no violencia; Curso Como padres cumplimos; charla Finanzas y masculinidad, entre otros (365 hombres participantes)

- PANI: Charla Masculinidades positivas; ¿Y Si hablamos de masculinidades? (102 hombres)
- MSP: Masculinidades por la igualdad. (147 hombres)
- MGP: Taller ¿Ser hombre es un peligro para salir?

➢ En cuanto a la **adaptación metodológica** de los programas o proyectos con niños y adolescentes, reportan: CPJ, IMAS, INA, MEP, MJP, UCR, PANI, MSP.

✓ CPJ: Desarrolla el Programa de Gestión de Juventudes en los 7 Centros Cívicos que contempla talleres sobre sexualidad y responsabilidad afectiva. Además, en Santa Cruz se desarrolló un taller específico sobre masculinidades con la participación de 21 personas.

✓ IMAS: Desarrolla, por iniciativa del equipo de apoyo técnico de la Red de Hombres por la Igualdad de Género del IMAS; un proceso formativo en masculinidades para la no violencia contra las mujeres, dirigido a hombres de familias Puente al Bienestar. El proceso consta de 4 sesiones en las que se desarrollan los siguientes temas: ¿Cómo aprendimos a ser hombres?, Amor romántico, Paternidades y Salud Masculina. Se inició en el 2022 y concluye a inicios del 2023. En el mismo participaron 8 hombres.

✓ INA: Conformó grupos con estudiantes hombres de distintos programas de capacitación como: Riego a baja presión, Electricidad, Refrigeración, Mecánica Automotriz, Asistente Administrativo, Inglés Básico, Operaciones de Asistencia en la Cocina, Operador de TICs, Telemática, Metalmecánica, Autotrónica, Mecánico en Construcciones Metálicas.

✓ MJP: Desarrolla acciones de sensibilización en los temas de violencia de género, paternidad responsable, entre otros, en tres programas: Programa de Sanciones Alternativas, en el Centro de Formación Juvenil Zurquí, donde se logra una cobertura del 100%, y en el Centro Especializado Ofelia Vicenzi (CEOVI), con un alcance del 20%.

✓ PANI: Desarrolla el proyecto Masculinidades con perspectiva de género y prevención de la violencia intrafamiliar con público meta masculino. Los temas que se abordan son: Masculinidad tradicional: los prejuicios, los roles y estereotipos de género en la familia; La violencia como forma de dominio y poder; Manejo del enojo y prevención de la violencia; Masculinidades positivas, entre otros.

✓ MSP: Realizó una adaptación de un Manual metodológico para trabajar el tema de masculinidad por la igualdad dirigida a personas jóvenes y adolescentes.

➢ En lo que respecta a programas **dirigidos a niños varones,** reportan PANI, MEP.

El PANI reporta 1 acción y tuvo una cobertura de un 57%:

- Talleres de capacitación, dirigido a población masculina menor de edad del Consejo Participativo de Niñez y Adolescencia, desarrollados en Oficinas Locales de 7 regiones. Los temas abordados son: violencia de género, erradicación del dominio y control machista, nuevas masculinidades, Género y Masculinidades género sensibles.

El MEP desarrolló 4 acciones:

- Mediante el Proyecto de redes para la promoción de masculinidades positivas, los integrantes, que laboran en centros educativos, desarrollaron durante el año 2022 diversas acciones con la población estudiantil tanto de primaria como de secundaria.
- Desde el Programa Convivir, se reporta que de manera colaborativa con el Departamento de Primera Infancia se elaboró un documento “La ruta estratégica en convivencia para población preescolar” Las actividades están inmersas en los programas de estudio que desarrollo cada centro educativo de preescolar.
- El Departamento de Educación para la Primera Infancia reporta 1 proyecto denominado: “Somos familia” que aborda las competencias parentales desde la crianza respetuosa, presencia plena y la igualdad de género.
- Se elaboró durante el año 2022 la propuesta de la estrategia "Contáme que yo te cuento", esta propuesta consiste en talleres de lectura, escritura y género con el estudiantado de primaria (Con énfasis en el trabajo en masculinidades) y se encuentra en proceso de validación para implementar durante el año 2023.

➢ Con respecto a las acciones dirigidas a hombres adolescentes y jóvenes, reportan acciones para esta población MEP, MCJ, PANI, MSP, MJP.

- ✓ MEP: Se llevó a cabo un proceso en el Colegio Indígena La Casona, de Coto Brus, se desarrollaron 5 sesiones de trabajo con el grupo de 30 jóvenes de sétimo a undécimo y 1 sesión de trabajo con personal administrativo y docente del MEP que trabaja en Territorio Indígena.
- ✓ MCJ: el SINABI desarrolló el programa "¡Pura vida jóvenes a leer! en todas las bibliotecas de las comunidades priorizadas. El tema transversal fue Eje 2 PLANOVI.
- ✓ PANI: Se desarrollaron 8 acciones con jóvenes de Consejos participativos y del Programa de Acogimiento Familiar. Se impartieron charlas sobre: relaciones familiares sanas, contextos familiares libres de violencia de género, masculinidades positivas, y la creación de la Red de jóvenes de Talamanca. En total, se logró una participación del 50%.
- ✓ MSP: Charlas a la población adolescente, para un total de 166 jóvenes.
- ✓ MJP: En el Programa de Sanciones Alternativas, se desarrollan procesos de sensibilización para menores de edad en el tema de género como eje transversal. En el Centro de Formación Zurquí, un proceso grupal interdisciplinario de Masculinidades. Se trabajó con adolescentes varones con sentencia en firme. En el CEOVI: Campaña de salud sexual y reproductiva y un Mural para el 25 de noviembre con jóvenes de 18 a 21 años.

➢ **Con respecto a las estrategias de comunicación** para promover el cuestionamiento de patrones socioculturales que reproducen los estereotipos y mandatos de la masculinidad hegemónica y en su lugar se promueven nuevos modelos de asumir esta masculinidad. Las instituciones diseñaron o reprodujeron materiales informativos como boletines, videos, afiches en físico, flayers, cápsulas informativas, entre otros, que divulgaron por sus redes sociales, alcanzando una cobertura del 100% del personal institucional. Las instituciones que reportan son siete: MS, IMAS, INA, MCJ, MJP, CONAPDIS, PJ, que representan un 32%, de manera que se mantiene el mismo porcentaje con relación al año 2021.

- ✓ IMAS: Salud masculina, paternidad responsable, corresponsabilidad de los cuidados y justificación de la no celebración del día del hombre.
- ✓ MJP: Salud Sexual y reproductiva.
- ✓ PJ: El buen compañero; Salud masculina; Salud financiera y masculinidad.
- ✓ INA: Salud masculina y corresponsabilidad.
- ✓ PANI: Paternidades afectivas y corresponsabilidad; Salud masculina.

➢ En cuanto a la acción referida a la **conformación de redes de hombres**, con el objetivo de promover la movilización y el compromiso personal con el cambio social, su ejecución ha estado a cargo del PANI y el MEP, sin embargo, para el año 2022, únicamente el MEP reporta la conformación de dos redes, en Sulá y en Coto, con una participación de 50 jóvenes.

Es importante mencionar que la Red de Hombres del Sector Público ha ido creciendo conforme avanzan los procesos formativos en cada una de las instituciones. Una de las estrategias de trabajo ha sido la conformación de redes de hombres a lo interno de las instituciones, en esta línea se reportan redes en el MJP, el MEP, el Poder Judicial y la CCSS. Estas redes están desarrollando un liderazgo importante como referentes institucionales en el tema de masculinidad y en el desarrollo de actividades de sensibilización y capacitación.

Desafíos:

Uno de los desafíos continúa siendo el fortalecimiento de los procesos de formación con hombres niños, adolescentes y jóvenes para contar con metodologías de trabajo y módulos temáticos específicos, de manera que se garantice la incorporación de los contenidos de este eje y los enfoques pertinentes en los procesos formativos que desarrollan las instituciones.

Es urgente fortalecer el desarrollo de estrategias de comunicación, a nivel institucional e interinstitucional en los temas del eje, para promover el cuestionamiento del poder de dominio y la violencia, y la construcción de masculinidades para la igualdad.

Es prioritaria la formación de competencias para erradicar el machismo en la población de 5 a 14 años, se requiere intensificar la ejecución de programas en CEN CINAI, PANI, Red de Cuido, entre otros, para incidir en el proceso de socialización para la construcción de identidades de género y relaciones basadas en la igualdad, el respeto y la empatía.

No se muestra avance para promover la organización, la movilización social y la conformación de redes de hombres adolescentes y jóvenes a nivel local.

En cuanto al registro de participantes de las diferentes actividades, tanto de capacitación como de estrategias de comunicación, que se desarrollan por medios virtuales, es fundamental contar con instrumentos que permitan dar cuenta de los usuarios externos masculinos que se impactan con las diferentes actividades desarrolladas, según las desagregaciones de los indicadores.

Balance

Este eje constituye un salto cualitativo en el abordaje de la política pública para erradicar la violencia contra las mujeres, debido a que por primera vez se integra un eje exclusivo para trabajar el tema de la masculinidad y el poder, para abordarlo con los hombres funcionarios públicos y con la población meta masculina, asumiendo un papel activo en la construcción de las relaciones de igualdad y la eliminación de la violencia.

No se logró avanzar en las acciones:

2.1.6.1 Formación a poblaciones meta de los programas preventivos y de seguridad comunitaria del MSP.

2.1.10. Creación de redes de hombres adolescentes (12-17 años) y de adultos jóvenes (18-35 años) de acuerdo a la población meta institucional, adscritas a las redes locales del Sistema.

En general, los desafíos se pueden sintetizar como:

Aunque un 64% de las instituciones avanzó en la ejecución de actividades de sensibilización dirigidas al personal masculino, es necesario ampliar las iniciativas para lograr una cobertura del 100%. Así mismo, fortalecer los procesos de multiplicación que ejecutan los funcionarios capacitados como formadores, al interior de sus instituciones y con las poblaciones meta.

Es necesario, ampliar las acciones formativas dirigidas a adolescentes hombres e incluir los temas que propone el Eje: corresponsabilidad de los cuidados, sexualidad, afectividad, poder de dominio, paternidad, entre otros. Además, metodológicamente se recomienda, pasar de acciones puntuales a procesos de más largo tiempo, que generen cambios sostenidos orientados a la construcción de masculinidades para la igualdad, el respeto y la no violencia contra las mujeres, hacia sí mismos y hacia los demás.

Es fundamental desarrollar de manera interinstitucional una estrategia de comunicación social que contemple los temas del Eje para ser ejecutada a lo interno de las instituciones y dirigida a la población meta: niños, adolescentes y jóvenes.

La creación de redes de adolescentes se convierte en un gran reto debido a las dificultades para la sostenibilidad y el seguimiento de los grupos o redes. Esto se evidencia en este año, en el cual no hubo participación del PAN como encargado de la creación de redes. Lo que plantea el desafío de identificar los espacios y los mecanismos para promover y mantener procesos grupales.

A continuación, se muestra un cuadro con la meta del quinquenio y el avance en el aporte al cumplimiento de esta meta.

Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia

Acción estratégica	Indicadores de la política	Meta quinquenal	Avance
2.1 Formación de competencias en hombres- priorizando en niños, adolescentes y jóvenes- (usuarios externos) y en el personal masculino de las instituciones (usuarios internos) para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad brindando modelos de masculinidad no machista y libre de violencia y el ejercicio de una sexualidad integral, informada placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres.	2.1.1. Porcentaje anual de programas de estudio en educación formal para primaria que integran contenidos para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas, involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad, y el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres.	Aumento de 10% de programas de estudio	
	2.1.2. Número anual de programas y/o proyectos de capacitación al personal masculino de las instituciones del SISTEMA que integran en sus contenidos la formación para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en corresponsabilidad y una sexualidad integral, informada placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la VcM.	22 Al menos 1 programa por institución al año	**13 instituciones**
	2.1.3. Porcentaje del personal masculino de las instituciones del SISTEMA que se benefician de los programas y/o proyectos de capacitación sobre promoción de la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y la corresponsabilidad y en el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la VcM, desagregado por institución y ubicación geográfica de la oficina donde laboran los funcionarios.	15% del personal	

	2.1.4. Porcentaje anual de niños (5 a 14 años) que se benefician de los programas y/o proyectos de formación de competencias para promover la erradicación del poder del dominio y control machista desagregado por edad y cantón.	10% de niños y niñas	
	2.1.5. Porcentaje anual de hombres adolescentes (15 a 19 años) que se benefician de los programas y/o proyectos de formación de competencias para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad brindando modelos de masculinidad no machistas y libre de violencia y en el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la VcM, desagregado por edad y cantón.	20% de adolescentes	
	2.1.6. Porcentaje anual de hombres jóvenes (20 a 35 años) que se benefician de los programas y/o proyectos de formación de competencias para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad y en el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor frente a la VcM, desagregado por edad y cantón.	10% de hombres jóvenes	
	2.1.7. Número de programas y/o proyectos institucionales dirigidos a usuarios externos masculinos que integran la formación de competencias para promover la erradicación de poder del dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la corresponsabilidad brindando modelos de masculinidad no machista y libre de violencia y ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente la VcM, desagregado por institución y cantón.	66 programas, uno por cada institución al año.	

Fuente: Secretaría Técnica. PLANOVI. 2022

Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas, en niñas y adolescente madres, sus hijos e hijas

Eje	Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas, en niñas y adolescente madres, sus hijos e hijas
Objetivo estratégico	Aumentar el acceso de las niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres incluyendo hijos e hijas afectadas por violencia, en condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión, a programas de desarrollo económico y social articulados, continuos y de largo plazo que coadyuven al logro de su autonomía económica.
Indicador	Porcentaje de niñas adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres incluyendo hijos e hijas afectadas por violencia en condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión con acceso y permanencia continua en programas de desarrollo social.
Meta del quinquenio	a.100% niñas y adolescentes embarazadas en condiciones de pobreza y exclusión social de los cantones priorizados de la Política. b.100% niñas y adolescentes embarazadas en condiciones de pobreza y exclusión social de los cantones priorizados de la Política. 100% Hijos e hijas de las niñas y adolescentes beneficiarias en Cantones priorizados.
Total de acciones	6
Cantidad de acciones en ejecución	5
Porcentaje de acciones en ejecución	83%
Acciones estratégicas	**3.1** Diseño y puesta en funcionamiento de un mecanismo nacional que articule proyectos y/o programas públicos y privados de desarrollo, contra la pobreza y para la autonomía económica dirigido a niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres incluyendo a sus hijos e hijas.
	3.2 Atención articulada continua y de largo plazo a niñas y adolescentes embarazadas y a niñas y adolescentes madres en condición de pobreza, vulnerabilidad y/o exclusión.

3.3 Atención articulada continua y de largo plazo a hijos e hijas de las niñas y adolescentes embarazadas y de las niñas y adolescentes madres en condición de pobreza, vulnerabilidad y/o exclusión.

Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal

Este eje busca articular las alianzas estratégicas entre políticas y programas públicos nacionales para el direccionamiento de la inversión estatal que favorezca la autonomía económica de las mujeres como una manera de protegerse de la violencia o como una alternativa para salir de esta y, particularmente, para contribuir a romper la trasmisión intergeneracional de la pobreza y de la VcM.

Las acciones están dirigidas a tres poblaciones priorizadas: mujeres adolescentes, madres por primera vez y madres con hijos menores de 5 años afectadas por la violencia, dentro de esquema de apoyo integral continuado en el tiempo, para ella y sus dependientes menores de 5 años, con un fuerte componente de empoderamiento personal para enfrentar y salir de la violencia.

Incluye, entre otros recursos, procesos de alfabetización, la conclusión de estudios formales, la inserción en capacitaciones técnicas para el trabajo, el fortalecimiento del proyecto de vida, la prevención del embarazo adolescente e infantil o embarazos continuos, así como apoyos para el cuido de dependientes, entre otros elementos que contribuyan a interrumpir el ciclo de violencia y exclusión social. (PLANOVI, 2017-2023)

A continuación, los avances en las tres acciones estratégicas que contempla.

3.1 Diseño y puesta en funcionamiento de un mecanismo nacional que articule proyectos y/o programas públicos y privados de desarrollo, contra la pobreza y para la autonomía económica dirigido a niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres incluyendo a sus hijos e hijas.

En enero de 2021, se firma el Decreto Ejecutivo 42791-S-MDHIS-MCM-MNA, con el cual se crea la estrategia de atención integral e interinstitucional de hogares en situación de pobreza con mujeres en estado de gestación o lactancia, denominada NIDO, coordinado por el IMAS. A partir del cual, el Consejo Nacional toma el acuerdo de vincular esta estrategia al Eje 3.

A partir de ese año se inicia un proceso de formalización y elaboración de protocolos con las instituciones para identificar los servicios que se integrarían a este mecanismo nacional. Para el año 2022 se reportan 17 protocolos, con 15 instituciones, y 45 beneficios o programas.

Se cuenta con protocolos producto de la articulación interinstitucional entre entidades públicas, con el fin lograr una atención priorizada, preferente y expedita de la oferta

programática estatal para la atención integral tanto, de las adolescentes como de sus hijos/hijas. Las 15 instituciones con protocolos con: CCSS, CENCINAI, CONAPAM, CONAPDIS, IAFA, INA, MEP, INAMU, MIVAH, MTSS, PANI, MJP, MCJ, CPJ, MCJ.

Con respecto al sistema integrado automatizado de información para el registro, monitoreo y seguimiento de niñas y adolescentes madres y/o embarazadas, en el año 2022 se modificó el sistema del IMAS, SAPEF, para la trazabilidad específica bajo la modalidad de "Atención Integral - NIDO", además, se incorporó la variable "embarazo", meses de embarazo y embarazo de riesgo, en la Ficha de Información Social (FIS).

3.2 Atención articulada continua y de largo plazo a niñas y adolescentes embarazadas y a niñas y adolescentes madres en condición de pobreza, vulnerabilidad y/o exclusión.

- El IMAS reporta 182 adolescentes embarazadas o madres, incorporados en una modalidad de intervención integral, sea Atención Integral o NIDO. Las características de la población atendida son:
    - La mayoría es costarricense, en un 96,7%, seguida por la nacionalidad nicaragüense con un 2.7%, y el 0,5% es de otro país.
    - En lo que respecta a la etnia, la blanca o mestiza prevalece en un 91,8%, seguido de 7,1% de población indígena y 1,1% se consideran negras, afrodescendientes o mulatas.
    - El rango de edad es de 14 a 17 años, un 59,9% tiene 17 años; un 29,1% tiene 16 años; un 6,6% 15 años, y un 4,4% tiene 14 años.
    - Un 84,07%, tiene solo un hijo/a; un 16% está embarazada y un 1, 65% tiene dos hijos/as.
    - El 3,2% de las adolescentes madres y/o embarazadas cuentan con alguna situación de discapacidad.
    - El 100% de las adolescentes madres y/o embarazadas se encuentran en situación de pobreza, ubicándose en pobreza extrema un 98,4%, es decir, la mayoría son hogares con dificultades de acceso para la satisfacción de sus necesidades más básicas.
    - Los cantones con mayor representación de adolescentes son Puntarenas y Alajuela, correspondiente a un 8,2% cada uno, seguidamente de San Carlos (6%) y Cartago (5,5%).

- El MEP reporta la atención de 556 adolescentes por el Dpto. de Orientación Educativa y 25 adolescentes atendidas en la Contraloría de derechos Estudiantiles. Principalmente provenientes de los cantones de: Alajuela, Cartago, Desamparados, Guápiles, Heredia, Limón, Occidente, Pérez Zeledón, San Carlos, San José y Santa Cruz.
- El PANI atendió en el Programa Adolescente madre, a un total de 1.645, lo que representa un 66%, debido a que la meta era de 2500, sin embargo, por recorte presupuestario no se pudieron atender en su totalidad. El presupuesto ejecutado fue de ¢1.715.200.000

- El INA reporta la participación de 54 menores de edad embarazadas inscritas en algún programa formativo.

3.3 Atención y seguimiento a los hijos e hijas de las niñas y adolescentes usuarias de los servicios institucionales en función de los lineamientos generados a partir del mecanismo nacional de gestión interprogramas.

El IMAS reporta la atención de 158 hijos e hijas de las adolescentes madres, de los cuales el 51,27%, son hombres y 48,73% de mujeres.

La edad se encuentra en un rango de 0 a 4 años. Un 72% tiene de 0 a 1 año; un 22 % con 2 años; un 5, % con 3 años, y 0,63% con 4 años de edad.

En cuanto al lugar de residencia, la mayoría proviene de Alajuela, Puntarenas, San Carlos y Cartago.

Desafíos

Lograr la trazabilidad de la población atendida que brinde información sobre los servicios o beneficios recibidos según la institución y los logros obtenidos en el proceso de atención. Así como la adaptación de los programas o innovación realizada para brindar servicios de calidad, oportunos y acorde con las necesidades de las niñas y adolescentes.

Un segundo desafío está relacionado con la atención articulada, continua y de largo plazo a hijos e hijas de las niñas y adolescentes embarazadas y madres, que deberá realizarse para contribuir a romper el ciclo generacional de reproducción de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y/o exclusión, a partir del acceso a oportunidades. En este sentido, cumplen un papel muy importante la REDCUDI y el CENCINAI.

Un tercer desafío es, identificar a las adolescentes que están fuera la atención, esto por cuanto el PANI reporta 1.645 adolescentes que participan del programa y solamente están siendo atendidas en la estrategia NIDO 182, con lo cual existe una cantidad importante que están excluidas de estos beneficios y oportunidades.

Balance

Es necesario avanzar en un sistema que permita la trazabilidad y el control de las referencias y contrarreferencias, para identificar el tipo de respuesta institucional y sobre todo, si esta respuesta es integral y oportuna para lograr el objetivo de la autonomía económica y la ruptura del ciclo de la pobreza y la violencia.

El indicador de construir un Sistema automatizado de información para el registro y seguimiento propio para el EJE 3 se hace difícil cumplirlo, por lo costoso de estos sistemas, principalmente por las limitaciones de acceso a la información que tienen instituciones que

atienden a la población, debido a lo cual, se ha considerado conveniente que se utilice la plataforma del IMAS.

Está pendiente la ejecución de la acción 3.2.2.1 relacionada con el desarrollo de una investigación casuística longitudinal para determinar los alcances y lecciones aprendidas que permitan mejorar el mecanismo nacional y medir los cambios en la población adolescente, la cual se incluyó en este Plan, sin embargo, en vista del inicio de la estrategia hasta el 2021, correspondería al próximo plan quinquenal.

Acción estratégica	Indicador de la política	Meta Quinquenal	Avance
3.1. Diseño y puesta en funcionamiento de un mecanismo nacional que articule proyectos y/o programas públicos y privados de desarrollo, contra la pobreza y para la autonomía económica dirigido a niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres incluyendo a sus hijos e hijas.	3.1.1. Número de programas y/o proyectos institucionales públicos y privados integrados al mecanismo nacional desagregados por institución, población meta y tipo de programa y/o proyecto.	Al menos 1 programa y/o proyecto en los siguientes ámbitos: Salud y Seguridad Social, Educación, Empleo, Vivienda, Recreación, Cultura y Deporte, Cuido.	15 instituciones y 45 programas
3.2 Atención articulada, continua y de largo plazo a niñas y adolescentes embarazadas y a niñas y adolescentes madres en condición de pobreza, vulnerabilidad y/o exclusión.	3.2.1 Porcentaje anual niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres atendidas en el mecanismo nacional desagregado por edad, cantón y condición de maternidad al momento de la medición.	100% de niñas y adolescentes embarazadas y/o madres de cantones priorizados	182 adolescentes atendidas
	3.2.2 Porcentaje quinquenal de niñas y adolescentes embarazadas y adolescentes madres que mejoran su posición social respecto al índice de pobreza multidimensional y están fuera de una situación de	50% quinquenal en cantones priorizados	

	violencia, desagregados por edad y cantón.		
3.3. Atención articulada, continua y de largo plazo a hijos e hijas de las niñas y adolescentes embarazadas y de las niñas y adolescentes madres en condición de pobreza, vulnerabilidad y/o exclusión.	3.3.1 Porcentaje quinquenal de hijos e hijas de las niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres atendidas en el mecanismo nacional desagregado por edad, cantón y tipo de servicio.	100% en cantones priorizados	

Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización

	Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización
Objetivo estratégico	Aumentar el acceso de las mujeres usuarias afectadas por la violencia a servicios públicos que les garantice: protección efectiva, debida diligencia, sanción, reparación y no revictimización.
Indicador	Porcentaje anual de mujeres usuarias afectadas por la violencia reciben servicios públicos que les garantice: protección efectiva, debida diligencia, sanción, reparación y no revictimización.
Total de acciones	28
Cantidad de acciones en ejecución	22
Porcentaje de acciones en ejecución	79%
Acciones estratégicas	**4.1** Ampliación de la cobertura de servicios públicos especializados en atención de violencia contra las mujeres e impulso a la excelencia en dichos servicios.
	4.2 Desarrollo de mecanismos de registro, seguimiento y sanción a los incumplimientos y actos de revictimización de las/os funcionarios/as de las instituciones que dan atención a las mujeres en situación de violencia.
	4.3 Desarrollo de respuestas institucionales efectivas para el acceso real a la justicia de las mujeres que enfrentan diversas situaciones de VcM.

Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal

La violencia perpetrada por el Estado sucede por acción o por omisión de acciones y procedimientos necesarios para evitar la revictimización y garantizar que los servicios públicos sean efectivos, oportunos y eficaces, de manera que se resguarde la vida de las mujeres, sus derechos y libertades. Se parte de que el Estado es patriarcal y que reproduce las estructuras de dominación a través de sus instituciones cuando son discriminatorias, excluyentes y cuando reproducen prejuicios y estereotipos sexistas y misóginos que obstaculizan el efectivo ejercicio de derechos y libertades por parte de las mujeres.

De manera que, para erradicar esta violencia institucional, la Convención de Belén do Pará, establece que el Estado debe incorporar medidas penales, civiles y administrativas que contribuyan a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, además de

establecer procedimientos legales oportunos y eficaces, y brindar la debida protección a las víctimas. Pero, además, establece que debe eliminar la violencia ejercida por el propio Estado, "Debe abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar por que las autoridades, sus funcionarias/os, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación" (Artículo 7).

El Estado debe garantizar la debida diligencia en toda la respuesta estatal; debe definir acciones para resarcir y reparar el daño causado por la violencia en la vida de las mujeres, una reparación que promueva la transformación de los patrones que sostienen la subordinación estructural; debe garantizar la protección; evitar la revictimización considerando las distintas vulnerabilidades que enfrentan las mujeres por las condiciones etarias, étnicas, económicas, territoriales, entre otras, y debe evitar la impunidad. (PLANOVI, 2017)

Es en este sentido, que este Eje pretende promover servicios de excelencia y calidad para las mujeres afectadas por las diversas formas de violencia, como mecanismo para asegurar la protección, la debida diligencia, la no impunidad y el trato respetuoso de parte de todas las instituciones que participan de la respuesta.

Para lo cual contempla tres acciones estratégicas, una orientada a la ampliación de los servicios y la incorporación de estándares de calidad en los servicios institucionales que contribuyan con la debida diligencia, la atención integral y la disminución de la ruta crítica que atraviesan las mujeres para encontrar atención psicosocial y protección. El país cuenta hoy en día con una importante cantidad de servicios de atención en las diversas instituciones que conforman el Sistema Nacional, pero el reto no solo es ampliar su cobertura para que más mujeres tengan acceso a ellos, sino actualizarlos y adaptarlos a los actuales estándares de excelencia. Una segunda acción, que pretende incidir en una cultura institucional empática y respetuosa de los derechos humanos de las mujeres, así como la sanción por incumplimiento, discriminación o revictimización por parte del funcionariado público; y una tercera acción que busca generar respuestas efectivas para el acceso real a la justicia y la reparación del daño causado por la violencia estructural vivida.

A continuación, se presentan los avances y desafíos en cada una de estas acciones estratégicas.

4.1 Ampliación de la cobertura de servicios públicos especializados en atención de violencia contra las mujeres e impulso a la excelencia en dichos servicios.

Avances:

Esta acción estratégica contempla acciones como la estrategia de atención itinerante, los servicios institucionales de atención, la capacitación al personal que se encuentra en los servicios de atención, servicios ajustados a los criterios de excelencia, el SAPAO y las auditorías ciudadanas. A continuación, se presenta el detalle.

- Se propone la ampliación y creación de nuevos servicios de atención especializados en VcM, y con el objetivo de llevar los servicios institucionales a las comunidades de difícil acceso y con poca presencia institucional, se ejecuta la **Estrategia de Atención Itinerante**, en la que participan varias instituciones con presencia en el nivel local que se desplazan a comunidades lejanas definidas previamente, donde atienden consultas, orientan y brindan el seguimiento requerido. Este año se atendieron 243 mujeres en los mismos 5 cantones en que se ha venido implementando en:

Cantones	Número de mujeres atendidas
Garabito	22
Talamanca	72
Vista del Mar, Golfito	43
Santa Cecilia de La Cruz	41
Zona Norte	65
Total	**243**

- El IMAS, desde el año 2018, cuenta con un **Procedimiento para la Atención de casos de Violencia contra las mujeres** (VcM), y con un beneficio para Atención de Situaciones de Violencia, que busca brindar las condiciones para la protección inmediata a víctimas de violencia intrafamiliar, que contempla el aporte económico para necesidades básicas, pago de alquiler y traslado de domicilio. En el año 2022 se brindó este beneficio 1022 a un total de 1.351 mujeres víctimas de violencia, para una inversión total de ¢975.235.751 (novecientos setenta y cinco millones, doscientos treinta y cinco, setecientos cincuenta y un mil colones). Aumentando el presupuesto en aproximadamente en 250 millones, lo que permitió un aumento en la atención, pasando de 979 mujeres en el 2021 a 1351 en el 2022.

  En lo que respecta al rango de edad de las mujeres atendidas, 640 tenían entre 18 y 33 años, 613 entre 34 y 49 años, 86 entre 50 y 65 años, y 12 de 66 en adelante. Del total 78 presentaban alguna discapacidad. En cuanto a la etnia, 1298 eran blancas o mestizas, 31 eran indígenas y 22 afrodescendientes. Los 10 principales cantones de donde provenían son: San José, Cartago, Goicoechea, Desamparados, Pococí, Heredia, Buenos Aires, Aserrí, La Unión y Liberia.

  La mayoría de las mujeres a las que se les asignó este beneficio, se ubican en los siguientes 10 cantones: San José (68), Cartago (67), Goicoechea (58), Desamparados y Pococí (44 cada uno), Heredia (43), Buenos Aires (42), Aserrí (41), La Unión y Liberia (40 cada uno).

  En segundo nivel de importancia por la cantidad de mujeres atendidas, se encuentran los siguientes 15 cantones: Paraíso (39), Santa Cruz (38), Puntarenas (37), Alajuela y San Ramón (33 cada uno), Coto

Brus (32), Quepos (30), Pérez Zeledón y Sarapiquí (29 cada uno), San Carlos (28), Parrita y Tibás (23 cada uno), Turrialba (24), Oreamuno (21) y Carrillo (20).

En tercer nivel de importancia por la cantidad de beneficios asignados, se encuentran los siguientes 15 cantones: Curridabat y Osa (19 cada uno), El Guarco y Golfito (17 cada uno), Alajuelita, Corredores, Limón y Vázquez de Coronado (15 cada uno), Naranjo, Nicoya, Santa Bárbara y Siquirres (14 cada uno), Cañas y Puriscal (11 cada uno) y Esparza 10.

- El INAMU, reforzó los equipos de atención desde al año 2021 en cada una de las Unidades Regionales, de manera que cuenta con cuatro psicólogas y cuatro abogadas en cinco de ellas y con la Delegación de la Mujer ubicada en San José. Este aumento de personal ha permitido fortalecer los procesos de atención, así en el año 2022 se atendieron por motivos de violencia un total de 5.038 mujeres en todo el país. Además, se cuenta con tres Centros Especializados de Atención y Albergue Temporal para mujeres que se encuentran en riesgo de femicidio, sus hijas e hijos, en los que se atendieron 433 usuarias.

- En cuanto a las mujeres con discapacidad afectadas por VcM que accedieron a los programas institucionales de CONAPDIS, en el Eje de Protección del Programa Pobreza y Discapacidad fueron atendidas 1.229 mujeres a nivel nacional (bajo el criterio de que el 100% son mujeres en situación de violencia, debido a que el sistema no permite identificar cuántas mujeres ingresaron por violencia debido a que el ingreso de las mujeres se relaciona con la condición de discapacidad). El 45% de las personas atendidas son mujeres, lo que representa una inversión de ₡4.332.896.564.

- En CONAPAM, por medio de los Consultorios Jurídicos se atendió un total de 2.575 consultas, de las cuales 369 eran por un asunto de violencia doméstica.

- En cuanto a los **mecanismos de acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia** en los centros educativos, como parte de las acciones necesarias para evitar la revictimización y brindar protección para evitar la vulneración de derechos, se logró un avance en las instituciones educativas que reportaron: MEP, INA, ITCR, UCR.

    - El MEP cuenta con los Protocolos de actuación que deben aplicarse en todos los centros educativos. Se capacitó al personal vinculado a la atención a total de 129 funcionarios/as de centros educativos en la Ley 9999 y Ley para prevenir la revictimización y garantizar los derechos de las personas menores de edad en el Sistema Educativo Costarricense. Los servicios que brindan atención son:

        - Línea “Aquí estoy” brinda primeros auxilios psicológicos, de estudiantes y familia de estudiantes del Ministerio de Educación Pública, la cual, como parte de los motivos de consultas atendió manifestaciones violencia, dificultades emocionales, entre otras.
        - La Contraloría de Derechos Estudiantiles brinda acompañamiento en aquellas causas disciplinarias que en las que se impliquen situaciones por aparente acoso

sexual, relaciones impropias y como recurso de apoyo en abuso sexual. Se creó el instrumento: "Registro de Asesoría y Guía en la formulación de preguntas para causas disciplinarias y audiencias". Se atendieron 135 casos.

- Servicios de Orientación en las 27 Direcciones Regionales de Educación, donde se atendieron a 1.193 mujeres estudiantes víctimas de violencia en centros educativos

- El INA, reporta la existencia de mecanismos en las Unidades Regionales Regionales Huetar Caribe, Huetar Norte y Brunca, donde desarrollan la estrategia de violencia contra las mujeres. En estas regionales se atendieron 226 mujeres, de los cantones priorizados de: Talamanca, Limón, Los Chiles, San Carlos, Corredores, Golfito, Heredia, San Ramón, Puntarenas, La Cruz y Liberia.
  Se capacitaron 17 funcionarios/as destacados en los servicios de atención en los temas de:
  - Fundamentos jurídicos para la atención de la violencia contra las mujeres
  - Estrategias para el abordaje de la violencia intrafamiliar y abuso sexual
  - Equidad en la atención a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

- El ITCR tiene 5 Campus en los cuales se ofrece el servicio de atención que son Cartago, San José, Santa Clara de San Carlos, Limón centro y Alajuela. Se ofrece atención especializada de la Oficina de Equidad de Género toda la población de mujeres que sea referida para atención por diversas situaciones de violencia de género. Cuenta cinco personas en los servicios de psicología y dos profesionales en Asesoría Legal que son quienes atienden las fiscalías: la de HS y la de discriminación por orientación sexual identidad o expresión de género. Se atendió un total de 209 casos individuales, desde las modalidades de atención o asesoría psicológica y asesoría legal. Se atendió un 78% de mujeres y un 21% de hombres.

- La UCR, mediante el proyecto Cero tolerancia contra el hostigamiento sexual, impartió capacitaciones especializadas a un total de 53 personas funcionarias.

➢ Con respecto a **los estándares de excelencia**, estos tienen el objetivo de ajustar progresivamente los procedimientos, protocolos y modelos de los servicios de atención a mujeres, para brindar servicios que sean de calidad, oportunos, diligentes y no revictimizantes. En el año 2021 se inició el proceso de su elaboración en las 3 instituciones definidas: INAMU, IMAS y MSP, en las cuales se revisaron los estándares, se hicieron consultas y se organizó el trabajo para elaborar planes de mejora.

- En el IMAS, en el 2022, a partir de los diagnósticos realizados por las ARDS y ULDS en el año 2021, se inició el proceso de elaboración de un documento de consolidación de los planes de mejora propuestos por las ARDS.

- En el MSP, se formalizó la aplicación de los estándares de excelencia en los 14 cantones priorizados y se creó una base de datos en Excel para tabular la información.
- El PJ y el INAMU no muestran avances con relación al año 2021.

➢ Se logró un avance en el desarrollo de **acciones de formación continua** para el personal vinculado a la atención directa para la atención de las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres. Esta acción está orientada a la generación de capacidades en los equipos técnicos para brindar una atención de calidad, oportuna y no revictimizante.

Durante este año desarrollaron procesos formativos en el tema de la Debida Diligencia, el MSP y del Poder Judicial.

- MSP: reporta que la Dirección de Programas Preventivos capacitó a 187 funcionarios y la Academia de Policía a 184 personas, para un total de 371 funcionarios fortalecidos para promover una atención de calidad a las víctimas de violencia.
- PJ: reporta una serie de cursos y charlas en diversos temas relacionados con la Debida Diligencia impartidas por la Escuela Judicial, para un total de 5.536 personas.

➢ Con respecto a la **ampliación de la oferta formativa en la educación universitaria**, relacionada con los derechos humanos, género y prevención de la VcM, se muestra un avance en el cumplimiento, en vista de la incorporación de los temas en el currículum universitario. Se reportan las siguientes ofertas formativas con la cantidad de estudiantes matriculados:

- La UCR reporta un total de: 3.151 estudiantes en diversas alternativas formativas que se detallan a continuación:
  - 28 en Curso de promotoras de derechos humanos impartidos por el CIEM
  - 3.123 en otros cursos.
- La UNA reporta un total de 103 estudiantes:
  - 31 estudiantes en la carrera de Bachillerato de Género y Desarrollo.
  - 11 en la Licenciatura de Género y Desarrollo
  - 7 en la Maestría Perspectiva de género en los Derechos Humanos
  - En los cursos optativos ofertados por el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional la matrícula en el 2022 fue la siguiente:
    1.- IGD459O Análisis del Hostigamiento Sexual: 30 estudiantes
    2.- IGD500O Teorías Post Género: 24 estudiantes

Desafíos:

En vista de la cancelación de las actividades de capacitación y evaluación en el contexto de la pandemia, está pendiente el seguimiento a la aplicación de la Norma Nacional para la atención a víctimas de violencia como asunto de interés público.

No se logró avanzar en el Sistema de Acreditación de Programas de Atención para Ofensores (SAPAO) de programas del MJP y de la CCSS, quedando pendiente la revisión de criterios y de la fuente de los recursos para el pago de las organizaciones que brindarían servicios de atención a ofensores.

Es clave el papel de las organizaciones de mujeres en la vigilancia del Estado y del cumplimiento de los compromisos institucionales asumidos en el marco del PLANOVI, para avanzar en el ejercicio del derecho a una vida sin violencia y a servicios que respondan a las necesidades e intereses de las mujeres afectadas. La actividad orientada a crear las auditorías ciudadanas en los cantones prioritarios sigue pendiente de desarrollarse.

4.2 Desarrollo de mecanismos de registro, seguimiento y sanción a los incumplimientos y actos de revictimización de las/os funcionarios/as de las instituciones que dan atención a las mujeres en situación de violencia.

Avances:

- Con respecto a esta acción, la mayoría de las instituciones no reportan denuncias por acciones de incumplimiento o revictimización por parte del funcionariado, con la excepción del MSP y el Poder Judicial.
  - MSP: reporta 38 casos, de los cuales 18 tienen resolución.
  - Poder Judicial: la Contraloría de Servicios reporta 133 inconformidades en materia de violencia doméstica, de las cuales 73, un 55% fueron interpuestas por mujeres. Por su parte, la Inspección Judicial indica que se abrieron 25 causas a funcionarios con relación al tema de violencia doméstica, de las cuales 14 tienen resolución y 12 aún están en trámite.
  - MEP: 380 personas tenían un proceso disciplinario de las cuales 202 cuentan resolución.

Desafíos:

En el marco del Sistema Nacional se elaboró una boleta, sin embargo, en la mayoría de las instituciones no se recibieron denuncias. Lo que plantea el reto de informar a las mujeres sobre el derecho a un trato respetuoso y no discriminatorio, y sobre el procedimiento para denunciar esta violencia institucional. Además, existen retos importantes en la implementación y registro de estas denuncias a nivel interno que las instituciones deben subsanar para realizar el registro, el seguimiento y la debida la sanción, esto es fundamental para incidir en la cultura institucional patriarcal, recuperar la confianza en las instituciones y avanzar en la disminución de esta violencia estructural.

4.3 Desarrollo de respuestas institucionales efectivas para el acceso real a la justicia de las mujeres que enfrentan diversas situaciones de VcM.

Avances

- En cuanto a la cantidad de casos entrados al Ministerio Público, por concepto de delitos de la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres, el Poder Judicial reporta un total de 20.858 casos, como se muestra a continuación:

Número de casos que ingresan al Ministerio Público por infracción ley de penalización de violencia contra la mujer, 2021.

TIPO DE DELITO	TOTAL	Instancia	
		Adultos	Penal Juvenil
TOTAL	**20,858**	**20,769**	**89**
Amenazas contra una mujer-violencia psicológica	**2,000**	1,994	6
Conductas sexuales abusivas	**16**	15	1
Daño patrimonial	**259**	258	1
Distracción de las utilidades de las actividades económicas familiares	**2**	2	0
Explotación sexual de una mujer	**10**	9	1
Femicidio	**9**	9	0
Femicidio (tentativa de)	**126**	125	1
Fraude de simulación sobre bienes susceptibles de ser gananciales	**34**	34	0
Incumplimiento de deberes agravado	**7**	7	0
Incumplimiento de una medida de protección	**5,777**	5,730	47
Infracción ley penalización de violencia contra la mujer	**7**	6	1
Limitación al ejercicio del derecho de propiedad	**18**	18	0
Maltrato	**8,572**	8,548	24
Obstaculización Acceso a la Justicia	**1**	0	1
Acciones	**3,662**	3,659	3
Restricción a la autodeterminación- violencia psicológica	**42**	42	0
Restricción a la libertad de tránsito	**24**	23	1
Sustracción patrimonial	**161**	161	0
Violación contra una mujer	**131**	129	2

Fuente: Elaborado por: Subproceso de Estadística, Dirección de Planificación. Poder Judicial, 2021

- En cuanto a las personas sentenciadas por la Ley de Penalización en los Tribunales Penales, El Poder Judicial reporta un total de 830 casos terminados durante el año 2021, último año de las estadísticas disponibles, como se observa a continuación:

Número de personas condenadas en los Tribunales Penales según tipo de delito, por sexo. Poder Judicial, 2021.

TIPO DE DELITO	TOTAL	SEXO		
		Masculino	Femenino	Desconocido (1)
Total	**830**	**811**	**18**	**1**
Amenazas contra una mujer	83	83	0	0
Conductas sexuales abusivas	1	1	0	0
Daño patrimonial	7	7	0	0
Femicidio	13	13	0	0
Incumplimiento de deberes agravado	1	1	0	0
Incumplimiento una medida protección	548	530	18	0
Limitación ejercicio derecho propiedad	2	2	0	0
Maltrato	76	75	0	1
Ofensas a la dignidad	24	24	0	0
Restricción libertad de tránsito	9	9	0	0
Sustracción patrimonial	6	6	0	0
Tentativa de femicidio	39	39	0	0
Violación contra una mujer	21	21	0	0

Fuente: Elaborado por: Subproceso de Estadística, Dirección de Planificación. Poder Judicial, 2021

- En lo que se refiere a los informes policiales del MSP, se reporta por Ley de Violencia doméstica, un total de 9.595 incidencias. Por Ley de Penalización, un total de 7.387 incidencias. Las provincias con mayor cantidad de incidentes, en ambos casos son: Puntarenas, Alajuela, Guanacaste y San José

- En cuanto a la ejecución de acciones afirmativas expresadas en directrices y regulaciones, desde un enfoque de interseccionalidad, el Poder Judicial reporta la elaboración de políticas de Acceso a la Justicia para Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad. Para cada Población existe una política institucional que define las acciones por desarrollar en lo interno de la institución para garantizar a todas las poblaciones un acceso efectivo a la justicia. Existe una Comisión de Acceso a la Justicia especializada en la Materia, con una instancia ejecutora que corresponde a la Unidad de Acceso a la Justicia, y existen Subcomisiones Especializadas de Acceso a la Justicia que atienden las necesidades de las diferentes poblaciones en condición de vulnerabilidad. Las comisiones existentes son: Niñez y adolescencia, persona Adulta Mayor, Población con discapacidad y Población indígena.

- En lo que se refiere al desarrollo de capacidades de las Casas de Justicia del MJP, para brindar atención y hacer las referencias necesarias a mujeres afectadas por la violencia, se atendió a 50 mujeres afectadas por algún tipo de violencia en los cantones de Santa Cruz, Pérez Zeledón, Garabito, Orotina, Coto Brus, Puntarenas, Turrubares, Parrita, Esparza, Cartago, Oreamuno, El Guarco y Tarrazú.

Desafíos

Se requiere intensificar los esfuerzos en el Poder Judicial de adecuación de los servicios para responder de forma pronta y cumplida a la Ley de Penalización, que implique una disminución en los tiempos transcurridos desde la denuncia hasta la terminación del proceso penal; así como una revisión de los procesos para evitar la terminación de las denuncias por desestimación o conciliación, de manera que se logre reducir la impunidad.

Balance

Las acciones en las que no hubo ningún avance fueron:

4.1.2.5 Acreditación en el SAPAO de los servicios del MJP y CCSS para la atención de ofensores.

4.1.2.6 Fortalecimiento de capacidades para el ejercicio de auditoría social con mujeres en las comunidades de los cantones priorizados.

4.3.1.1 Revisión de la Ley General del Servicio Civil y otras leyes que rigen los Colegios Profesionales para identificar mecanismos que agilicen los procesos de investigación y de sanción por delitos y actos de violencia contra las mujeres incluyendo la inhabilitación del ejercicio profesional.

4.3.7.1 Promoción del acceso de las mujeres víctimas de delitos sexuales o de la Ley de penalización al fondo de ayuda de la Oficina de Defensa Civil de las víctimas como recurso compensatorio para el restablecimiento de sus derechos.

Se plantean como desafíos:

- Registro y seguimiento a las denuncias de funcionariado por revictimización.
- Retomar capacitación en detección a los cuerpos policiales: penitenciaria, tránsito, migración.
- Implementación del SAPAO.
- Capacitación a mujeres para la implementación de la auditoría social.
- Capacitación al funcionariado en el tema de Debida Diligencia.
- Revisión del tiempo de duración de los procesos penales por LPVcM, que conlleve a una disminución en el tiempo desde la denuncia hasta la terminación del proceso judicial, así como disminuir la impunidad.

A continuación, se muestra un cuadro con las metas del quinquenio y el avance en el cumplimiento de estas metas.

Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización

Acción estratégica	Indicador de la política	Meta Quinquenal	Avance
4.1 Ampliación de la cobertura de servicios públicos especializados en atención de violencia contra las mujeres e impulso a la excelencia en dichos servicios.	4.1.1. Número anual de cantones que cuentan con servicios especializados de atención de violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones que contemplen al menos: seguridad y protección, acceso a la justicia y atención psico-social desagregados por institución y tipo de servicio.	14 cantones	6
	4.1.2. Número de instituciones del SISTEMA que brindan atención directa con servicios ajustados a los criterios y estándares nacionales e internacionales de excelencia para la atención integral de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres desagregados por tipo de servicios.	9 instituciones	**3**
	4.1.3. Porcentaje anual de funcionarios/as públicos de las instituciones del SISTEMA vinculados a la atención directa a mujeres afectadas por violencia que recibe capacitación especializada en acceso real, protección efectiva, debida diligencia y no-revictimización desagregado por institución y cantón.	20% de funcionariado capacitado	
4.2 Desarrollo de mecanismos de registro, seguimiento y sanción a los incumplimientos y actos de revictimización de las/os funcionarios/as de las instituciones que dan atención a las mujeres en	4.2.1. Porcentaje anual de funcionarios/as públicos denunciados que fueron investigados/as por casos de incumplimiento y/o revictimización a mujeres en situación de violencia desagregados por sexo, institución y cantón.	100% del personal denunciado	
	4.2.2. Porcentaje anual de funcionarios/as del SISTEMA con terminación de proceso (respecto a los investigados) en sede penal y/o	100% de funcionariado con terminación de proceso	

situación de violencia.	administrativa por incumplimiento de deberes, actos de violencia y/o acciones o actitudes de revictimización desagregados por sexo, institución y cantón.		
4.3 Desarrollo de respuestas institucionales efectivas para el acceso real a la justicia de las mujeres que enfrentan diversas situaciones de VcM.	4.3.1 Número anual de proyectos de ley presentados para promover reformas que prevengan y sancionen la violencia contra las mujeres incluyendo la violencia sexual y otros para facilitar el acceso a la justicia.	5 Proyectos de ley	**5**
	4.3.2. Porcentaje anual de personal policial que recibe capacitación especializada en detección e intervención de diversas formas de VcM desagregado por sexo, institución, tipo de programa policial y cantón.	20% del personal policial capacitado	
	4.3.3. Número de programas policiales específicos para la atención y protección de víctimas de diversas formas de VcM desagregados por institución, tipo de programa policial y cantón.	7 Programas policiales	**1**
	4.3.4. Número de provincias que cuentan con servicios institucionales e interinstitucionales de representación y patrocinio legal gratuito desagregado por provincia e institución	5 provincias	**7**
	4.3.5 Porcentaje anual de casos ingresados por Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres con sentencia en relación con el total de casos ingresados desagregados por tiempo transcurrido desde la denuncia, tipo de delito, sexo y edad de las partes, tipo de sentencia y cantón.	9% de casos ingresados	

	4.3.6 Porcentaje anual de casos ingresados por Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres con terminación de procesos desagregados por tiempo transcurrido desde la denuncia, tipo de delito, sexo y edad de las partes, tipo de sentencia y cantón.	100% de los casos con terminación de proceso	
	4.3.7. Porcentaje anual de mujeres afectadas por violencia con abordajes institucionales, según tipo violencia, tipo de reparación, edad y cantón.	35% de mujeres con abordaje	

Fuente: Secretaría Técnica. PLANOVI**.** 2022

Eje 5: Prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual.

	Eje 5: Prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual.
Objetivo estratégico	Aumentar el acceso de las mujeres especialmente niñas, adolescentes y mujeres jóvenes afectadas por diversas formas de violencia sexual a servicios especializados.
Indicador	Porcentaje de acceso de las mujeres especialmente niñas, adolescentes y mujeres jóvenes afectadas por diversas formas de violencia sexual a servicios especializados. Tasa de impunidad de delitos sexuales contra las mujeres y las niñas.
Meta del quinquenio	10% de aumento.
Total de acciones	15
Cantidad de acciones en ejecución	13
Porcentaje de acciones en ejecución	87%
Acciones estratégicas	**5.1** Mejora en el acceso de mujeres afectadas a servicios de detección oportuna, atención especializada y seguimiento de las diversas formas de violencia sexual, incluyendo la explotación sexual y la trata con este fin, con especial énfasis en niñas y adolescentes.
	5.2. Denuncia y sanción efectiva y oportuna de las diferentes manifestaciones de violencia sexual contra las mujeres.
	5.3 Protección y sanción efectiva en sede administrativa y judicial del hostigamiento sexual y el acoso sexual en espacios públicos.

Avances y desafíos de las acciones estratégicas del Plan quinquenal

La violencia sexual contra las mujeres ha sido naturalizada y tolerada por la sociedad históricamente, además, ha habido un alto nivel de impunidad social frente a los delitos sexuales, tanto los que ocurren en el espacio privado como en el público. Esta violencia sexual es una forma de violencia especialmente grave, dado que es uno de los escenarios más

frecuente del femicidio, además de que afecta la integridad física y emocional de las mujeres, principalmente de las más jóvenes.

Es una invasión de los cuerpos de las mujeres y las niñas, que refleja las desigualdades estructurales de poder, y la necesidad de la masculinidad hegemónica de reafirmar continuamente su poder y de mantener el sometimiento de las mujeres.

Ha sido un mecanismo de control sobre los cuerpos de las mujeres, que socialmente, se ha normalizado, prevaleciendo una tolerancia social y del propio Estado, que ha contribuido a la persistencia de la impunidad. Lo cual ha significado que las mujeres estén expuestas en espacios públicos y privados a sufrir esta violencia, con las consecuencias que conlleva a nivel de su salud física y emocional (PLANOVI, 2017).

En ese sentido, este eje tiene especial atención en la violencia sexual y busca la ampliación y fortalecimiento de los servicios de atención especializada para apoyar a las víctimas; así como, la denuncia, y la sanción efectiva y oportuna de todas las manifestaciones de la violencia sexual, como: el hostigamiento sexual en las instituciones, el acoso sexual en espacios públicos, la trata de mujeres con fines de explotación sexual, la explotación sexual, el abuso sexual, la violación y la violencia sexual en el espacio privado.

El Eje 5 contempla tres acciones estratégicas, a continuación, se presenta el avance y los desafíos de cada una.

5.1 Mejora en el acceso de mujeres afectadas a servicios de detección oportuna, atención especializada y seguimiento de las diversas formas de violencia sexual, incluyendo la explotación sexual y la trata con este fin, con especial énfasis en niñas y adolescentes.

Avances

- En cuanto a la capacitación en el tema de detección, registro y referencia de situaciones de violencia sexual, incluyendo trata de personas y explotación sexual, las instituciones que reportan son: MS, IMAS, MJP, INAMU, MSP, PJ, PANI.

    - MS: Capacitación en Detección de la violencia contra las mujeres, no revictimización y prevención del femicidio; Prevención y detección de la explotación sexual y trata de personas. Se desarrollaron actividades en las regiones Chorotega, Huetar Caribe, Brunca, Central Norte y Pacifico Central, Central Sur, Central Occidente y Central Este. (1963 participantes)

    - PANI: Capacitación en Identificación, referencia, protección y reintegración de niñas, niños y adolescentes víctimas de trata de personas en Costa Rica. (75 participantes)

    - PJ: Ministerio Público, brindó capacitación sobe la Investigación de Delitos Sexuales (908 participantes)

- El INAMU: Taller dirigido a cuerpos policiales y redes locales, sobre Detección, registro y referencia de la violencia sexual, en los cantones de Talamanca, Limón, Siquirres, Los chiles, Puntarenas, Garabito, Liberia, la Cruz, Corredores y Golfito. (71 participantes)

- IMAS: Desarrolló la capacitación de Trata de Personas, prevención del delito, detección y ruta de denuncia, en coordinación con la CONATT, y en el tema de Relaciones Impropias. (213 participantes)

- MSP: Se brindó capacitación en el tema de Trata de personas. (353 participantes)

➢ Con respecto a los casos atendidos en violencia sexual, se reporta un total de víctimas por diferentes tipos de violencia sexual, principalmente por trata, violación y abuso sexual. Las instituciones a cargo de la atención que reportan son: MEP, PANI, MSP, ITCR, IMAS, CCSS, PJ. Sin embargo, es necesario afinar el reporte para identificar a cuántos de estos casos detectados se les brinda una atención especializada, lo cual es fundamental para lograr una atención integral, evitar la revictimización y superar las secuelas psicosociales de esta violencia. En total, por violencia sexual se atendieron 3.741 mujeres.

- MEP: En la Contraloría de Derechos Estudiantiles se atendieron 226 casos y en el Departamento de Orientación de los Centros Educativos un total de 457, para un total de 683 casos por abuso sexual, agresión sexual, violación, relaciones impropias, exposición a pornografía.

- PANI: reporta 1.620 personas menores de edad, afectadas por algún tipo de violencia sexual, de los cuales 6 casos de fueron acreditados como víctimas de trata de personas en sus diferentes modalidades, por la CONATT.

- MSP: 430 incidentes por violencia sexual.

- TEC: Atendió un total de 57 mujeres por diversas formas de violencia sexual entre hostigamiento, asecho sexual en el campus, abuso sexual infantil, violación entre otros.

- IMAS: 39 mujeres atendidas, 26 por explotación sexual, 9 por trata de personas y 4 por violencia por identidad de género. De las cuales 11 eran menores de edad y 28 adultas.

- CCSS: Total de mujeres atendidas: 473. Consulta externa reporta la atención de 351 niñas/os víctimas de abuso sexual, menores de 10 años. También se reportan en egresos hospitalarios un total de 243 por algún tipo de abuso sexual. En total se atendieron 594 víctimas por algún tipo de violencia sexual.

Número de mujeres atendidas en la CCSS por abuso sexual por edad, 2022.

Edad	Consulta externa		Egreso hospitalario	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 1 año			1	2
01 – 04 años			3	17
5-9 años			7	31
10 a 14 años	98	253	5	95
15 a 19 años			5	53
20 a 44 años			2	21
45 a 64 años				**1**
Total	**98**	**253**	**23**	**220**
Total general	**594**			

Fuente: Reporte de la CCSS, 2022.

- Poder Judicial: Reporta 439 mujeres atendidas. El Departamento de Trabajo Social y Psicología (DTSP), reporta la atención de 229 personas menores de edad, de los cuales 18 son hombres y 211 son mujeres. Por su parte la Oficina de Atención y Protección a la Víctima reporta 241 personas atendidas mayores de edad, 13 hombres y 228 mujeres. Siendo las provincias con mayor cantidad de casos San José, Alajuela y Heredia.

Cantidad de víctimas de violación atendidas por protocolo de las 72 horas, Poder Judicial, 2021

	Departamento de Trabajo Social y Psicología (atención de menores de edad)		Oficina de Atención y Protección a la Víctima (Mayores de edad)	
Sexo de las víctimas	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	18	211	13	228
Total	**229**		**241**	
Total general	**470**			

Fuente: Reporte de Poder Judicial, 2022.

- En cuanto a las estrategias interinstitucionales nacionales de prevención de diversas formas de violencia sexual, se ejecutó la campaña “Tu voz sí importa”, la cual fue diseñada por un

equipo interinstitucional conformado por ITCR, INAMU, PANI, MSP y MEP. Esta campaña contempló varias piezas de comunicación referidas a distintos tipos de violencia sexual y diferentes poblaciones meta. Se divulgó durante los meses de agosto de 2022 y hasta marzo de 2023. Contempló los temas de: violencia sexual en las relaciones de pareja, violación, acoso callejero, ciberacoso, hostigamiento sexual y trata de personas con fines de explotación sexual. Se tuvo un alcance de 312.785 personas.

- Con respecto al personal capacitado en el protocolo de las 72 horas, al estar enmarcados en un convenio entre el Poder Judicial y la CCSS, se contabilizan de manera conjunta en apego a lo que se establece en el mismo convenio. El Poder Judicial, realizó 11 actividades de divulgación y capacitación de la actualización del protocolo, y capacitó a un total de 1.497 personas, mediante charlas, talleres y un congreso internacional. Se atendió un total de 439 mujeres, de las cuales 228 eran mayores de edad y 211 menores de edad. Se considera que estos esfuerzos interinstitucionales son muy valiosos para la elaboración de estrategias y acciones de comunicación, los cuales deben acompañarse del compromiso de las instituciones para divulgar en sus redes sociales para lograr un mayor alcance de la temática en la opinión pública.

- En cuanto a la capacitación en atención especializada al personal institucional que brinda atención directa, se plantea la propuesta de desarrollar procesos para el abordaje terapéutico para el tratamiento de las secuelas de la violencia sexual. En este sentido, el INAMU y el MEP reportan acciones para el fortalecimiento de los procesos de atención.

    - INAMU: inició la capacitación especializada para el abordaje de la violencia sexual, con dos grupos, con un total de 32 participantes de tres instituciones: CCSS, OFIM y PANI. La propuesta es que una vez que se finalice la capacitación se puedan conformar los equipos especializados para el seguimiento a los casos de víctimas de la violencia sexual, a partir del año 2023.
    - MEP: La Contraloría de Derechos Estudiantiles brindó una jornada de trabajo en Acoso y hostigamiento sexual en la Dirección Regional de San Carlos. Además, la Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género brindó un total de 7 capacitaciones en material de prevención y atención del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en estos procesos participaron un total de 132 personas.

- En lo que se refiere a las mujeres que reciben atención especializada con seguimiento por diversas formas de violencia con relación a las detectadas, la CCSS, el INAMU y el MEP reportan que se brindó seguimiento al 100%. El Poder Judicial señala que se dio seguimiento a 904 mujeres, lo que representa un 99%.

- En cuanto a la divulgación y aplicación del Protocolo de actuación en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento sexual en la comunidad educativa del MEP, se reporta un total de 84 acciones. Desde el Departamento de Convivir, se realizaron 54 sesiones de trabajo, 2 por cada Dirección Regional. En reunión con enlaces regionales se

brinda información sobre la aplicación y seguimiento de los protocolos de actuación. Además, en la página del MEP en el apartado de Protocolos de actuación se encuentra toda la información referente a los protocolos de actuación para su búsqueda y referencia. Por su parte, la Contraloría de Derechos Estudiantiles, ejecutó 30 jornadas en la temática de protocolos de actuación ante situaciones de violencia y errores comunes en la aplicación de estos. No se reporta la cantidad de estudiantes que se atendieron.

Retos:

La conformación de equipos especializados psicosociales e interinstitucionales para el abordaje y seguimiento de las víctimas de violencia sexual en el nivel local, continúa siendo una de las metas pendientes. Es un reto la conformación de estos equipos locales, una vez finalizada la capacitación para que faciliten procesos terapéuticos que ayuden a la superación de la situación traumática para las víctimas de violencia sexual.

La atención especializada y el seguimiento de los delitos de violencia sexual es una tarea primordial, es fundamental definir mecanismos para lograr la trazabilidad de las mujeres víctimas de delitos sexuales, de manera que se cuente con información de las atenciones brindadas y del seguimiento recibido.

5.2. Denuncia y sanción efectiva y oportuna de las diferentes manifestaciones de violencia sexual contra las mujeres.

Avances:

- Con respecto a los casos de violencia sexual que cuentan con denuncia penal según tipo de delito sexual, el Poder Judicial reporta un total de 10.707 casos ingresado en el año 2021, siendo los cinco delitos con más denuncias: Abusos sexuales contra personas menores de edad e incapaces (4.377); Relaciones sexuales con personas menores de edad (2.672); Violación, (1.798); Abusos sexuales contra las personas mayores de edad (821); Difusión de pornografía (300), tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Número de casos ingresados al Ministerio Público según tipo de delito sexual, 2021.

DELITO SEXUAL	TOTAL	Instancia	
		Adultos	Penal Juvenil
TOTAL	**10.707**	**9.470**	**1.237**
Abusos sexuales contra las personas mayores de edad	**821**	808	13
Abusos sexuales contra las personas mayores de edad (tentativa de)	**25**	25	0

Abusos sexuales contra personas menores de edad e incapaces (tentativa de)	**52**	44	8
Abusos sexuales contra personas menores de edad e incapaces	**4.377**	3.753	624
Actos sexuales remunerados con personas menores de edad	**41**	40	1
Corrupción de menores agravada	**54**	52	2
Corrupción de una persona menor de edad e incapaz	**136**	131	5
Difusión de pornografía	**300**	207	93
Fabricación, producción o reproducción de pornografía	**19**	17	2
Proxenetismo	**52**	48	4
Proxenetismo Agravado	**10**	8	2
Rapto Impropio	**1**	1	0
Relaciones sexuales con menores (tentativa de)	**1**	1	0
Relaciones sexuales con personas menores de edad	**2.672**	2.463	209
Relaciones sexuales remuneradas con menores de edad	**3**	3	0
Seducción o encuentros con menores por medios electrónicos	**259**	227	32
Seducción o Encuentros con Personas Menores de Edad	**68**	61	7
Tenencia de material pornográfico	**17**	15	2
Violación (tentativa de)	**1**	1	0
Violación	**1.798**	1.565	233

Elaborado por: Subproceso de Estadística, Dirección de Planificación.2022
Nota: El último año con estadísticas disponible es el 2021.

- En cuanto a los casos con resoluciones judiciales, el Poder Judicial reporta un total 778 personas condenadas en los Tribunales Penales por delitos sexuales, tal y como se observa en la siguiente tabla. Si se comparan los datos con la tabla anterior, se puede observar que en el año 2021 ingresaron 10.707, y solamente se realizaron 778 condenas, lo cual indica que hay un porcentaje de resolución de un 7%. Otro dato que llama la atención es que la mayoría de los sentenciados, 148 tienen más de 60 años.

Número de personas condenadas en los Tribunales penales por tipo de delito, 2021

Delito Sexual	Total	Masculino	Femenino	Desconocido

	778	742	34	2
Abusos sexuales personas mayores de edad	**72**	69	3	0
Abusos sexuales personas menores edad e incapaces	**399**	388	10	1
Actos sexuales remunerados con persona menor de edad	**10**	10	0	0
Corrupción	**6**	6	0	0
Corrupción agravada	**8**	7	1	0
Difusión de pornografía	**18**	11	7	0
Fabricación o producción de pornografía	**2**	2	0	0
Proxenetismo	**5**	1	4	0
Proxenetismo agravado	**1**	1	0	0
Relaciones sexuales personas menores de edad	**8**	8	0	0
Relaciones sexuales personas menores de edad (inc 1, art. 159)	**15**	15	0	0
Relaciones sexuales personas menores de edad (inc 2, art. 159)	**3**	3	0	0
Relaciones sexuales personas menores de edad (inc 3, art. 159)	**3**	3	0	0
Seducción o encuentros con menores por medios electrónicos	**9**	9	0	0
Seducción o encuentros con personas menores de edad	**4**	4	0	0
Tenencia de material pornográfico	**3**	3	0	0
Tentativa de abuso sexual contra menor o incapaz	**1**	1	0	0
Tentativa de violación	**4**	4	0	0
Violación	**187**	177	9	1
Violación calificada	**20**	20	0	0

Elaborado por: Subproceso de Estadística, Dirección de Planificación.2022
Nota: El último año con estadísticas disponible es el 2021.

Número de personas condenadas por grupos de edad, Tribunales Penales, 2021.

Grupo de edad de las personas sentenciadas											
Menos de 20 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 a 59 años	60 a 64 años	65 y más	**Desconocido**
5	**42**	**65**	**87**	**96**	**100**	**93**	**78**	**59**	**73**	**75**	**5**

Elaborado por: Subproceso de Estadística, Dirección de Planificación.2022
Nota: El último año con estadísticas disponible es el 2021.

Desafíos

El fortalecimiento y la ampliación de la estrategia para el seguimiento a la aplicación efectiva de la Ley sobre Relaciones impropias en los cantones prioritarios no muestra avance, siendo un tema fundamental, sobre todo al observar los datos de las denuncias presentadas por el Poder Judicial, que indican que es uno de los delitos con mayor cantidad de denuncias.

Otro reto fundamental es disminuir los tiempos de resolución de las denuncias en el Poder Judicial, para que los procesos judiciales respondan a la debida diligencia y contribuyan a disminuir la impunidad.

5.3 Protección y sanción efectiva en sede administrativa y judicial del hostigamiento sexual y el acoso sexual en espacios públicos.

Avances:

- Con respecto al desarrollo de estrategias de comunicación para promover la denuncia del hostigamiento sexual, se alcanzó un cumplimiento parcial de la meta, en tanto no se logró que todas las instituciones desarrollaran acciones de sensibilización en torno al tema, solamente reportan acciones: MS, CPJ, IMAS, ITCR, UCR, UNA, MJP, MTSS, CONAPDIS, PJ, PANI, MSP, INAMU. De manera que 13 instituciones de las 22, que representan un 56%, realizaron campañas de sensibilización e información, por medio de charlas y conversatorios. (3 menos que en el año 2021). Las piezas de comunicación fueron distribuidas por redes sociales y correos institucionales, con lo cual se alcanzó el 100% de la población institucional.

El detalle de las acciones se describe a continuación:

- IMAS: Elaboró un video compartido con el personal institucional y con personas usuarias de los servicios del IMAS, sobre el Reglamento para la prevención, atención y

sanción del Hostigamiento Sexual y el debido proceso de denuncia. (100% del personal)

- ITCR: Campaña sobre las funciones de la Comisión de HS y sobre el procedimiento para la denuncia. (100% de cobertura)
- INA: Campaña “No se pase de la raya”, mediante correos electrónicos dirigidos a toda la población funcionaria. (100% de cobertura)
- UCR: Se realizaron tres estrategias de comunicación: 1) campaña informativa sobre el reglamento y mecanismos de denuncia y apoyo dirigida por el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer -Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, 2) campaña de sensibilización y comunicación realizada por el Equipo de Igualdad y Equidad de Género de la Rectoría UCR y 3) estrategia desarrollada por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual UCR. 42%
- UNA: Campaña "Cero tolerancia al hostigamiento sexual"; 75 talleres sobre: “Hackeando mitos de la masculinidad”; “Deseo y consenso: Prevención del Hostigamiento Sexual en la UNA”; “Diferenciando consenso y disenso en el hostigamiento sexual”. Y 8 teatro foros “Cero Hostigamiento sexual en la UNA” (1395 estudiantes y 425 funcionarios/as)
- CONAPDIS: Difusión de la Estrategia de Comunicación Institucional (Boletín, Correo de la Comisión Interna PLANOVI -CIPLANOVI-), así como el Programa de inducción de la Unidad de Recursos Humanos, con apoyo de la Comisión de Prevención del Hostigamiento Sexual (100% de cobertura)
- PJ: Campaña virtual No al Hostigamiento Sexual, sobre el Reglamento interno y la ruta de la denuncia. (100%)
- PANI: Desarrollo de 7 Charlas en el tema "Acoso laboral y Hostigamiento Sexual". (181 Participantes, 100% de participación).
- MSP: Mitos y realidades del Hostigamiento Sexual. Se envió mediante correos masivos. (100% de alcance)
- INAMU: Se difundió información en el correo institucional sobre el marco normativo nacional e institucional y las funciones de la Comisión de Hostigamiento Sexual. (100 de alcance)

➢ Con respecto a la cantidad de casos investigados por hostigamiento sexual, solamente reportaron 12 instituciones la existencia de denuncias, que representan el 55%. Se muestra un total de 367 casos, 212 casos más que en 2021 (155 casos), distribuidos de la siguiente manera:

Número de denuncias de Hostigamiento Sexual, según institución. 2022

Instituciones	Cantidad de casos		Resueltos
	Mujeres	Hombres	
1. **PANI**	3		3
2. **IMAS**	2		0

3. **ITCR**	3		3
4. **UCR**	26		2
5. **UNA**	6		
6. **MJP**	7		2
7. **MSP**	17		27
8. **PJ**	39	7	39
9. **INA**	11		8
10. **MEP**	239		174
11. **MS**	5		0
12. **MCJ**	2		0
Total	**367**		**258**

Fuente: Reporte de las instituciones. 2022

- En lo referente al desarrollo de acciones de divulgación del Reglamento para la intervención y sanción del hostigamiento sexual, se logró un cumplimiento parcial, 13 instituciones realizaron acciones como las siguientes:

  - MS: capacitación sobre Prevención del hostigamiento sexual laboral para las regiones Central Sur, Central Occidente, Huetar Caribe, Central Este, Central Norte, Brunca, Chorotega, Huetar Norte y Pacífico Central, en la que participaron 39 personas.
  - CPJ: Se socializó la campaña sobre el protocolo de atención a víctimas de violencia sexual. (100% de alcance)
  - IMAS: El 13 de enero se presenta ante el Consejo Directivo el nuevo Reglamento, mismo que es aprobado mediante Acuerdo # Nº 05-01-2022, y publicado el 02 de marzo en el Alcance Nº 44 de la Gaceta Nº 40. Desarrolló 4 acciones relacionadas con la capacitación y divulgación del Reglamento para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual en el IMAS, y la normativa interna y nacional del hostigamiento sexual. (73% de alcance)
  - INA: 18 acciones de divulgación del reglamento y sensibilización del Hostigamiento sexual. (100% de cobertura)
  - ITCR: (100% de cobertura)
  - INAMU: información virtual de la normativa interna y externa del Hostigamiento sexual.
  - UCR: 72 actividades de divulgación y capacitación sobre el Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo, por parte del proyecto Cero Tolerancia del Hostigamiento Sexual del CIEM. Se suman 7 actividades más desarrolladas por la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual. (30% de alcance)
  - UNA: 92 acciones (42% de cobertura)
  - MEP: La Contraloría de Derechos Estudiantiles brindó una jornada de trabajo en Acoso y hostigamiento sexual en la Dirección Regional de San Carlos. Y la Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género brindó un total de 7 capacitaciones en material de

prevención y atención del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en estos procesos participaron un total de 132 personas.

- MTSS: 1 acción de divulgación. (100% de cobertura)
- CONAPDIS: 2 acciones de divulgación del Reglamento, procedimiento y trámite para denuncias por hostigamiento sexual y ¿qué se entiende por este?, en el marco del Programa de Inducción al personal de nuevo ingreso. (28% de cobertura)
- PJ: 39 charlas a personal de los distintos circuitos judiciales y del OIJ sobre el tema del hostigamiento sexual. La Secretaría de genero impartió 18 charlas con 2333 participantes.
- PANI: 1 capacitación del Reglamento para la prevención, Denuncia y Sanción del Acoso sexual, 40 Participantes,100% de cumplimiento. Y 1 actividad de divulgación por correo interno el Reglamento para la prevención, Denuncia y Sanción del Acoso u Hostigamiento sexual en el PANI. 2219 personas funcionarias impactadas, 100% de cumplimiento.
- MSP: 1 Campaña de divulgación por parte de la Oficina de la Igualdad y Equidad de Género mediante correos masivos que se envió a todo el personal policial de seguridad, con cobertura del 100% del personal.

➢ En cuanto a los sistemas de control y seguimiento del hostigamiento sexual, 13 instituciones, que corresponden a un 59%, reportan que cuentan con instancias de atención, registro y seguimiento del HS, que brindan atención psicosocial, asesoría legal y acompañamiento en el proceso, ellas son: PANI, IMAS, INA, ITCR, UNA, MS, MEP, CONAPDIS, PJ, UCR, INAMU, MTTSS, MSP. Estos sistemas están ubicados, según lo establece el reglamento de cada institución, por ejemplo, en el Dpto. de Recursos Humanos, una Comisión especial de HS, una Defensoría, una Fiscalía, Dpto. de Contraloría de Derechos estudiantiles y de Asuntos Disciplinarios, Departamento Disciplinario Legal, Junta contra el HS, la Secretaría Técnica de Género, entre otros. A continuación, el detalle:

- PANI, por medio de la plataforma de TEAMS la Comisión Investigadora de Acoso Sexual, lleva un control de los expedientes de las investigaciones realizadas, así como el Registro de Sanciones.
- IMAS, la Comisión de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual coordinó con el Área de Tecnologías de Información para el diseño del sistema. Esta instancia construyó un sistema con un libro de registros en Excel con base a las indicaciones dadas por la Comisión.
- El INA se cuenta con un sistema llamado SIREHSE, mediante el cual se da seguimiento al proceso de denuncias que incluye la alerta temprana para la prescripción de tiempos en el proceso y seguimiento de estas.
- El ITCR cuenta con la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual que tiene dentro de sus funciones un seguimiento a todos los procesos de denuncia formal, investigación y sanción de manera permanente.
- La UNA cuenta con un sistema de control y seguimiento de investigaciones y sanciones por hostigamiento sexual, que está integrado por las siguientes instancias: la Fiscalía

contra el Hostigamiento sexual, el Tribunal Universitario de Apelaciones, Comisión de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual, la Rectoría, la Defensoría Estudiantil.

- El MS realizó una revisión y ajustes al Reglamento, donde se clarificó el procedimiento para el trámite de denuncias de esta naturaleza. Como parte de los mecanismos de control y seguimiento contra el hostigamiento la Dirección de Servicios de Salud instruyó la conformación de Comisiones para la prevención y atención del hostigamiento laboral y sexual en cada Regional.
- En el MEP, la Contraloría de Derechos Estudiantiles dentro de su organización interna cuenta con el componente Recurso de Apoyo en Causas Disciplinarias, este componente creó el instrumento: "Registro de Asesoría y Guía en la formulación de preguntas para causas disciplinarias y audiencias", el cual se empezó a implementar a partir del II Semestre de 2021 y el Sistema datos estadísticos del SIIO del Departamento de Orientación Vocacional. Además, el Departamento de Asuntos Disciplinarios cuenta con tres sistemas de control y seguimiento de investigaciones y sanciones.
- CONAPDIS cuenta con un registro para el control y seguimiento.
- En el PJ, el área legal de la Secretaría Técnica de género y Acceso a la Justicia cuenta con registros propios para el control y seguimiento de las personas atendidas donde se consignan diversas variables. Los datos también quedan registrados en la Inspección Judicial.
- En la UCR, la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, brinda apoyo psicológico y legal a las víctimas de HS.
- En el INAMU, le compete a la Comisión Interna de HS, que reporta al Dpto. de Recursos Humanos.
- En el MTSS el sistema es la Comisión Institucional para atender las denuncias por acoso sexual.
- En el MSP, lo asume el Departamento Disciplinario Legal.

➢ Los servicios de atención directa a las mujeres afectadas por el hostigamiento sexual tienen el objetivo de evitar la revictimización y el abandono de los procesos legales por falta de orientación legal y apoyo psicológico. En este sentido, 11 instituciones reportan servicios de atención, los cuales han atendido al 100% de las personas denunciantes.

- El MS cuenta con el apoyo legal y una psicóloga que brinda apoyo psicológico (contención) a víctimas de hostigamiento sexual.
- El IMAS no cuenta con un servicio de atención directa a mujeres afectadas por hostigamiento sexual. Sin embargo, en el nuevo Reglamento para la prevención, investigación atención y sanción del hostigamiento sexual aprobado en 2022; se enumera en el Artículo 5 "De las definiciones y terminologías, f) Equipo de apoyo para las presuntas víctimas de hostigamiento sexual: grupo interdisciplinario conformado por personas funcionarias profesionales en medicina de Desarrollo Humano, en psicología de la Unidad de Género y en Derecho de Asesoría Jurídica, quienes deben

tener capacitación, sensibilización en la materia, y experiencia en la atención de este tipo de violencia. Esto con el fin de brindar acompañamiento y asesoría a las posibles víctimas de hostigamiento sexual". La importancia de que se haya incluido en el Reglamento radica en que paulatinamente se le puede dar contenido estructural y presupuestario.

- En el INA, se cuenta con la Fiscalía para la Prevención y Atención de denuncias de Hostigamiento Sexual (PFHS); donde: se reciben denuncias o se amplían, se brinda acompañamiento legal y psicológico a las víctimas, se capacita y sensibiliza en la temática de hostigamiento sexual a la población estudiantil y funcionaria del INA, se proporcionan los servicios de forma gratuita en el todo el territorio nacional para la atención de la persona afectada.
- El ITCR, cuenta con la Fiscalía contra el Hostigamiento sexual y la Oficina de Equidad de Género que brindan asesoría legal y atención psicológica.
- UNA cuenta con la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, que es la instancia que se encarga de atender y tramitar las denuncias contra el hostigamiento sexual. Esta fiscalía está integrada por personas que son abogadas y psicólogas.
- La UCR cuenta con servicios de atención tanto de apoyo y acompañamiento psicológico como de asesoría legal, para todas las personas afectadas, brindada por la Defensoría contra el hostigamiento sexual.
- En MSP, la atención directa la brinda la Oficina de Igualdad y Equidad de Género.
- En PJ, la Secretaría Técnica de Género cuenta con una profesional en derecho encargada de la asesoría y representación legal del personal que denuncie hostigamiento sexual ante órgano administrativo disciplinario. Se cuenta con profesionales en psicología del OIJ y Servicio de Salud atienden estas personas.
- En el MEP, la Contraloría de Derechos Estudiantiles brinda acompañamiento en aquellas causas disciplinarias en las que se impliquen situaciones por aparente acoso sexual, relaciones impropias y como recurso de apoyo en abuso sexual. En cuanto a la atención a nivel legal, el Departamento de Asuntos Disciplinarios es el responsable de desarrollar todo procedimiento disciplinario que se origine contra funcionarios del MEP y del manejo y resolución de conflictos en Centros Educativos Públicos.
- En el MTSS, la atención la brinda la Unidad de Servicios de Bienestar Social.
- El INAMU, la atención la brindan los servicios de atención institucional.

➢ En cuanto a las denuncias y sanciones por hostigamiento sexual en el sector privado, el MTSS, reporta que recibió y atendió, 25 denuncias. A continuación, se presenta la información:

Número de casos de hostigamiento sexual atendidos por la Inspección Judicial, por región. MTSS, 2022

Región	Con infracción	Sin infracción	Total
Central	12	4	16
Chorotega	2		2
Pacífico Central	2		2
Huetar Caribe	1		1
Huetar norte	3	1	4
Total	20	5	**25**

Fuente: SILAC, MTSS, 2022.

- En lo referente a los casos con sentencia en sede judicial por conductas de acoso sexual en espacios públicos, el Poder Judicial reporta 20 casos, que se detallan a continuación:

Número de personas condenadas en los Tribunales Penales por Acoso Callejero, Poder Judicial, 2021.

Delito	Total	Género	
		Masculino	Femenino
	21	**21**	**0**
Contravención - Acoso sexual	1	1	0
Exhibicionismo o masturbación en espacios públicos, de acceso público o en un medio de transporte remunerado de personas	15	15	0
Persecución o acorralamiento	4	4	0

Fuente: Subproceso de Estadística, Dirección de Planificación. Poder Judicial, 2021

Desafíos:

Priorizar acciones para la detección, denuncia y sanción del hostigamiento sexual en el contexto educativo, en tanto, siguen siendo las niñas y adolescentes, las principales víctimas en la relación docente-estudiante. Esta violencia sexual, violenta el derecho a la educación y genera consecuencias a nivel social, emocional y educativo, que pueden derivar en la exclusión del centro educativo.

Balance

Se logra un cumplimiento de metas, principalmente en la acción estratégica relacionada con la sanción del hostigamiento sexual, en tanto, se continúa con acciones a lo interno de las instituciones para prevenir, informar, sensibilizar y sancionar el Hostigamiento sexual.

La ejecución muestra un avance en las acciones para brindar una atención especializada y seguimiento a las víctimas de las diversas formas de violencia sexual, en tanto se inició la capacitación para la atención especializada al personal del ámbito local de la CCSS, OFIM y el INAMU. Esta acción está orientada a generar capacidades en el personal para la conformación de los equipos especializados en el año 2023 para el seguimiento y revisión de la ruta de atención a las víctimas de violencia sexual.

Un área con rezago es el tiempo de resolución de las denuncias por delitos sexuales, se requieren acciones en el proceso judicial, para lograr una la sanción efectiva y oportuna, y disminuir los tiempos entre la denuncia y la sentencia, lo cual genera revictimización e impunidad.

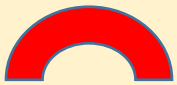
No se avanza en las siguientes acciones:

5.2.1.1 Implementación de una estrategia interinstitucional para el impulso de la aplicación efectiva de la Ley sobre Relaciones Impropias.

A continuación, se muestra un cuadro con la meta del quinquenio y el avance en el cumplimiento de esta meta.

Eje 5: Prevención, atención integral y no-revictimización frente a la violencia sexual.

Acción estratégica	Indicadores de la política	Meta quinquenal	Avance
5.1 Mejora en el acceso de mujeres afectadas a servicios de detección oportuna, atención especializada y seguimiento de las diversas formas de violencia sexual, incluyendo la explotación sexual y la trata con este fin, con especial énfasis en niñas y adolescentes.	5.1.1 Número anual de mujeres detectadas por diversas formas de violencia sexual (con especial énfasis en niñas y adolescentes) incluyendo la explotación sexual y la trata desagregado por institución, cantón, edad y tipo de violencia sexual.	48.000 mujeres detectadas	**3.945**
	5.1.2 Porcentaje anual de mujeres (con especial énfasis en niñas y adolescentes) detectadas por diversas formas de violencia sexual que reciben atención especializada y seguimiento desagregado por cantón, institución, edad y tipo de violencia sexual.	10% en total de mujeres reciben atención	

	5.1.3. Número de cantones que cuentan con equipos locales interinstitucionales de atención especializada en violencia sexual incluyendo el seguimiento.	8 cantones	**0** 
5.2 Denuncia y sanción efectiva y oportuna de las diferentes manifestaciones de violencia sexual contra las mujeres.	5.2.1 Porcentaje anual de casos detectados de violencia sexual que cuentan con denuncia penal según tipo de delito sexual, edad y cantón de procedencia.	20% de los casos detectados	
	5.2.2 Porcentaje anual de resoluciones judiciales de acuerdo con las denuncias presentadas desagregadas por tiempo transcurrido desde la denuncia, tipo de delito sexual, edad, cantón e instancia judicial.	20% de las denuncias cuentan con resolución en un plazo de 18 meses	
	5.2.3. Porcentaje anual de procesos terminados de acuerdo con las denuncias presentadas, desagregadas por tiempo transcurrido desde la denuncia, tipo de delito sexual, edad, cantón e instancia judicial	25% de denuncias con terminación de proceso	
5.3 Protección y sanción efectiva en sede administrativa y judicial del hostigamiento sexual y el acoso sexual en espacios públicos.10	5.3.1 Número y Porcentaje anual de casos investigados en relación con la cantidad de casos detectados por hostigamiento sexual desagregados por institución o empresa, cantón, edad, tipo de puesto del victimario.	100% de los casos denunciados son investigados	**100%**
	5.3.2 Número y Porcentaje anual de casos de hostigamiento sexual con resolución final en relación con el número de casos investigados, desagregados por institución/empresa, cantón, edad y tipo de puesto del victimario y tiempo transcurrido desde la denuncia.	25% de las denuncias cuentan con resolución final	
	5.3.3 Número y Porcentaje anual de casos de hostigamiento sexual en el sector privado tramitados por la Inspección laboral del MTSS en relación con el número de denuncias recibidas desagregados por cantón, edad, tipo de puesto del victimario, tipo de empresa.5	20% de denuncias tramitadas del sector privado	**23 denuncias**

	5.3.4 Número y porcentaje anual de casos con resolución final en sede judicial por conductas de acoso sexual en espacios públicos en relación con número de denuncias desagregados por cantón y edad del victimario.	20% de aumento de denuncias tramitadas	**0%**

Fuente: Quickscore. Secretaría Técnica. PLANOVI, 2022

Eje 6: Prevención del femicidio

	Eje 6: Prevención del femicidio
Objetivo estratégico	Aumentar el acceso de las mujeres en riesgo de femicidio a recursos y servicios institucionales y comunitarios de apoyo y protección
Indicador	Porcentaje de cantones en los cuales las mujeres identificadas en riesgo de femicidio tienen acceso a recursos y servicios institucionales y comunitarios de apoyo, protección efectiva y seguimiento
Meta del quinquenio	Aumento de 10% anual
Total de acciones	13
Cantidad de acciones en ejecución	11
Porcentaje de acciones en ejecución	**85%**
Acciones estratégicas	**6.1** Desarrollo de respuestas específicas para la protección inmediata, atención y seguimiento de las mujeres en situaciones de alto riesgo de femicidio.
	6.2 Atención especializada a personas familiares directas de las mujeres víctimas de femicidio.
	6.3 Organización, movilización social y desarrollo de competencias de los diferentes actores, especialmente locales (familias, comunidades, grupos, instituciones y gobiernos locales) para la prevención del femicidio

Avances y desafíos según las acciones estratégicas del Plan quinquenal

El femicidio es la forma extrema de violencia contra las mujeres, siendo una expresión de la subordinación concreta y simbólica de las mujeres, y la máxima violación de los derechos humanos solo por la condición de ser mujer. En el país en el 2021, fueron acreditados 18 femicidios y cada uno ha dejado una cantidad importante de víctimas indirectas como, hijos, hijas, madres, entre otros familiares, en la mayor desprotección y despojo.

Ante esa realidad, este Eje busca disminuir en el país estas muertes por medio de una serie de acciones y medidas orientadas a tres áreas. En primer lugar, desarrollar acciones para la protección de las mujeres que están en riesgo de femicidio, a partir del conocimiento de las condiciones, la ruta y la respuesta institucional que tuvieron las mujeres víctimas de femicidio, para definir acciones que fortalezcan esta respuesta y promover acciones protectoras.

En segundo lugar, brindar atención especializada a las familias de las víctimas de femicidio y definir acciones desde el Estado para reparar el daño causado; y en tercer lugar promover la organización de las comunidades para la prevención del femicidio.

El Eje 6 contempla tres acciones estratégicas, a continuación, se presenta el avance y los desafíos de cada una.

6.1 Desarrollo de respuestas específicas para la protección inmediata, atención y seguimiento de las mujeres en situaciones de alto riesgo de femicidio.

- Creación y divulgación de los CLAIS.

  Los Comités Locales para la Atención Inmediata y el Seguimiento de los casos de alto riesgo por Violencia contra las Mujeres (CLAIS), son equipos interinstitucionales que funcionan en el nivel local para brindar una atención inmediata y especializada cada vez que se detecta una mujer en riesgo por femicidio. Están integrados por el Poder Judicial, el Ministerio de Seguridad y el INAMU, instituciones que mantienen una relación constante de coordinación para brindar una atención que garantice la protección inmediata de la mujer en riesgo y el posterior monitoreo y seguimiento. En este año se abrieron 2 CLAIS más, en los cantones de Pococí y Sarapiquí, para un total de 23 CLAIS en los siguientes cantones: Alajuela, Heredia, Limón, San Carlos, Puntarenas, Pérez Zeledón, Golfito, Desamparados, Corredores, Coto Brus, Turrialba, Jiménez (Juan Viñas), Hatillo, La Cruz, Santa Cruz, Cañas, Upala, Garabito, Los Chiles, Dota, Talamanca, Pococí y Sarapiquí.

- Se logró la divulgación de los CLAIS, en 11 instituciones, para un 50% de las instituciones con esta meta, con el objetivo de fortalecer los canales de coordinación y referencia entre las instituciones. (El porcentaje se mantiene igual que en el 2021) Se logró divulgar en: MS, CCSS, CPJ, INA, MEP, MJP, INAMU, CONAPDIS, PANI, MSP, PJ. Información que llegó aproximadamente a 85.780 personas, según datos aportados por las instituciones.

- Entrega de Kits de emergencia

  Como parte de las estrategias de prevención del femicidio, el INAMU entrega equipo de geolocalización para casos de alto riesgo, que se ha comprobado ser una medida efectiva de prevención y protección para las mujeres ya que su activación genera el desplazamiento inmediato de la fuerza pública al lugar donde se encuentra la mujer. Esto no solo logra prevenir la muerte, sino que facilita que el presunto agresor sea aprehendido y referido al sistema judicial por Flagrancia impidiendo la impunidad de este delito. Este año, se entregaron 310 kits de emergencia a mujeres en riesgo.

- Elaboración de los Informes locales de Análisis de Femicidios (ILAFEM).

Estos informes de “autopsia social” tienen como objetivo identificar la ruta seguida por las víctimas de femicidio que brinde insumos sobre la respuesta institucional ante las situaciones de riesgo. En el año 2022, por medio de una consultoría financiada por el PNUD, se logró concluir 14 informes locales de femicidios, de una meta de 28 femicidios ocurridos en el año 2020.

- En la plataforma PISAV del Poder Judicial abierta en 2019, ubicada en Siquirres, fueron atendidas 429 mujeres víctimas de violencia.

- En cuanto al número de femicidios con sentencia, el Poder Judicial, reporta 13 casos con sentencias en el 2021, último año con datos disponibles.

6.2 Atención especializada a personas familiares directas de las mujeres víctimas de femicidio.

- Protocolo para la atención de víctimas indirectas de femicidio.

En el año 2022, la Comisión de Femicidios calificó 20 muertes de mujeres como femicidios. El femicidio ocasiona un fuerte impacto en todas las esferas vitales de la familia, razón por la cual sus secuelas serán indelebles. Los efectos psicológicos y patrimoniales resultan permanentes para las personas menores de edad, situación que se agrava cuando sus madres eran el único sustento familiar, y cuando las familias que quedan a cargo de su cuidado tampoco reúnen condiciones para económicas o emocionales para su desarrollo.

Para dar respuesta a esta situación, se creó el Sistema de Atención Integral a Víctimas Indirectas de Femicidio (SAIVIF), integrado por CCSS, MEP, IMAS, PANI, INAMU. El cual cuenta con el Protocolo interinstitucional para la atención integral de víctimas indirectas de femicidio, que contempla la ruta a seguir por parte las diferentes instituciones implicadas para brindar una atención oportuna e integral.

Según los registros del Sistema, en el año 2022 se brindaron beneficios a 14 personas menores de edad: 3 niñas, 9 niños y 2 adolescentes varones. El PANI reporta que se atendió al 100%. Por su parte el IMAS, atendió a 5 personas menores de edad referidas.

6.3 Organización, movilización social y desarrollo de competencias de los diferentes actores, especialmente locales (familias, comunidades, grupos, instituciones y gobiernos locales) para la prevención del femicidio.

Se mantiene la misma situación del año 2021, no se muestra ningún avance en las acciones que contempla esta acción estratégica.

Desafíos

Se mantiene el reto de institucionalizar la metodología creada para que sean las instituciones del Sistema las que asuman la ejecución de los ILAFEM.

Debido a las condiciones de la pandemia, se suspendieron las acciones en comunidad de capacitación, organización y movilización social, por lo que un gran desafío es retomar los procesos formativos y de movilización social, para el fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de mujeres para la detección y respuesta activa de apoyo ante situaciones de riesgo de femicidio en cantones priorizados.

Otro de las actividades que se vio afectada debido a la pandemia fue el desarrollo de una estrategia de respuesta local vecinal como recurso de apoyo a mujeres víctimas de violencia y en riesgo de femicidio mediante la ampliación de las competencias de los comités de seguridad comunitaria, y otras formas de organización vecinal como asociaciones de desarrollo, juntas de vecinos, entre otras. Es una estrategia de movilización social y de generación de condiciones comunitarias para la prevención y detección de la VcM, a cargo del MSP.

Balance

Se logró avanzar en la apertura de nuevos CLAIS en dos cantones priorizados, esfuerzos que se deben continuar para lograr su apertura en nuevos cantones.

A diferencia del año pasado, se avanzó en la elaboración de los ILAFEM en conjunto con el PNUD, con hallazgos que develan la responsabilidad y el papel preponderante que se tiene a nivel institucional y comunitario para la prevención de los femicidios.

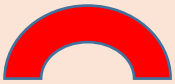
No se avanzó en las acciones:

6.3.1.1 Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento de capacidades de organización de las mujeres para la detección y respuesta activa de apoyo ante situaciones de riesgo de femicidio.

6.3.2.1 Desarrollo de una estrategia de respuesta local vecinal como recurso de apoyo a mujeres víctimas de violencia y en riesgo de femicidio mediante la ampliación de las competencias de los comités de seguridad comunitaria.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro donde se puede observar el aporte al avance en el cumplimiento de la meta quinquenal.

Eje 6. Prevención del Femicidio

Acción estratégica	Indicador de la política	Meta quinquenal	Avance
6.1 Desarrollo de respuestas específicas para la protección inmediata, atención y seguimiento de las mujeres en situaciones de alto riesgo de femicidio.	6.1.1. Número anual de CLAIS operando en cantones priorizados desagregados por cantón	24 CLAIS operando	**23**
	6.1.2. Número de PISAV operando para el período por cantón.	1 PISAV	**1**
	6.1.4. Porcentaje de femicidios con estudios realizados por los Informes Locales de Análisis de Femicidios (ILAFEM)	100% de los femicidios estudiados	**50%**
6.2 Atención especializada a personas familiares directas de las mujeres víctimas de femicidio.	6.2.1. Porcentaje anual de personas familiares directas de mujeres asesinadas que recibieron atención desagregado por sexo, edad, vínculo con la mujer víctima, institución, tipo de asistencia y cantón.	100% de familias reciben atención	**100%**
6.3 Organización, movilización social y desarrollo de competencias de los diferentes actores, especialmente locales (familias, comunidades, grupos, instituciones y gobiernos locales) para la prevención del femicidio	6.3.1. Número anual de grupos sociales formales o informales comunitarios fortalecidos y/o creados para la prevención de la violencia contra las mujeres y el femicidio en los cantones priorizados desagregados por tipo de grupo y cantón.	28 grupos 2 en cada cantón	**0** 
	6.3.2. Número anual de acciones de movilización para la prevención de la violencia contra las mujeres y el femicidio en los cantones priorizados desagregado por tipo de acción, institución y cantón.	20 acciones de movilización	**0**

Fuente: Secretaría Técnica de PLANOVI con base en el Quickscore. 2020

Reporte de la inversión para la igualdad

La Contraloría General de la República, en el "Informe de la Auditoría Operativa sobre la Eficacia de la preparación para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con Énfasis en Género (ODS 5)" de 2018, emite la Disposición 4.8, que señala que es necesario "Elaborar e implementar una metodología para la estimación de los recursos públicos dirigidos a la atención de la igualdad de género, de manera que se mantenga información anual periódica sobre dichos recursos, a partir del año 2020".

En cumplimiento con esta disposición, se solicitó a las instituciones el reporte de inversión en materia de igualdad, y únicamente 12 instituciones presentaron dicho reporte. Para la estimación del año 2022, se utilizó el instrumento guía elaborado en el 2021 con el objetivo de homogenizar los rubros a contemplar en la estimación de la inversión para la igualdad. Se contemplaron los siguientes rubros:

- Salarios (incluye cargas sociales)
- Viáticos dentro del país
- Transporte dentro del país
- Transferencias y beneficios a población meta
- Materiales, implementos e impresiones
- Contrataciones
- Actividades de capacitación
- Actividades protocolarias/conmemoraciones, celebraciones
- Otros (especificar)

Este instrumento permitió el reporte de la estimación de la inversión más uniforme en el 2022. Contar con presupuesto es fundamental como parte del proceso de institucionalización del PLANOVI, es un indicador que muestra el avance en términos de los compromisos institucionales con la prevención, atención y sanción de la violencia.

A continuación, se muestra la inversión ejecutada.

Estimación de la inversión para la igualdad según institución, PLANOVI.2022

Institución	Inversión 2022
IMAS	₡1,005,448,618
CONAPDIS	₡4,353,746,564
INA	₡395,324,217
INAMU	₡329,000,000
MCJ	₡204,665,373
MEP	₡696,368,110
MS	₡12,244,787

MTSS	₡14,487,128,000
PANI	₡26,220,720
ITCR	₡1,709,200
CEN CINAI	₡3,044,943
MSP	₡81,381,755
TOTAL	**₡21,596,282,287**

Fuente: Reporte de las instituciones en el sistema Quickscore, 2022

Estimación de la inversión para la igualdad según rubro presupuestario, PLANOVI. 2022

Rubro o categoría	2022
Salarios (incluye cargas sociales)	₡ 15,532,059,525
Viáticos dentro del país	₡ 4,837,505
Transporte dentro del país	₡ 1,546,951
Transferencias y beneficios a población meta	₡ 5,877,708,652
Materiales, implementos e impresiones	₡ 2,007,365
Contrataciones	₡106,904,431
Actividades de capacitación	₡ 18,289,588
Actividades protocolarias/conmemoraciones, celebraciones	₡ 35,617,000
Otros (especificar)	₡ 17,311,270
TOTAL	**₡ 21,596,282,287**

Fuente: Reporte de las instituciones en el sistema Quickscore, 2022

Consideraciones finales

En el año 2022, todavía se mantienen algunas medidas sanitarias en el marco de la pandemia, se continúa con procesos virtuales y poco a poco se vuelven a retomar las acciones de prevención y atención.

La promoción de una cultura no machista es clave, motor de esta Política Nacional, es una apuesta por transformar la violencia simbólica y el discurso patriarcal que justifica, normaliza, minimiza y reproduce la desigualdad, la violencia contra las mujeres y las relaciones de dominio. Es la base estructural sobre la que se asientan todas las formas de violencia. Y, a su vez, la violencia contra las mujeres es un instrumento para mantener la desigualdad entre mujeres y hombres.

El Eje 1 muestra avances con relación al año 2021, en términos de que hubo un aumento de las instituciones que desarrollaron acciones de comunicación, formación e inclusión de los contenidos del Eje en los diferentes programas y proyectos. También, se logró un reporte más sustantivo de la población impactada, tanto interna como externa, aunque sigue pendiente el desglose según las desagregaciones de los indicadores, lo cual no permite contar con datos de calidad sobre la población alcanzada y el impacto en los cantones priorizados.

En el Eje 2, aunque un 64% de las instituciones avanzó en la ejecución de actividades de sensibilización dirigidas al personal masculino, es necesario ampliar las iniciativas para lograr una mayor cobertura. Así mismo, fortalecer los procesos de multiplicación que ejecutan los funcionarios capacitados como formadores, al interior de sus instituciones y con las poblaciones meta.

Es fundamental, ampliar las acciones formativas dirigidas a adolescentes hombres e incluir los temas que propone el Eje 2: corresponsabilidad de los cuidados, sexualidad, afectividad, poder de dominio, paternidad, entre otros. Además, metodológicamente se recomienda, pasar de acciones puntuales a procesos de más largo tiempo, que generen cambios sostenidos orientados a la construcción de masculinidades para la igualdad, el respeto y la no violencia contra las mujeres, hacia sí mismos y hacia los demás.

Un desafío es lograr, de manera interinstitucional una estrategia de comunicación social que contemple los temas del Eje para ser ejecutada a lo interno de las instituciones y dirigida a la población meta: niños, adolescentes y jóvenes, que posicione los temas de interés en la opinión pública y contribuya a los cambios culturales.

En el Eje 3, es necesario avanzar en un sistema que permita la trazabilidad y el control de las referencias y contrarreferencias, para identificar el tipo de respuesta institucional y, sobre todo, si esta respuesta es integral y oportuna para lograr el objetivo de la autonomía económica y la ruptura del ciclo de la pobreza y la violencia.

En los ejes 4 y 5, se evidencia un avance sostenido relacionado con el hostigamiento sexual, en tanto, se continúa con acciones a lo interno de las instituciones para prevenir, informar, sensibilizar y sancionar el Hostigamiento sexual.

Otra área de avance es la capacitación para fortalecer la atención especializada, en este sentido se plantea el reto de fortalecer la atención especializada de la violencia sexual en el nivel local, de manera oportuna y eficiente, es un servicio urgente en vista de la cantidad de casos presentados, lo que requiere acelerar acciones como: ampliar los programas de atención de violencia sexual; conformar los equipos de atención psicosocial a nivel local; ampliar los procesos de capacitación especializada en la atención de la violencia sexual; realizar evaluaciones de los servicios de atención en violencia sexual para determinar la trazabilidad, la oportunidad y efectividad de la atención brindada.

Una situación crítica y que requiere atención de manera urgente es el acceso a la justicia, es necesaria la revisión del tiempo de duración de los procesos penales por delitos cometidos por la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres, así como por Delitos Sexuales, que conlleve a una disminución en el tiempo de duración desde la denuncia hasta la terminación del proceso judicial, para lograr una justicia pronta y cumplida, así como para disminuir la impunidad.

En el eje 6, se mantiene el reto de institucionalizar la metodología creada para que sean las instituciones del Sistema las que asuman la ejecución de los ILAFEM.

Debido a las condiciones de la pandemia, se suspendieron las acciones en comunidad de capacitación, organización y movilización social, como recurso de apoyo a mujeres víctimas de violencia y en riesgo de femicidio mediante la ampliación de las competencias de los comités de seguridad comunitaria, y otras formas de organización vecinal, por lo que un gran desafío es retomar los procesos formativos y de movilización social, para el fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de mujeres para la detección y respuesta activa de apoyo ante situaciones de riesgo de femicidio en cantones priorizados.

Finalmente, un desafío de la política nacional es fortalecer el proceso de alineamiento de los niveles nacional, regional y local, para lograr una gobernanza más robusta, y una mayor expresión de las acciones institucionales en el nivel local que responda a las apuestas estratégicas y a las necesidades e intereses de las mujeres en el nivel comunitario.

PLANOVI

	2021	2022
Total de acciones:	100	100
Total de acciones en ejecución al 2021:	80	82
Porcentaje de ejecución a diciembre 2021:	**80%**	**83%**

Acciones operativas en ejecución del Eje 1

	2021	2022
Total de acciones:	28	28
Acciones en ejecución:	21	23
Porcentaje de ejecución:	**75%**	**82%**

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
1.1.1.1 Ejecución de un estudio nacional de percepción acerca de la VcM	INAMU	✓	✓
1.1.1.2 Diseño de proyectos para aplicación de estudios de percepción desde sectores específicos (Proyecto Sistema Costarricense de Información sobre Discapacidad y Proyecto	CONAPDIS MS	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
Estudio Nacional sobre Percepción sobre Desigualdad de Género y VcM en relación con la Salud)			
1.1.2.1 Incorporación de variables asociadas a los temas de esta acción estratégica en encuestas específicas de las instituciones (Encuesta Nacional de Cultura, Encuesta Nacional Salud Sexual y Reproductiva y Encuesta de Juventudes, Módulo de victimización de la Encuesta Múltiple de Hogares y otros)	MCJ, MS, CPJ, MJP	0	0
1.2.1.1 Ejecución de una estrategia de comunicación social permanente a nivel interno para el reconocimiento de prácticas machistas entre el personal, que promuevan el reproche social de la violencia simbólica en todos los escenarios institucionales.	Todas las instituciones	✓	✓
1.2.1.2 Inclusión de los contenidos de esta acción estratégica y aplicación de ellos en los programas, proyectos u acciones comunicacionales dirigidos especialmente a personas menores de edad.	CPJ, MS, IMAS, INAMU, INA, MEP, MJP, MCJ, MSP, CCSS, PANI, MGP.	✓	✓
1.2.1.3 Desarrollo de una estrategia de comunicación social interinstitucional asociada a los contenidos de esta acción estratégica para su aplicación a nivel comunitario.	MEP, INAMU, MJP, PANI, CPJ, MS, MSP, CONAPDIS, MCJ, CCSS, Gobernación (-DINADECO) EJECUTADA EN FORMA INTER-INSTITUCIONAL EN EL NIVEL LOCAL	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
1.2.2.1 Capacitación continua del personal en promoción de factores protectores frente a la violencia contra las mujeres, integrada a las acciones de formación continua por medio de las unidades de capacitación institucional (Escuela Judicial, Instituto de Desarrollo Profesional MEP, Academia de Policía, CENDEISS, entre otras), o en su defecto en los Planes de capacitación Institucional.	Todas las instituciones del Sistema, incluyendo instituciones observadoras	✓	✓
1.2.2.2 Implementación del "Curso Virtual para la prevención de la Violencia contra las Mujeres" en las instituciones del SISTEMA y ejecución de un plan progresivo de formación al personal institucional dando prioridad a las y los funcionarios responsables de la ejecución de actividades de la Política tanto a nivel nacional como en los cantones priorizados.	INA, MEP, MSP, MJP,PANI,PJ, INAMU	✓	✓
1.2.2.3 Desarrollo de un programa de formación especializada de formadores (personas funcionarias del SISTEMA, personal municipal y actores locales) para que reproduzcan acciones de sensibilización con diversos actores en el nivel comunitario.	MJ, INAMU, MS, MCJ, PANI, CPJ, CCSS, MEP, IMAS, MSP, GOBERNACION (DINADECO) a EJECUTADA EN FORMA INTER-INSTITUCIONAL EN EL NIVEL LOCAL	✓	✓
1.2.2.4 Integración de los contenidos de esta acción estratégica y aplicación de ellos en los programas, proyectos y otras acciones implementadas en el MEP (Primera Infancia, Programa Convivir, Servicio Comunal Estudiantil, Gobiernos Estudiantiles y Festival estudiantil de las Artes), PANI (Escuela para padres o Academia de Crianza y otros) y CCSS (Programa Salud del Niño y Niña y otros).	MEP, PANI, CCSS	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
1.2.2.5. Desarrollo de procesos socioeducativos que permitan potenciar los factores protectores frente a la violencia, especialmente con niños, niñas y personas adolescentes a través del Área Socioeducativa del IMAS	IMAS	0	1
1.2.2.6 Capacitación al personal que realiza el diseño y actualización de las ofertas curriculares para la inclusión de los contenidos de esta acción estratégica en programas de educación formal.	MEP, INA, UNIVERSIDADES, COLEGIOS UNIVERSITARIOS	0	✓
1.2.2.7 Inclusión en las Bases de Participación del fondo de Puntos de Cultura 2018-2022 y en los otros fondos concursables de un puntaje adicional para proyectos que aborden los contenidos de esta acción estratégica.	MCJ	✓	✓
1.2.2.8. Desarrollo de los contenidos de esta acción estratégica en el Programa de Talleres de Danza, Teatro, SINEM y otras propuestas artísticas para el trabajo con jóvenes en comunidades y en coordinación con Asociaciones de Desarrollo.	MCJ, MINISTERIO DE GOBERNACION (EJECUCION INTERINSTITUCIONAL)	✓	0
1.2.2.9 Ejecución de un programa para la formación en una cultura de igualdad y no violencia para población en primera infancia en los CEN CINAI y en la Red de Cuido	MS (CEN CINAI), IMAS, PANI y otras entidades que conforman la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Ley 9017).	✓	✓
1.2.2.10 Inclusión de los contenidos de esta acción estratégica en la oferta programática del Ministerio de Justicia y Paz (Centros Cívicos para la Paz, Programas de Prevención de la violencia juvenil, Dirección de Espectáculos Públicos, Programa Penal Juvenil) y de la CCSS (Programas Deportivos y de Extensión - Promoción Deportiva del ICODER)	Centro Cívicos: MJP en coordinación con el MEP y MCJ (casa del artista, CND, CNT, SINABI), CPJ, MICITT, Gobernación. Otros	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
	programas: MJP. MINISTERIO DE GOBERNACION, CCSS.		
1.2.2.11.1 Fortalecimiento y ampliación de planes locales municipales con participación de las "Agendas locales de Mujeres" y otras organizaciones de mujeres (donde existan) para la prevención primaria de la VcM y promoción de factores protectores.	MJP	0	0
1.2.2.12 Integración de los contenidos de esta acción estratégica en los procesos de formación para los Programas "Empleate" y como requisito para la firma de los convenios.	MTSS	✓	
1.2.2.13 Integración de los contenidos de esta acción estratégica en la oferta programática de los Programas Preventivos del Ministerio de Seguridad Pública incluyendo el Programa de Seguridad Comunitaria y Policía Municipal	MSP	✓	✓
1.2.2.14 Desarrollo de proyectos de prevención primaria de la VcM y promoción de factores protectores de acuerdo con los temas de esta acción estratégica a través del servicio comunal estudiantil de la Universidades.	UNIVERSIDAD DE COSTA RICA Y UNIVERSIDAD NACIONAL	✓	✓
1.2.2.15. Creación de "agendas culturales y deportivas" en los espacios públicos comunitarios para la prevención de la Violencia contra las mujeres.	MCJ, MJP, Ministerio de Gobernación (DINADECO)	0	0

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
1.3.1.1 Desarrollo y aprobación de una guía para el uso de imágenes y contenidos comunicacionales no sexistas ni machistas y el uso de un lenguaje inclusivo para uso interno de las instituciones del SISTEMA e instituciones observadoras.	Elaboración: UCR, MJP, MEP, CONAPDIS (para asesor en tema de accesibilidad), MINISTERIO DE GOBERNACIÓN. Aplicación: todas las instituciones del Sistema y observadoras.	0	✓
1.3.2.1 Revisión y actualización de los documentos y recursos de formación y comunicación institucionales conforme a la guía aprobada por el SISTEMA	Todas las instituciones del Sistema y observadores	0	0
1.3.2.2 Sistematización de las denuncias y resoluciones de las instancias de Control de Propaganda y Calificación de Espectáculos Públicos y emisión de informes semestrales a la Comisión de Seguimiento del SISTEMA.	MJ, Ministerio de Gobernación	✓	✓
1.3.5.1 Desarrollo y ejecución de iniciativas comunicacionales para la promoción de la denuncia sobre contenidos publicitarios y espectáculos sexistas y machistas, a sus respectivas poblaciones meta y a la población en general. Eliminar del QS a las instituciones que no desarrollan la iniciativa.	Elaboración: MJ, INAMU, MCJ, UCR, MEP, INA, MGP. Aplicación: todas las instituciones del Sistema y observadoras.	✓	✓
1.3.5.2 Adaptación y difusión interna de la campaña para la promoción de la denuncia sobre contenidos publicitarios y espectáculos sexistas y machistas aprobada por la Comisión de Seguimiento.	Todas las instituciones del Sistema	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
1.3.5.3 Desarrollo de una norma interna para regular el uso de imágenes y contenidos sexistas y machistas incluyendo el uso de un lenguaje inclusivo en los recursos comunicacionales, recursos educativos y otros producidos por las instituciones.	Todas las instituciones del Sistema incluyendo instituciones observadoras	Meta que reporta en el 2023	
1.3.6.1. Impulsar la reforma a la Ley de Propaganda y a la Ley General de Espectáculos Públicos.	MJ, Ministerio de Gobernación e INAMU	✓	✓

Acciones operativas en ejecución del Eje 2

	2021	2022
Total de acciones:	10	10
Acciones en ejecución:	9	8
Porcentaje de ejecución:	90%	80%

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
2.1.1.1 Desarrollo de una estrategia de formación continua (incluyendo formación de formadores y un equipo nacional de formadores) en los temas de esta acción estratégica: (promover erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas, involucradas en el cuido y en la co-responsabilidad y el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en co-responsabilidad como factor protector frente a la VcM), tanto para cliente interno como externo, con las adaptaciones metodológicas para el trabajo con niños, hombres jóvenes y adultos jóvenes en los diversos programas y proyectos institucionales.	Todas las Instituciones del Sistema con servicios a esta población. MEP Programa de Afectividad y Sexualidad, Red de Hombres por la Igualdad y la No VcM	✓	✓
2.1.2. Adaptación metodológica de los programas de formación, a niños, adolescentes y jóvenes usuarios de las instituciones (cliente externo) sobre los contenidos de esta acción estratégica.	CCSS, CPJ, INA, MEP, MJP, MCJ, PANI, MSP Red Nacional de Hombres por la Igualdad y la No VcM.	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
2.1.3. Desarrollo y ejecución progresiva del programa de formación al personal de las instituciones (cliente interno) sobre los contenidos de esta acción estratégica.	Todas las instituciones del Sistema e instituciones observadoras Red Nacional de Hombres por la Igualdad y la No VcM	✓	✓
2.1.4. Integración de los contenidos de erradicación del poder de dominio y control machista, ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuido y en la co-responsabilidad y el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en co-responsabiliad como factor protector frente a la VcM, en los programas, proyectos y otras acciones dirigidas a niños: Primera Infancia del MEP, Programa Convivir y programas del PANI (CIT), CEN, CINAI, SINEM y Red de Cuido, CCSS Salud del Niño, Programa Pinta Seguro	MEP, MCJ, PANI, IMAS, MS, CCSS, MSP: Depto. De Neurociencia, y Red de Hombres.	✓	✓
2.1.5 Formación a adolescentes masculinos para promover los contenidos de este eje en competencias para la erradicación del dominio y control machista a través de los Programas, proyectos y otras acciones del Mep como por ejemplo: Programa Convivir y Gobiernos Estudiantiles del MEP, Programa de afectividades y sexualidades, Proyecto de Masculinidades y Dirección de Centros Educativos Privados del MEP, PANI; CCSS: Salud del Adolescente, Clínicas del Adolescente subárea de deporte y recreación; Comités de Consejo Persona Joven y Programas del Ministerio de Cultura	MEP, PANI, CCSS, CPJ y MCJ	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
2.1.6 Formación a poblaciones meta masculinas en los contenidos de este eje a través de los Programas Preventivos VIF y Seguridad Comunitaria.	MSP	0	0
2.1.7 Formación a poblaciones metas masculinas para promover competencias en los contenidos de este eje, en los Programas de Centros Cívicos para la Paz, Penal Juvenil y Programa de Prevención de la Violencia Juvenil del Ministerio de Justicia y los programas de promoción y práctica deportiva del ICODER	MJP, ICODER	✓	✓
2.1.8 Formación a poblaciones metas masculinas para promover competencias en los contenidos de este eje a través del Programa Empléate del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	MTSS	✓	✓
2.1.9 Desarrollo de una estrategia de comunicación social permanente que integre los contenidos relacionados con el impacto de la masculinidad hegemónica en la vida personal, de pareja, laboral y social de hombres y mujeres y la construcción de masculinidades alternativas para la igualdad y la no violencia, incluyendo el análisis del poder y control machista.	MEP,MJP,MCJ,MS,CCSS,IMAS,PANI,MTSS,INA,CPJ,UCR,UNA,ITCR,UNED,MGP,MS,CONAPDIS	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	En ejecución 2021	Ejecución 2022
2.1.10. Creación de redes de hombres adolescentes (12-17 años) y de adultos jóvenes (18-35 años) de acuerdo a la población meta institucional, adscritas a las redes locales del Sistema.	Instituciones con representación Local EJECUTADA EN FORMA INTERINSTITUCIONAL EN EL NIVEL LOCAL	1	0

Acciones operativas en ejecución del Eje 3

	2021	2022
Total de acciones:	6	6
Acciones en ejecución:	4	5
Porcentaje de ejecución:	66%	83%

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
3.1.1. 1 Desarrollo de un mecanismo nacional de registro y gestión interprogramas con trazabilidad para la atención y acompañamiento sistemático, personalizado e integral de las mujeres beneficiarias por un periodo mínimo de 5 años o hasta que concluyan la educación secundaria	MS-MSP-IMAS-PANI- INAMU-MTSS-MIVAH, MEP, INA, CCSS, DGME, CONAPDIS, MIDEPLAN, MCJ, CPJ	✓	✓
3.1.1.2 Desarrollo de un sistema integrado automatizado de información para el registro, monitoreo y seguimiento de niñas y adolescentes embarazadas y niñas y adolescentes madres, incluyendo a sus hijos e hijas, para el acompañamiento integral y personalizado de esas usuarias en su ruta de atención en los diferentes programas.	IMAS-INAMU-MS- PANI, CCSS, MEP, MSP	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
3.1.1.3. Mejora, articulación y/o creación de servicios y/o programas públicos y público-privados para garantizar la cobertura de la intervención interinstitucional al total de las niñas y adolescentes y sus hijos e hijas identificadas.	MTSS, INA, MEP, IMAS, CCSS, MS (CEN-CINAI),MIVAH, PANI, INAMU, MCJ	✓	✓
3.2.1.1 Identificar, registrar, atender y dar seguimiento a cada una de las niñas y adolescentes embarazadas y/o madres usuarias de los servicios institucionales en función de los lineamientos generados a partir del mecanismo nacional de gestión inter-programas.	MS-MSP-IMAS-PANI- INAMU-MTSS-MIVAH, MEP, INA, CCSS, DGME, CONAPDIS, MIDEPLAN, MCJ, CPJ	✓	✓
3.2.2.1 Desarrollo de una investigación casuística longitudinal para determinar alcances y lecciones aprendidas que permitan mejorar el mecanismo nacional de gestión y medir los cambios en la posición social y en relación con la exposición a la VcM de la población beneficiaria.	IMAS-INAMU-MS- PANI, CCSS, MEP, MSP-UNIVERSIDADES	Se traslada al siguiente plan quinquenal	0
3.3.1.1 Identificar, registrar, atender y dar seguimiento a cada uno hijos e hijas de las niñas y adolescentes usuarias de los servicios institucionales en función de los lineamientos generados a partir del mecanismo nacional de gestión interprogramas.	MS-IMAS-PANI-, MEP, CCSS, CONAPDIS.	Se traslada para 2023	✓

Acciones operativas en ejecución del Eje 4

	2021	2022
Total de acciones:	28	28
Acciones en ejecución:	22	22
Porcentaje de ejecución:	**78.5%**	**79%**

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
4.1.1.1 Diseño y puesta en ejecución de un servicio de atención a mujeres afectadas por la VcM, itinerante, articulado e interinstitucional en zonas de difícil acceso en cantones priorizados.	CCSS, INAMU, PANI, IMAS, PJ, MSP, MJP. MEDIANTE EJECUCION INTERINSTITUCIONAL	✓	✓
4.1.1.2 Ampliación de los servicios institucionales para la atención especializada de VcM en sus diversas manifestaciones (no solamente VIF) y según especificidades etáreas, en cantones priorizados	CCSS, INAMU, PANI, IMAS, PJ, MSP, CONAPDIS, CONAPAM, IAFA	✓	✓
4.1.1.3 Implementación y seguimiento a su aplicación del Protocolo de Atención de Personas Adultas Mayores en condición de agresión y abandono, priorizando situaciones de alto riesgo de violencia contra las mujeres.	CONAPAM	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
4.1.1.4 Desarrollo de un mecanismo de priorización de mujeres afectadas por violencia para su acceso al Programa "Empléate", remitidas por INAMU.	MTSS, INAMU	0	0
4.1.1.5 Ajuste de los programas institucionales Servicios de Convivencia Familiar y Promoción de la Autonomía Personal para que priorice el acceso de mujeres con discapacidad afectadas por violencia, incluyendo la simplificación de trámites para el acceso expedito y el seguimiento a su aplicación.	CONAPDIS	✓	✓
4.1.1.6 Creación / Actualización de mecanismos para el acompañamiento posterior a la intervención inicial de las mujeres afectadas por la violencia en centros educativos que incluya la capacitación al personal y el seguimiento de situaciones.	MEP, Universidades, INA.	✓	✓
4.1.2.1 Ajustar progresivamente los procedimientos, protocolos y modelos de los servicios de atención a mujeres, a los criterios establecidos en los estándares de excelencia.	CCSS, INAMU, PANI, IMAS, PJ, MSP, CONAPDIS, CONAPAM, IAFA	✓	✓
4.1.2.2 Desarrollo de un sistema de evaluación de los servicios para la mejora continua de la atención acorde a los estándares de excelencia incluyendo encuesta de satisfacción de las usuarias	CCSS, INAMU, PANI, IMAS, PJ, MSP, CONAPDIS, CONAPAM, IAFA	Meta programada para el 2023	0

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
4.1.2.3 Elaboración y seguimiento sistemático de la Norma Nacional para la Atención a Víctimas de Violencia como asunto de interés público del Sector Salud.	MS	✓	✓
4.1.2.4 Aplicación de la Norma Nacional para la Atención a Víctimas de Violencia como asunto de interés público	M.S. CCSS y otras instituciones del sector Salud público y privado	✓	✓
4.1.2.5 Acreditación en el SAPAO de los servicios del MJP y CCSS para la atención de ofensores.	MJP, CCSS	0	0
4.1.2.6 Fortalecimiento de capacidades para el ejercicio de auditoría social con mujeres en las comunidades de los cantones priorizados.	INAMU	0	0
4.1.3.1 Fortalecimiento conceptual y sobre estrategias de intervención en las diferentes manifestaciones de la VcM (no solo violencia intrafamiliar) mediante estrategias de formación continua al personal de atención directa en cantones priorizados incluyendo los contenidos de esta acción estratégica.	CCSS, INAMU, PANI, IMAS, PJ, MSP, CONAPDIS, CONAPAM, IAFA, INA	✓	✓
4.1.3.2 Ampliación de la oferta formativa en la educación universitaria pública y privada, sobre DDHH de las mujeres, género, prevención de la VcM en carreras priorizadas, entre ellas: derecho, ciencias de la salud, ciencias sociales, comunicación.	Universidades, CONARE	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
4.2.1.1 Registro, sistematización y seguimiento a los casos investigados por incumplimiento y/o revictimización a usuarias a lo interno de cada institución incluyendo las recibidas y tramitadas en las Contralorías de Servicios.	Todas las instituciones integrantes del Sistema y observadoras	✓	✓
4.3.1.1 Revisión de la Ley General del Servicio Civil y otras leyes que rigen los Colegios Profesionales para identificar mecanismos que agilicen los procesos de investigación y de sanción por delitos y actos de violencia contra las mujeres incluyendo la inhabilitación del ejercicio profesional.	INAMU, MIDEPLAN	0	0
4.3.1.3. Colaboración en la redacción y en el Impulso a la propuesta de Ley sobre Acoso Sexual en Espacios Públicos	INAMU, MSP, PJ	✓	✓
4.3.1.4. Impulso de la Ley de Protección y Reparación Integral para personas menores de edad cuya madre ha sido víctima de femicidio o muerte violenta por razones de género	INAMU	✓	✓
4.3.2.1 Formación del recurso humano policial, incluyendo policía municipal, en detección e intervención de diversas formas de violencia contra las mujeres incluyendo trata de personas con diversos fines y femicidio, considerando las particularidades de cada población (indígenas, mujeres rurales, diversidad sexual, afrodescendientes, etc.)	MSP, MJ (policía penitenciaria), PJ (policía judicial), DGME (policía de migración), MOPT (policía de tránsito) municipalidades	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
4.3.3.1. Creación o fortalecimiento de Programas Policiales Específicos y Especializados para la atención de diversas formas de violencia contra las mujeres más allá de la VIF, incluyendo Policía Municipal y administrativa.	MSP, MJ (policía penitenciaria), PJ (policía judicial), DGME (policía de migración), MOPT (policía de tránsito) municipalidades	✓	✓
4.3.4.1. Ampliación de las defensorías sociales para la representación gratuita de las mujeres víctimas de violencia en el marco de la LPvcM y delitos sexuales	INAMU, PJ	✓	✓
4.3.5.1 Adaptación y aplicación efectiva del Protocolo Regional para la Investigación con Perspectiva de Género de los delitos de Violencia contra las Mujeres cometidos en el ámbito intrafamiliar (EUROSOCIAL)	PJ	✓	✓
4.3.5.2 Adecuación de los servicios del Poder Judicial en todos los niveles para responder en forma pronta y cumplida a lo dispuesto en Ley de Penalización de VcM.	PJ	✓	✓
4.3.6.1 Implementar una estrategia orientada a la mejora continua y la eficiencia institucional en la elaboración de resoluciones de casos entrados por la LPVCM en los cantones prioritarios.	PJ	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	**Ejecución 2021**	**Ejecución 2022**
4.3.7.1 Promoción del acceso de las mujeres víctimas de delitos sexuales o de la Ley de penalización al fondo de ayuda de la Oficina de Defensa Civil de las víctimas como recurso compensatorio para el restablecimiento de sus derechos.	PJ	0	0
4.3.7.2 Uso efectivo y seguimiento de las directrices y políticas judiciales, incluyendo acciones afirmativas en correspondencia con el enfoque de interseccionalidad para la atención prioritaria de mujeres migrantes y refugiadas y LBTI, niñas, indígenas, con discapacidad y adultas mayores.	PJ	✓	✓
4.3.7.3 Desarrollo de capacidades de las Casas de Justicia para información y referencia de mujeres víctimas de diversas formas de VcM.	MJP	✓	✓

Acciones operativas en ejecución del Eje 5

	2021	2022
Total de acciones:	15	15
Acciones en ejecución:	14	13
Porcentaje de ejecución:	**93%**	**87%**

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
5.1.1.1 Capacitación en detección, registro y referencia por parte de funcionarios/as públicas de situaciones de violencia sexual incluyendo trata de personas y explotación sexual comercial al menos: inspectores laborales, ATAPS, EBAIS, Promotores de las Juntas de Protección de la niñez y la adolescencia en todas las modalidades del Sistema Educativo, personal Médico de todos los niveles, personal de Centros Cívicos para la Paz, Policía Preventiva y Comunitaria, personal de servicio estudiantil de Universidades, personal de Servicio Estudiantil del INA, Oficinas Locales del IMAS, Oficinas Municipales, personal local de CONAPDIS y redes locales en cantones priorizados, entre otras.	PANI, MSP, CCSS, MJ, INA, IMAS, CONAPDIS, MEP Gobernación (Secretaría Técnica CONATT), Universidades, CPJ, MCJ, M. SALUD (IAFA), PJ EJECUTADO EN FORMA INTERINSTITUCIONAL EN EL NIVEL LOCAL	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
5.1.1.2 Fortalecimiento de capacidades a través de la capacitación a actores locales y estrategias de comunicación social para el involucramiento de las comunidades en la detección y referencia de diferentes formas de violencia sexual que afectan especialmente a niñas y adolescentes.	MEP, MSP, CCSS, CPJ, M. SALUD, PANI, INAMU, CONAPDIS, MCJ, VICEMINISTERIO DE GOBERNACION (DINADECO), PJ EJECUTADO EN FORMA INTERINSTITUCIONAL EN EL NIVEL LOCAL	0	0
5.1.1.3 Desarrollo de una estrategia interinstitucional nacional de prevención enfocada en las diversas formas de violencia sexual, incluyendo el acoso sexual en los espacios públicos.	IMAMU, MSP, MEP, Universidades mediante EJECUCIÓN INTERINSTITUCIONAL	✓	✓
5.1.2.1 Fortalecimiento de capacidades institucionales (informativas, técnicas e infraestructurales) y de coordinación interinstitucional para la aplicación efectiva del protocolo de las 72 horas, incluyendo capacitación al personal y divulgación de mecanismos para referencia en todas las instituciones.	CCSS, PJ, MSP	✓	✓
5.1.2.2 Ampliación de servicios de atención en violencia sexual y acoso sexual en los espacios públicos, incluyendo formación en atención especializada para funcionarios/as que dan atención directa en cantones priorizados.	CCSS, INAMU, PJ, PANI, MSP	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
5.1.2.3 Divulgación, aplicación y seguimiento de: Protocolo de actuación en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento Sexual (MEP), y el Protocolo de actuación Institucional para la restitución de derechos y acceso al sistema educativo costarricense de las personas víctimas y sobrevivientes del delito de trata de personas.	MEP	✓	✓
5.1.3.1 Integración de equipos especializados psicosociales e interinstitucionales para el abordaje conjunto y planificado de las víctimas de diferentes formas de violencia sexual en el nivel local, incluyendo intervención inmediata y especializada.	PJ. MEP, CCSS, MSP, PANI, CONAPDIS, INAMU	✓	✓
5.2.1.1 Implementación de una estrategia interinstitucional para el impulso de la aplicación efectiva de la Ley sobre Relaciones Impropias.	INAMU PANI PJ DEFENSORIA MEP CCSS MSP	✓	0
5.2.2.1. Registro, sistematización y seguimiento a los casos denunciados y procesados por diversas formas de violencia sexual.	PJ	✓	✓
5.3.1.1 Desarrollo de estrategias de comunicación a lo interno de las instituciones para facilitar la detección de situaciones de hostigamiento sexual en el empleo y promover la denuncia.	Todas las instituciones del SISTEMA	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	Ejecución 2022
5.3.2.1 Aplicación y Divulgación del Reglamento para la intervención y sanción del Hostigamiento Sexual en todas las Instituciones	Todas las instituciones del SISTEMA	✓	✓
5.3.2.2 Implementación de un sistema de control y seguimiento a las investigaciones y sanciones por hostigamiento sexual	Todas las instituciones del SISTEMA	✓	✓
5.3.2.3 Ampliación de servicios de atención directa a mujeres afectadas por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.	Todas las instituciones del SISTEMA	✓	✓
5.3.3.1 Sistematización de la información sobre denuncias y sanciones por hostigamiento sexual aplicadas en empresas privadas incluyendo servicio doméstico.	MTSS	✓	✓
5.3.4.1 Registro y sistematización de la información sobre denuncias y resoluciones por acoso sexual en espacios públicos.	PJ	✓	✓

Acciones operativas en ejecución del Eje 6

	2021	2022
Total de acciones:	13	13
Acciones en ejecución:	10	11
Porcentaje de ejecución:	**77%**	**85%**

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	2022
6.1.1.1 Constitución de CLAIS en los cantones priorizados y de mayor violencia contra las mujeres registrada (femicidio, denuncia de violencia sexual, embarazo adolescente, denuncia violencia doméstica)	PJ, INAMU, MSP	✓	✓
6.1.1.2 Divulgación del mecanismo de referencia de los CLAIS entre las instituciones a nivel local y la comunidad.	Todas las instituciones	✓	✓
6.1.1.3 Evaluación interna y externa sobre el desempeño y efectividad de los CLAIS con miras a su fortalecimiento, incluyendo la inclusión de indicadores en el Sistema de Gestión de Calidad del Poder Judicial	PJ, INAMU, MSP	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	2022
6.1.1.4 Desarrollo y aplicación de un mecanismo normatizado para la identificación, referencia para seguimiento de situaciones de riesgo de femicidio a través de las visitas de ATAPS	CCSS (ATAPs) (solicitó eliminar esta acción)	Se eliminó la acción	Se eliminó la acción
6.1.1.5 Adaptación y Aplicación del Protocolo Latinoamericano de Investigación de las muertes violentas de las mujeres por razones de género (Guía para la investigación de casos de violencia contra las mujeres y femicidio)	PJ	✓	✓
6.1.2.1 Apertura de una plataforma PISAV en 1 cantón (Siquirres)	PJ	✓ Se cumplió en 2021	✓
61.3.1 Réplica de la metodología PISAV en 5 cantones priorizados	PJ	Se solicitó eliminar eta acción	Se eliminó la acción
6.1.4.1 Implementación de los Informes Locales de Investigación de Femicidios en los cantones priorizados ILAFEM)	MS-CCSS con el apoyo de Sub-Comisión de Femicidios del SISTEMA	✓	✓

Acción operativa	Institución/es responsable/s	Ejecución 2021	2022
6.2.1.1 Sistematización de información sobre beneficios otorgados a familiares directos de víctimas de femicidio.	MTSS, IMAS, MEP, PANI	✓	✓
6.2.1.2 Desarrollo de un modelo de atención integral a familiares de víctimas de femicidio, en especial a personas menores de edad, adultas mayores y personas dependientes (atención psicológica, apoyo socioeconómico, reorganización de proyectos de vida, tutela, sistematización sobre los alcances del modelo).	PJ, CCSS, INAMU, PANI, IMAS, MEP, MTSS, MJP, ITCR	✓	✓
6.2.1.3 Actualización del protocolo de actuación policial que incluya a personas familiares y testigos de femicidio.	MSP	✓	✓
6.3.1.1 Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento de capacidades de organización de las mujeres para la detección y respuesta activa de apoyo ante situaciones de riesgo de femicidio en cantones y poblaciones priorizadas.	MSP, INAMU, MS, MEP, UNIVERSIDADES, Defensoría de los Habitantes, CCSS **EJECUTADO EN FORMA NTER-INSTITUCIONAL EN NIVEL LOCAL**	✓	0
6.3.2.1 Desarrollo de una estrategia de respuesta local vecinal como recurso de apoyo a mujeres víctimas de violencia y en riesgo de femicidio mediante la ampliación de las competencias de los comités de seguridad comunitaria y otras formas de organización vecinal según sus contextos (asociaciones de desarrollo, juntas de vecinos, etc).	MSP	0	0

Anexo 10

VIII INFORME PERIÓDICO DE COSTA RICA SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA CEDAW. PERIODO JULIO 2017-DICIEMBRE 2020

SIGLAS

AMPR: Áreas Marinas de Pesca Responsable

ACCEDER: Acciones Estratégicas por los Derechos Humanos

AyA: Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

BCCR: Banco Central de Costa Rica

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CAI: Centro de Atención Institucional

CAMURCR: Cámara de Mujeres Rurales de Costa Rica

CAN: Comisión de Alto Nivel

CCP: Centros Cívicos por la Paz

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

CEACO: Centro Especializado de Atención de Pacientes con COVID-19

CENARE: Centro Nacional de Rehabilitación

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés)

CEN-CINAI: Centros de Educación y Nutrición y Centros Infantiles de Atención Integral

CFPM: Centro de Formación Política de las Mujeres

CGR: Contraloría General de la República

CIADDIS: Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

CLAIS: Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento

CIAMA: Consejo de Atención a la Madre Adolescente

CIDAI: Centros Infantiles de Desarrollo y Atención Integral

CIM: Comisión Interamericana de Mujeres

COAVIF: Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar

COMMCA: Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica

CO-MUJERES: Comisión Mujeres, Deporte, Recreación y Actividad física

CorteIDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

CONATT: Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas

CNE: Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias

CNP: Consejo Nacional de Producción

CSC: Corresponsabilidad Social de los Cuidados

CSTDNR: Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado

CTDR: Consejos Territoriales de Desarrollo Rural

CTI: Comisión Técnica Interinstitucional

DCC: Dirección Nacional de Cambio Climático

DGME: Dirección General de Migración y Extranjería

DGSC: Dirección General de Servicio Civil

DHR: Defensoría de los Habitantes de la República

DEI: Departamento de Educación Intercultural del Ministerio de Educación Pública

DIGEPAZ: Dirección de Promoción de la Paz y Convivencia Ciudadana

DIMEX: Documento de Identidad Migratoria para Extranjeros

DINADECO: Dirección Regional de Desarrollo de la Comunidad

EISAM: Equipo Interdisciplinario en Salud Mental

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discapacidad

ENPEDEMU: Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres

ENUT: Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo

EPJA: Educación para Personas Jóvenes y Adultas

EPU: Examen Periódico Universal

ERI: Equipo de Respuesta Inmediata

FEDEFUTBOL: Federación Costarricense de Fútbol

FISU: Federación Internacional del Deporte Universitario

FIV: Fertilización in Vitro

FLACSO: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

FOMUJERES: Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de Mujeres

FONAFIFO: Fondo Nacional de Financiamiento Forestal

FONATT: Fondo Nacional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes

GAM: Gran Área Metropolitana

ICODER: Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación

ICT: Instituto Costarricense de Turismo

IEM: Instituto de Estudios de la Mujer

IFAM: Instituto de Fomento y Asesoría Municipal

IICA: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura

IILA: Organización Internacional Italo-Latinoamericano

IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres

INC: Instituto Nacional de Criminología

INDER: Instituto de Desarrollo Rural

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

INS: Instituto Nacional de Seguros

INTA: Instituto Nacional de Innovación y Tecnología Agropecuaria

INCOPESCA: Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura

INVU: Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo

IPA: Primer Plan de Acción

ITCR: Instituto Tecnológico de Costa Rica

LGTBIQ: Lesbiana, Gay, Transgénero, Bisexual, Intersexo, Queer

LOM: Lista Oficial de Medicamentos

MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería

MD: Ministerio de Deporte

MEAs: Acuerdos Ambientales Multilaterales (por sus siglas en inglés)

MEP: Ministerio de Educación Pública

MESECVI: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará

MGP: Ministerio de Gobernación y Policía

MICITT: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

MINAE: Ministerio de Ambiente y Energía

MINSA: Ministerio de Salud

MIVAH: Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos

MJP: Ministerio de Justicia y Paz

MRREE: Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

MSP: Ministerio de Seguridad Pública

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OEA: Organización de Estados Americanos

OIJ: Organismo de Investigación Judicial

OIM: Organización Internacional para las Migraciones

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización No Gubernamental

ONS: Oficina Nacional de Semillas

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PANIAMOR: Fundación no gubernamental que trabaja por los derechos de la infancia

PAI: Programa de Abastecimiento Institucional

PANEA: Programa de Alimentación y Nutrición del Escolar y del Adolescente

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PDRT: Planes de Desarrollo Rural Territorial

PIB: Producto Interno Bruto

PICTTI: Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación

PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

PIMA: Programa Integrado de Mercadeo Agropecuario

PJ: Poder Judicial

PLANOVI: Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres

PLATICAR: Plataforma de Tecnología, Información y Comunicación Agropecuaria y Rural

PME: Persona Menor de Edad

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PNUMA: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

PONADRAF: Política Nacional de Deporte, Recreación y Actividad Física de Costa Rica

PROCOMER: Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica

PRONAE: Programa Nacional de Empleo

PRONAPYME: Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social

PSA: Pago de Servicios Ambientales

RED: Red de Atención Integral a Mujeres vinculadas a un proceso penal y sus familiares dependientes en situación de vulnerabilidad.

REDCUDI: Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil

SBD: Sistema de Banca para el Desarrollo

SAU: Sistema de Admisión Universitario

SEN: Sistema de Estadística Nacional

SENARA: Servicio Nacional de Riego y Avenamiento

SENASA: Servicio Nacional de Salud Animal

SEPSA: Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria

SFE: Servicio Fitosanitario del Estado

STEAM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (siglas en inglés)

SUGEF: Superintendencia General de Entidades Financieras

SUMEVIG: Sistema Unificado de Medición de la Violencia de Género en Costa Rica

TDNR: Trabajo Doméstico No Remunerado

TIC: Tecnologías de Información y Comunicación

TSE: Tribunal Supremo de Elecciones

UCR: Universidad de Costa Rica

UMRAC: Unidad de Medicina Reproductiva de Alta Complejidad

UNA: Universidad Nacional

UNED: Universidad Estatal a Distancia

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNIFUT: Unión Femenina de Fútbol

UTN: Universidad Técnica Nacional

VIF: Violencia Intrafamiliar

VPH: Virus del Papiloma Humano

I. INTRODUCCIÓN

1. Costa Rica es parte de la CEDAW desde su ratificación mediante Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984, publicada en el diario oficial La Gaceta el 11 de enero de 1985. El instrumento de ratificación fue depositado en la Secretaría General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) el 4 de abril de 1986. En atención a la obligación prevista en el artículo 18 de la Convención, en esta oportunidad se presenta el VIII informe periódico correspondiente al período comprendido entre julio 2017 y julio 2020.

2. A la luz de las directrices definidas para la presentación de los informes periódicos, el presente documento da cuenta de los esfuerzos por atender las recomendaciones emitidas por el Comité en el examen realizado en su 67º período de sesiones, llevado a cabo en julio de 2017, en el que se evaluó el VII informe periódico (CEDAW/C/CRI/7). Incluye también los avances y dificultades para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la CEDAW, así como otras acciones ejecutadas por el Estado costarricense que trascienden las recomendaciones del Comité y aportan al logro de resultados para la igualdad sustantiva de género en el país.

3. Como punto de partida para la presentación de este informe, el Estado costarricense reconoce que persisten importantes obstáculos culturales, sociales y económicos que han impedido un avance decidido en el cumplimiento de varias de las recomendaciones del Comité, y en consecuencia de las obligaciones establecidas en la Convención. En este sentido, el Estado ha apostado por impulsar un proceso de reflexión, construcción colectiva y articulación orientado a desmontar las causas estructurales que perpetúan la discriminación contra las mujeres e impiden la garantía plena de sus derechos. El Estado entiende la presentación del informe CEDAW, y en especial su elaboración y diálogo posterior con el Comité, como una herramienta para evaluar avances y retos de manera crítica y propositiva con miras a honrar sus obligaciones internacionales y redoblar esfuerzos para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

4. En virtud de lo anterior, el Estado reconoce que en el periodo en evaluación, la sociedad costarricense ha enfrentado reiterados intentos por debilitar los logros alcanzados en materia de derechos humanos de las mujeres. Se identifica un movimiento de “backlash” frente a los avances en la materia que, incluso, tuvo un peso importante en la dinámica electoral del año 2018. Esto, sumado a la crisis mundial por la pandemia producto de la COVID-19, ha generado un ambiente social y económico que ha dificultado un mayor avance en las metas que el país se había propuesto para el periodo 2017-2021 (Anexo 1). No obstante, el Estado ha realizado esfuerzos importantes

por sostener los derechos ya alcanzados por las mujeres en el país y continuar avanzando hacia su democratización, visibilizando la diversidad geográfica, socioeconómica y cultural de las mujeres, trabajando sistemáticamente en la eliminación de estereotipos de género en todos los ámbitos, e incorporando y fortaleciendo la perspectiva de género en espacios del quehacer institucional que anteriormente no habían sido alcanzados.

II. METODOLOGÍA

5. La elaboración del presente informe se considera una oportunidad para la continuidad de un proceso de articulación interinstitucional en torno a las obligaciones contraídas por el Estado costarricense al ratificar la CEDAW. Este proceso se conjuga, a su vez, con las políticas de igualdad efectiva y la atención y prevención de la violencia contra las mujeres (PIEG 2018-2030 y PLANOVI 2017-2032), y otros programas, proyectos o estrategias interinstitucionales para la ejecución de acciones de capacitación y rendición de cuentas en derechos humanos de las mujeres.

6. A partir del año 2011 se conformó una Plataforma Interinstitucional coordinada por el INAMU, en la que participan activamente 37 instituciones estatales con obligaciones directas derivadas de la Convención (Anexo 2). El informe cuenta con los aportes de 33 instituciones públicas, evidenciando el compromiso estatal en la aplicabilidad de instrumentos internacionales, la CEDAW y las recomendaciones generales y específicas del Comité.

7. De igual manera, el INAMU como entidad coordinadora del proceso de informe, ha sostenido un diálogo con representantes de organizaciones y movimientos de mujeres que dan seguimiento a las recomendaciones del Comité. Este diálogo ha incluido la realización de actividades conjuntas de divulgación de la CEDAW; de análisis en el seguimiento y retrocesos en materia de género; y de rendición de cuentas en temas particulares. En marzo del año 2021 se presentó a las organizaciones una propuesta preliminar de este informe, con el fin de socializar, enriquecer y transparentar el proceso. Como resultado, se recibieron observaciones y comentarios que se incorporaron al informe según su pertinencia, y que abonan a la reflexión sobre los pendientes país para mejorar las condiciones de acceso y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

III. APLICACIÓN DEL ARTICULADO DE LA CONVENCIÓN

8. Los principales avances destacados en la aplicación del articulado de la CEDAW que caracterizan el presente período de informe, resultan del diseño y ejecución de acciones estatales en el ámbito jurídico y en su carácter promotor del cambio cultural hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. La CEDAW, como instrumento jurídico internacional de acatamiento obligatorio, se ha constituido en un referente relevante para la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres en el país. Se evidencia a través de su uso en la argumentación sustantiva de criterios técnicos, propuestas y proyectos de ley, y en la defensa y exigibilidad de los derechos de las mujeres, lo que ha generado resultados favorables en interpretaciones de la Sala Constitucional tanto en situaciones individuales e intereses difusos, en sentencias judiciales, en resoluciones electorales y administrativas; en la promulgación de reformas y nuevas leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y en la aprobación de políticas públicas para la igualdad y sus planes de acción.

ARTÍCULOS 1 y 2 DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD

9. Diversas instancias del Estado costarricense (por ejemplo, CCSS, CONAPAM, IMAS, CONAPDIS y otras) han trabajado en el diseño y ejecución de acciones para la sensibilización, divulgación y capacitación a un alto porcentaje del funcionariado sobre los alcances de las disposiciones de la CEDAW y las recomendaciones en la aplicabilidad de las políticas públicas para la igualdad efectiva, género y derechos humanos de las mujeres.

10. Destaca también el fortalecimiento del diálogo entre la institucionalidad, organismos internacionales y sociedad civil, que ha facilitado el encuentro entre las entidades responsables del cumplimiento de las recomendaciones atinentes al país y la ciudadanía, en su rol de seguimiento a las obligaciones estatales. Estos encuentros han propiciado, por ejemplo, el logro de acciones conjuntas con el Sistema de Naciones Unidas, el MESECVI y la organización de sociedad civil Asociación Ciudadana ACCEDER, en el marco los 16 días de activismo contra la Violencia de Género y el Día de los Derechos Humanos realizado en diciembre en el año 2020.

11. En el PJ, sobresalen las acciones realizadas para incluir en el Plan Estratégico Institucional 2019-2024 la implementación de los ejes temáticos de la Convención, con el objetivo de que todas las oficinas judiciales inscriban en sus planes estratégicos acciones para la observancia y el cumplimiento de la CEDAW. Se registran 13 oficinas judiciales, que coordinan con otras instancias internas bajo su dirección, como la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia,

el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, el Ministerio Público y la Defensa Pública.

12. En cuanto a la recomendación específica del Comité CEDAW al VII informe periódico (CEDAW/C/CRI/7) sobre la intensificación de la coordinación entre las instituciones de la Plataforma Interinstitucional CEDAW (párrafo 11, inciso d), tal y como se abordó anteriormente, en los últimos años el INAMU ha avanzado de manera significativa en el trabajo de articulación con las instituciones de la Plataforma Interinstitucional, a través del acompañamiento y asesoría técnica requerida para la elaboración de informes y el avance en la integración de los principios y compromisos de la Convención en sus planes de trabajo. A partir del año 2017, se realizan 3 reuniones anuales periódicas con las instituciones, y se sostienen espacios bilaterales con las instancias que así lo demandan.

13. En el ámbito normativo se han hecho esfuerzos importantes por ampliar la legislación consecuente con el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. En el periodo 2017-2020 se aprobaron 40 leyes sobre protección de derechos referidos a trata de personas, violencia, acoso sexual callejero, empleo, poblaciones vulnerables, relaciones familiares, convenios internacionales, corresponsabilidad familiar, prescripciones de la acción penal en casos de delitos sexuales, igualdad salarial y otras iniciativas. Además, la producción de normativa de reglamentos y decretos ejecutivos para el reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género para personas extranjeras en el DIMEX; y derecho migratorio a parejas del mismo sexo (Anexo 3).

14. Entre los años 2019 y 2020 las Salas de Casación, Tribunales de Apelación y el Tribunal disciplinario de la Inspección Judicial, emitieron diversas sentencias fundamentadas en los principios de la CEDAW, en materia agraria, acceso a la justicia de mujeres indígenas, derecho a la lactancia y la no discriminación de mujeres jóvenes (Anexo 4). En el mismo periodo, la Sala Constitucional emitió resoluciones a favor del derecho a la atención médica oportuna, acceso a la seguridad social, y el cumplimiento del principio de paridad (Anexo 4).

ARTÍCULO 3 - GOCE DE DERECHOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES -

15. Entre las políticas impulsadas por el Estado costarricense para procurar la igualdad entre mujeres y hombres destacan la PIEG (2018-2030) y para la atención y prevención de la violencia contra las Mujeres, el PLANOVI (2017-2032). Ambas son producto de un ejercicio de diálogo con

la sociedad civil y del acercamiento a las necesidades e intereses particulares de las mujeres de todo el país. Tanto la PIEG como PLANOVI constituyen los dos instrumentos definidos por Costa Rica para dar cuenta del cumplimiento del ODS 5 (igualdad de género y empoderamiento de las mujeres), así respaldado por el Consejo de Alto Nivel de los ODS, la Presidencia de la República y la CGR.

16. La PIEG (2018-2030)[1] apuesta a la reducción de las principales brechas y desigualdades entre mujeres y hombres, partiendo de los enfoques de interseccionalidad e interculturalidad, y desde un modelo de gestión que busca la regionalización. El Plan de Acción 2019-2022 (Anexo 5), incluye 53 acciones estratégicas derivadas de los ejes de la política, con compromisos establecidos por parte de 57 instituciones. Para el año 2019, se reporta avance y cumplimiento en 40 de las 53 acciones estratégicas inscritas.

17. Por su parte, el PLANOVI (2017-2032)[2] es una política intersectorial e interinstitucional que guía el accionar del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, conformado por 22 instituciones. En el marco de ejecución de PLANOVI, en los años 2019 y 2020 se realizaron procesos de capacitación y espacios de incidencia con diferentes actores sociales para abordar temas relacionados con violencia contra las mujeres, impactando a 616 personas participantes. Algunos procesos de capacitación se han detenido por los recortes presupuestarios en el sector público producto de la emergencia nacional por el COVID-19.

18. Los CLAIS, una estrategia derivada del PLANOVI, han demostrado ser efectivos para la protección inmediata de las mujeres en riesgo de femicidio y el posterior monitoreo y seguimiento de los casos. Durante el año 2019, se logró la integración de tres nuevos CLAIS en los cantones de Garabito, Los Chiles y San Carlos, en la zona norte del país. En la actualidad se cuenta con 19 CLAIS que operan a lo largo del territorio nacional, y según reportes de los Juzgados de Violencia Doméstica del PJ, durante el año 2019 se atendieron a 377 mujeres bajo la estrategia CLAIS.

19. Como una manera de prevenir formas de violencia como la trata y la explotación sexual comercial, se destaca la iniciativa "Girasoles", del Programa CCP de la DIGEPAZ, dirigido a mujeres jóvenes con maternidad temprana o en condiciones de alta vulnerabilidad social que no

[1] Link para acceder al documento completo: https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb

[2] Link para acceder al documento completo: https://www.inamu.go.cr/documents/10179/967660/PLANOVI+2017-2032/fcb84a5b-cb73-4ce0-a08c-a1b886180b02

estudian ni trabajan. Este es un modelo de Fundación Paniamor desarrollado con fondos de la Embajada de Estados Unidos. Su institucionalización se encuentra en proceso.

20. En el marco de las acciones del PLANOVI, representa un avance en la normativa el reconocimiento del acoso callejero como una forma de violencia contra las mujeres, mediante la aprobación de la ley que tipifica como delito conductas que anteriormente se calificaban de contravenciones (Anexo 3). A la fecha, se contabilizan 52 hombres detenidos y 4 condenas bajo esta Ley. Este avance abona al cumplimiento de la recomendación del Comité de ocuparse del acoso sexual a las mujeres en el lugar de trabajo, en lugares públicos y en el transporte público, adoptando procedimientos que tengan en cuenta la perspectiva de género en la investigación del acoso sexual e imponiendo sanciones apropiadas a los perpetradores (párrafo 17, inciso c).

21. En atención a la recomendación de ampliar la capacitación del personal a cargo de la atención de casos de violencia en temas de derechos humanos y acceso a la justicia (párrafo 9, inciso c), el PJ imparte al personal que conforma el OIJ, la capacitación denominada “Derechos Humanos y Acceso a la Justicia” la cual se replica en todos los cursos que programa la Unidad de Capacitación de la Escuela Judicial, con la finalidad de concientizar y sensibilizar al personal con respecto a la atención de personas usuarias en situación de violencia.

22. Dentro de las medidas desarrolladas para atender la recomendación referente a garantizar el acceso a la justicia de mujeres en condiciones de vulnerabilidad (párrafo 8, inciso d), el PJ ha fortalecido la coordinación con organizaciones de mujeres afrodescendientes, así como la capacitación dirigida al personal judicial y administrativo acerca del acceso a la justicia de población migrante, refugiada e indígena. Relacionado con lo anterior, la Fiscalía de Asuntos Indígenas ha realizado visitas anuales a territorios indígenas, para el abordaje prioritario en la atención de casos de mujeres indígenas, así como coordinaciones con oficinas para lograr el mejor abordaje de estos casos, tomando en cuenta la múltiple condición de vulnerabilidad. Además, se ha trabajado en la mitigación de barreras lingüísticas que enfrentan quienes hablan lenguas indígenas e inglés criollo limonense (población afrocostarricense).

23. Entre otras iniciativas, el INAMU en el marco de las acciones con la RED ejecutó el curso “Reflexiones sobre las vulnerabilidades sociales de las mujeres en conflicto con la norma penal” impartido en el año 2020 con la participación de 100 personas defensoras públicas del PJ de todo el país, incluyendo personas funcionarias provenientes de territorios indígenas de Bribri.

24. Durante el periodo 2017-2020, instituciones como el IMAS, MEP, MINSA, MJP, PJ y las universidades estatales, entre otras, han liderado importantes iniciativas de prevención y atención del hostigamiento sexual a lo interno de sus instituciones. En el ITCR, por ejemplo, se atendieron 543 denuncias durante este periodo, de las cuales el 77% fueron interpuestas por mujeres pertenecientes a personal docente, administrativo y estudiantado. Por su parte, el MEP reporta 432 causas disciplinarias por hostigamiento sexual contra niñas y adolescentes.

25. En materia de políticas públicas institucionales, se destaca que en el sector agropecuario sobresalen 10 instrumentos construidos con un enfoque de género y diseñado desde las necesidades de las mujeres rurales; el detalle de estas políticas se plantea más adelante. También sobresalen la PICTTI (2018-2027) y su I Plan de Acción (2018-2023); la Política Nacional de Trata de Personas 2019-2029; y la Política Nacional de Deporte, Recreación y Actividad Física de Costa Rica 2020-2030.

26. En relación a la recomendación referente a la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros suficientes al SUMEVIG y aumento de las actividades para reunir datos estadísticos y cualitativos sobre los casos de violencia de género contra las mujeres desglosados por sexo, edad, origen étnico y zonas rurales y urbanas (párrafo 17, inciso b); se reporta un avance parcial, pues se han dado coordinaciones entre el INEC, la CCSS y el MEP para valorar la incorporación de indicadores a partir de los datos que producen estas instituciones. El PJ, mediante el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, genera información actualizada y desagregada por variables sociodemográficas sobre el femicidio, violencia doméstica y violencia sexual. También, bajo la supervisión general de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, se trabaja en la coordinación y visualización gráfica de nuevos reportes y tableros digitales con información desagregada de los procesos sobre delitos sexuales. Se espera que el proceso de construcción de estas herramientas esté concluido en el presente año 2021. Además, ya se incorporaron en el SUMEVIG nuevas clasificaciones utilizadas por el Sistema de Emergencia 9-1-1 atinentes al tema de violencia contra las mujeres.

ARTÍCULO 4 - MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL -

27. En concordancia con las disposiciones establecidas en este artículo de la CEDAW, se destaca la directriz de acciones afirmativas emitida por la Presidencia Ejecutiva del INA (PE-464-2017) para que, en áreas de poca participación de mujeres, como metalmecánica, mecánica de vehículos,

náutico, eléctrico y tecnología de materiales, se garantice el acceso a la formación de mujeres en estas áreas, independientemente del lugar de residencia. Sin embargo, al cierre del presente informe no se reporta información sobre los resultados de la puesta en ejecución.

28. Además, en el PJ se están implementando acciones afirmativas en los procesos de selección y reclutamiento de personal para potenciar la contratación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad, entre las que se encuentran mujeres indígenas y con discapacidad. Sobresalen adecuaciones al proceso selectivo que disminuyen barreras y permiten la participación de las mujeres, provenientes de las zonas indígenas, para ostentar cargos en la institución (Anexo 6).

ARTÍCULO 5 - MODIFICACIÓN DE PATRONES SOCIOCULTURALES -

29. El Estado costarricense ha realizado esfuerzos por avanzar en la modificación de patrones socioculturales, utilizando medidas diseñadas para combatir las prácticas discriminatorias y estereotipadas entre mujeres y hombres, tanto a lo interno del aparato estatal como en la población en general. Según la ENPEDEMU (2017), un 58,3% de la población encuestada manifestó conocer o saber qué son los derechos humanos de las mujeres, relacionándolos con "Igualdad, no discriminación", así como con "Libertad, a tener leyes, defensa y respeto". Un 61,8% percibe que una de las razones de discriminación hacia las mujeres en Costa Rica responde al hecho de ser mujeres, y un 83,4% de mujeres participantes del estudio consideran que en la vida diaria, las mujeres son discriminadas por los hombres. Lo anterior deja en evidencia un avance importante en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres por parte de la población costarricense, pero también de las desigualdades y discriminación que enfrentan las mujeres en el país, lo que reafirma la necesidad de continuar apostando por un cambio cultural que garantice la igualdad sustantiva para las mujeres.

30. En el marco de la PIEG 2018-2030, diversas instituciones como la CCSS, DGSC, IFAM, MJP, IMAS, INS, ITCR, MIDEPLAN, MINSA, MIVAH, PANI, CNP, TSE, UNED, ICODER y UTN han impulsado acciones de sensibilización y capacitación para posicionar el enfoque de género y los derechos humanos de las mujeres, diversidad sexual y derechos de la población LGTBIQ en el quehacer institucional. En 2020, producto de la pandemia por COVID-19, muchas de las actividades fueron virtuales dadas las restricciones para llevar a cabo actividades presenciales.

31. Otro avance que abona a los esfuerzos de transformaciones culturales, es el diseño y ejecución de múltiples campañas informativas, en las que sobresale "¿Es en serio?", lanzada en 2019 por el

INAMU, para romper mitos en torno a la sexualidad en la adolescencia y contribuir a la reducción de embarazos en mujeres jóvenes, y "Código Acoso", producto de un convenio entre el INAMU y la Municipalidad de Curridabat que se firmó en 2020 para difundir y posicionar el tema del acoso callejero. También sobresale la campaña "¿Buen Compañero?" del MJP, que invita a reflexionar sobre las actitudes y prácticas que refuerzan el machismo en las instituciones públicas. Por otra parte, desde diversas instancias estatales se han desarrollado estrategias informativas dirigidas a personas empleadoras para fomentar el aseguramiento de las trabajadoras domésticas; y dirigidas a éstas para que conozcan sus derechos y visualicen la importancia de exigirlos. Por ejemplo, desde el INAMU se implementó la campaña "¡Seguimos estando aquí!", para posicionar los derechos de las personas trabajadoras domésticas durante la pandemia y su aporte para la economía y el desarrollo del país.

32. Específicamente en materia de promoción de la CSC, como parte de una estrategia asociada al reconocimiento de las licencias de paternidad, en 2020 el INAMU lanzó el curso virtual "Como padres cumplimos", el cual está dirigido a la población general, es de acceso gratuito y busca fomentar paternidades más participativas y responsables.

33. Por otra parte, sobresalen valiosos aportes en la generación de conocimiento orientados a visibilizar las desigualdades y brechas de género que persisten en el país, a fin de contar con datos que faciliten la toma de decisiones. Algunas de las acciones más destacadas están vinculadas a la implementación de encuestas nacionales sobre diferentes temas, entre ellas: a) ENPEDEMU (2017), b) ENUT (2017), c) Encuesta Nacional de Percepciones sobre Violencia contra las Mujeres (2019) ejecutada en el marco de PLANOVI, y d) ENADIS (2018). También se han desarrollado estudios relacionados con la situación de grupos específicos de mujeres en el país, como el estudio "Propuesta de perfil ocupacional de la persona trabajadora doméstica en Costa Rica" (2019), que sirvió de insumo al Consejo Nacional de Salarios de Costa Rica y otras entidades para avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género. Por otro lado, se publicó el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2019)[3], el cual constituye un producto cuatrianual de análisis sobre el avance, retroceso o estancamiento de los derechos humanos de las mujeres en ámbitos como: el derecho a la educación, derechos económicos y

[3] Link para acceder al documento completo: http://bit.ly/iiiedhm

laborales, los derechos políticos, el derecho a la salud sexual y reproductiva, y el derecho a una vida libre de violencia.

34. En el año 2020, sobresalen estudios específicos en relación con el impacto del COVID-19 en vida de las mujeres, como por ejemplo “Estudio sobre la afectación de la pandemia del COVID-19 en la población con discapacidad y recomendaciones para su abordaje efectivo en el corto y mediano plazo” a cargo del CONAPDIS, “Estudio prospectivo con enfoque de género para orientar las estrategias de acción dirigidas a mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, a partir del contexto COVID-19. Sectores Turismo y Comercio” bajo la coordinación del INAMU y el “Informe sobre Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica” también desarrollado por el INAMU (Anexo 1).

35. Por otro lado, destaca la incorporación del enfoque de género en 34 investigaciones inscritas en la Vicerrectoría de Investigación de la UCR; además, se han desarrollado 50 proyectos de investigación y 16 proyectos de acción social con perspectiva de género en la UNA y UCR, así como 9 cursos con perspectiva de género de diferentes escuelas universitarias. Tanto la UCR como la UNA cuentan con maestrías especializadas en estudios de género, y la UTN ha realizado cambios en su currículum académico (esta acción se desarrolla ampliamente en el artículo 10).

36. En cuanto a estrategias para el mejoramiento de la producción estadística en el país, el INEC y el INAMU trabajaron conjuntamente en el diseño de los “Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en la producción y difusión de estadísticas del SEN” (2015), y la divulgación de la “Guía para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del SEN” (2018). El 98% de las instituciones del SEN fueron capacitadas en la materia, y se espera contar con resultados de la implementación de los Lineamientos en el mediano plazo.

37. A pesar de estos avances se reconoce que el Estado enfrenta un gran desafío en esta área, sobre todo en relación con la visibilización de poblaciones como las mujeres indígenas, afrodescendientes, adultas mayores, con discapacidad, jóvenes, migrantes, en prostitución, trans, entre otras.

ARTÍCULO 6 - ELIMINACIÓN DE LA TRATA DE MUJERES Y EXPLOTACIÓN DE LA PROSTITUCIÓN DE LA MUJER -

38. En atención a la recomendación sobre armonizar la definición de la trata de personas de la legislación nacional con la del Protocolo contra la Trata de personas (párrafo 21, inciso b), Costa

Rica aprobó dos reformas a la Ley Contra la trata de personas y creación de la CONATT (Ley Nº 9726, del 30 julio de 2019), las cuales ajustaron la definición de "trata de personas" a lo que establece el Protocolo de Palermo, incluyendo en su texto la frase *"mediante el uso de las tecnologías"*. También se ajustó el texto para incluir fines asociados con el aborto forzado y se amplió la definición de "explotación sexual". Cabe señalar que con la aprobación de la Ley de Derecho al Tiempo (Ley Nº 9685, del 21 de mayo de 2019), que establece un plazo de prescripción de 25 años contados a partir de cumplir los 18 años para que las víctimas de delitos sexuales presenten su denuncia, se amplió también a 25 años el plazo de denuncia para víctimas de trata con fines de explotación sexual y servidumbre sexual.

39. En seguimiento a la recomendación sobre la asignación de recursos para la atención oportuna de mujeres y niñas víctimas de trata (párrafo 21, inciso a), destaca que durante el 2019 la ejecución de los proyectos financiados por el FONATT fue de ¢1.409.345.249.01 ($2,299,095.02)[4], lo que representa un 77% del total aprobado por la CGR. Este es el año en que el país ha logrado el mayor porcentaje de ejecución de recursos económicos en el combate integral a los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes. Destaca además la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros para la atención de mujeres y niñas víctimas de trata de personas, y la emisión de la Directriz sobre la Atención integral del fenómeno migratorio en el país (Directriz 010-MP-MIDEPLAN-MTSS-MSP-MGP-MRREE, del 12 de junio de 2018), que establece los lineamientos a seguir en caso de sospecha de trata o tráfico ilícito de migrantes. La CONATT reporta una participación activa interinstitucional que le permitió consolidar la Política Nacional de Trata de Personas 2019-2029 y el Plan Estratégico CONATT 2020-2025, cuyo objetivo es promover y coordinar políticas públicas para la prevención, investigación y sanción del delito de trata de personas. Para fortalecer la atención integral a víctimas de trata, la CONATT creó e implementó el "Protocolo para la Atención Integral a las Víctimas del delito de Trata de Personas en los Servicios de Salud de la CCSS" y el "Protocolo institucional para la atención de personas menores de edad víctimas y sobrevivientes del delito de trata de personas y personas menores de edad dependientes de una víctima de la trata de personas del PANI". El MEP centró sus esfuerzos en la elaboración y aplicación del "Protocolo de actuación institucional para la restitución de

[4] Para la conversión de los montos de colones costarricenses a dólares americanos, se utilizó el tipo de cambio correspondiente al 16 de febrero 2021 establecido por el Banco Central de Costa Rica: 1$ = 613 colones.

derechos y acceso al sistema educativo costarricense de las personas víctimas y sobrevivientes del delito de trata de personas y sus dependientes".

40. Las 22 instancias que integran la CONATT, así como sus instancias observadoras, realizaron grandes esfuerzos durante el periodo en cuestión para llevar a cabo procesos de sensibilización, capacitación y formación, alcanzando un total de 73.109 personas, incluyendo personal de aerolíneas, estudiantes universitarios y funcionariado público.

ARTÍCULO 7 - MEDIDAS PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA DEL PAÍS –

41. En concordancia con la recomendación del Comité CEDAW de adoptar una estrategia para la participación plena, igualitaria, libre y democrática de las mujeres en la vida política y pública, y apoyar la candidatura y campañas políticas de mujeres de cara a las elecciones presidenciales de 2018 (párrafo 25, inciso a), en ese año se obtuvo una representación paritaria en las diputaciones de la Asamblea Legislativa (45,6% diputadas y 54,4% diputados), gracias a la aplicación de la normativa sobre la obligatoriedad de los partidos políticos de aplicar la paridad vertical y horizontal en la designación de sus candidaturas, específicamente la Resolución del TSE N° 3603-E8-2016, sin embargo, no todas las Comisiones legislativas cuentan con una participación paritaria (Anexo 7). En el Poder Ejecutivo resultó electa en 2018 la Primera Vicepresidenta de la República, la señora Epsy Campbell Barr, primera mujer afrodescendiente en ocupar el cargo, y primera mujer afrodescendiente en ejercer la Presidencia de un país de América continental cuando el Presidente de la República delegó sus funciones en 2018 por motivo de una salida del país. Adicionalmente, el Poder Ejecutivo designó por primera vez un Gabinete paritario (14 ministras y 11 ministros) ese mismo año, y, por tercera vez en la historia costarricense se eligió a una mujer en la Presidencia de la Asamblea Legislativa, luego de 18 años sin que ninguna ocupara el cargo. Cabe señalar que quedan deudas pendientes con respecto al ámbito de la política local, según lo recomendado por el Comité (párrafo 25, inciso b), pues la normativa no ha permeado aún las elecciones municipales a pesar de las acciones de incidencia frente a los partidos políticos y el TSE realizadas por el INAMU, DHR y el IFAM, entre otros. En el proceso electoral municipal 2020 apenas 8 alcaldesas resultaron electas en un total de 82 alcaldías (9,7% de mujeres y 90,3% de hombres).

42. Por otro lado, la formulación y puesta en marcha de un instrumento que permita el efectivo cumplimiento de la paridad en organizaciones sociales según la Ley N° 8901 Porcentaje Mínimo

de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, ha sido concretado mediante la creación del Reglamento a la Ley, producto de la alianza y sinergia entre organizaciones sociales, sus lideresas y la institucionalidad bajo el liderazgo del INAMU, por lo que se cierra el periodo de este informe en espera de la firma presidencial.

43. Aún no hay avances significativos para garantizar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los consejos de administración de empresas privadas (párrafo 25, inciso c) ni en los puestos ejecutivos (párrafo 25, inciso d). En virtud de lo anterior el INAMU, como Mecanismo Nacional para el Avance de las Mujeres, continúa ofreciendo servicios de información, capacitación, apoyo psicológico, así como orientación y asesoría jurídica para la exigibilidad y defensa de los derechos de las mujeres en la política, en especial frente a los casos de violencia en este espacio. Para el periodo 2017-2019, el INAMU reporta 3.616 asesorías especializadas, coadyuvancias e incidencias, que incluyen entre otras manifestaciones de violencia y discriminación que demandan las mujeres por situaciones de violencia y acoso político. En el período se interpusieron 6 recursos de amparo electoral por violencia contra las mujeres en la representación y ejercicio de cargos públicos. Sin embargo, los resultados no han sido favorables en todos los casos debido en parte a los vacíos existentes en la legislación ordinaria respecto a la falta de reconocimiento de las manifestaciones de la violencia y acoso político contra las mujeres, sanciones, definición de competencias y funciones a cargo de varias instituciones públicas y partidos políticos (Anexo 8).

44. Como parte de los procesos de capacitación en temas de liderazgo recomendados por el Comité (párrafo 25, inciso a), cabe señalar el fortalecimiento del CFPM del INAMU para la evaluación y mejora de su oferta formativa orientada a promover el empoderamiento e incidencia política de las lideresas en su diversidad, que durante el periodo y en apego a las acciones inscritas en la PIEG (2018-2030), implementó 37 cursos de formación en derechos políticos, liderazgos transformadores y herramientas para la incidencia y la participación política, capacitando a 695 lideresas diversas de todo el país, incluyendo mujeres rurales, con discapacidad, transgénero, mujeres indígenas y afrodescendientes. Con estas últimas se tiene una línea de acción permanente. Las participantes reportan que han fortalecido sus liderazgos transformadores hacia la igualdad entre mujeres y hombres; cuentan con mayores conocimientos y capacidades personales y colectivas para la participación e incidencia política desde el cuestionamiento a los estereotipos,

prejuicios y roles socialmente impuestos. También, destaca el taller desarrollado por el TSE con las nuevas diputadas electas sobre estrategias de comunicación política para crear vínculos con la ciudadanía, y para el establecimiento de alianzas para la formulación de agendas parlamentarias comunes que incluyan derechos políticos de las mujeres. Otras acciones en esta línea fueron capacitaciones con grupos de mujeres políticas de diversos niveles, como gobiernos estudiantiles, partidos políticos y lideresas jóvenes, que suman más de 1.000 mujeres capacitadas. Estos procesos se desarrollan producto del trabajo interinstitucional entre el TSE, el INAMU, el MEP y otras instancias públicas y privadas. Durante los talleres se abordaron temas como liderazgo y derechos políticos de las mujeres a través de metodologías y enfoques de diversidad e interseccionalidad.
45. Con el fin de brindar apoyo a organizaciones no gubernamentales de mujeres y defensoras de derechos humanos, según lo recomendado por el Comité (párrafo 25, inciso f), el INAMU además facilitó asesorías a organizaciones sociales de mujeres y mixtas, incluyendo mujeres de zonas rurales y urbanas, indígenas, afrodescendientes, migrantes, mujeres trans, promotoras comunitarias de derechos y emprendedoras, con el objetivo de fortalecer las capacidades de organización y asociatividad de las mujeres. Cabe destacar la realización del XVIII Foro Nacional de Mujeres Indígenas organizado por el INAMU en 2020, en el que se dialogó con mujeres de los 8 pueblos indígenas del país en atención a sus necesidades particulares durante la pandemia. Asimismo, el INAMU coordinó un conversatorio sobre liderazgo de las mujeres en tiempos de COVID-19 con la participación de 59 lideresas de diferentes regiones del país.

ARTÍCULO 8 - MEDIDAS PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES LA OPORTUNIDAD DE REPRESENTAR A SU PROPIO GOBIERNO -

46. Sobre las recomendaciones del Comité en esta materia (párrafo 25, inciso a), sobresale el respaldo e impulso del Gobierno de la República a la candidatura de mujeres costarricenses para ocupar puestos de alta investidura en organismos internacionales, resultando ratificados cargos de dirección y secretarías en la OIM, IILA, FLACSO, CIM y el BID. Por otro lado, el país reporta que, de 192 plazas del Servicio Exterior en 2019, 68 fueron ocupadas por mujeres (35,4%), 79 por hombres (41,1%) y 45 (23,4%) se reportaron vacantes, mientras que las jefaturas de misión fueron ocupadas por 20 mujeres y 27 hombres (Anexo 9). Destaca además que la política exterior costarricense ha sido activa en colocar temas de derechos humanos, género y cambio climático en espacios de diálogo internacional. Por ejemplo, Costa Rica realizó 4 intervenciones en los diálogos

sobre orientación sexual e identidad de género en la 35ª Sesión Ordinaria del Consejo de Derechos Humanos de la ONU (2017), y presentó una resolución *omnibus* en la 47° Asamblea General de la OEA (2017) titulada "Integración equilibrada de Género y con Representatividad Geográfica y de los diferentes sistemas jurídicos en la Corte y en la Comisión Interamericanas de Derechos Humanos". En MEAs, el país ha posicionado la igualdad de género, permitiéndole dar a conocer la iniciativa nacional "Coalición para Todas y Todos", un instrumento catalizador para promover posiciones y lenguaje comunes en materia de igualdad de género dentro del PNUMA. Por su parte, el INAMU lidera la Coalición de Acción por la Justicia Climática del Foro Generación Igualdad junto a FLACSO y el MINAE. Destaca también la representación de mujeres costarricenses con discapacidad en el CIADDIS.

ARTÍCULO 9 – DERECHO A LA NACIONALIDAD -

47. En atención a las recomendaciones del Comité (párrafo 39, incisos a, b, c y d) en el año 2018, Costa Rica se convirtió en el primer país de América Latina en otorgar nacionalidad costarricense a una mujer apátrida. En cuanto a normativa, se adicionó un nuevo capítulo sobre naturalización para personas declaradas en condición de apatridia o de refugiado apátrida al "Reglamento relativo a los trámites, requisitos y criterios de resolución en materia de naturalizaciones" (TSE, Decreto N° 2-2017), que promueve un modelo de atención diferenciada para la prevención de la apatridia en zonas indígenas y fronterizas. En 2019 se aprobó la Ley de Protección al derecho de la nacionalidad de la persona indígena y la garantía de integración de la persona indígena transfronteriza (Ley Nº 9710, del 2 de febrero de 2019) que establece los trámites correspondientes en reconocimiento y protección de las culturas indígenas. En esta línea, el TSE reporta estrategias de trabajo binacional con la institución homóloga en Panamá, y acciones relacionadas con el programa "Chiriticos" para mejorar las tasas de registro de personas indígenas Ngäbe Buglé. En el marco de la Opinión Consultiva OC-24/17 (CorteIDH), se emitió el Decreto Ejecutivo Reglamento para el reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género para personas extranjeras en el DIMEX (Decreto N° 41337-MGP, del 18 de diciembre de 2018), y el Decreto Reglamento para el Reconocimiento de Derechos Migratorios a Parejas del Mismo Sexo (Decreto N° 41329-MGP, del 28 de diciembre de 2018). Por otro lado, la DGME reporta un aumento en las solicitudes de refugio por motivos de género, pasando de 1 reconocimiento por violencia

intrafamiliar y 1 correspondiente a población LGTBIQ+ en 2017, a 14 casos por violencia intrafamiliar y 3 casos de población LGTBIQ+ a octubre de 2020 (Anexo 10).

ARTÍCULO 10 - MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES -

48. Costa Rica se ha caracterizado por mantener altos niveles en el ámbito educativo; no obstante, el principal reto continúa siendo el convertir los espacios educativos en lugares libres de desigualdad y de discriminación contra las mujeres en toda su diversidad, y garantizar condiciones para evitar la exclusión de las mujeres y fomentar su permanencia. De ahí que, considerando que las mujeres desde edades tempranas enfrentan condiciones que las exponen a vivir exclusión del sistema educativo, es un logro país el paso de un 7,2% de exclusión de las mujeres en 2017 a un 5,2% en el 2019. En materia de reincorporación, en el 2019 aunque la meta total era de 1.000 personas al año, se reincorporaron 2.426 mujeres, solo en el primer semestre de ese año.

49. En seguimiento a la recomendación del Comité expuesta en el párrafo 27, inciso a); dentro de las estrategias implementadas por el MEP para asegurar que la población indígena tenga acceso a una apropiada educación bilingüe, desde el año 2013 se estableció el Decreto Ejecutivo N° 37801-MEP "Reforma del Subsistema de Educación Indígena" (del 15 de julio de 2013). Dentro de los componentes implementados se encuentra el fortalecimiento curricular que incluye asignaturas de lenguas indígenas; además, el DEI ha priorizado la elaboración colectiva de planes y programas de estudio que fomentan el mantenimiento de las lenguas ancestrales de los pueblos indígenas, junto con la adquisición de habilidades lingüísticas en español y otra lengua extranjera (Anexo 11).

50. Con respecto al acceso y permanencia de las niñas y mujeres adolescentes y adultas en todos los niveles del sistema educativo regular, desde el MEP se han implementado protocolos, lineamientos y directrices que amparan a las modalidades de EPJA, lo cual favorece el acceso e inserción a las mujeres con discapacidad en las instituciones educativas. Es importante mencionar que se identifican 265 centros de educación primaria en territorios indígenas, en los que se garantiza la educación de las mujeres. En cuanto a la formación de los equipos docentes desde el MEP, se impulsan procesos sistemáticos de sensibilización y capacitación para la erradicación de la discriminación contra las mujeres, incluyendo la violencia y el hostigamiento sexual.

51. Por su parte, el país impulsa la Estrategia Nacional para la reducción de la pobreza extrema "Puente al Desarrollo", en la que dentro de las áreas de intervención se encuentran dos programas que otorgan beneficios económicos para que las personas puedan continuar estudiando o se reinserten en el sistema educativo. En el Programa AVANCEMOS, durante el periodo 2017-2020 más del 52,8% de las personas beneficiarias fueron mujeres, dentro de las que se encuentran mujeres con discapacidad, trans e indígenas. El total de estudiantes indígenas que recibieron AVANCEMOS en 2019 fue de 7.400, de las cuales el 52,3% fueron mujeres. Asimismo, a través del Programa CRECEMOS, dirigido a estudiantes de educación preescolar y primaria, el 48,5% de las personas beneficiarias en 2019 y 2020 fueron niñas.

52. En seguimiento a la recomendación sobre el Programa Escuelas para el Cambio (párrafo 27, inciso c), en 2018 se hizo una evaluación de impacto de la implementación del programa, cuyos resultados evidenciaron la necesidad de una transformación con el fin de transversalizar el enfoque de género en otros programas existentes. Por ello se hace una reestructuración de la Guía del Programa Convivir para transversalizar el enfoque de género en este instrumento. Este programa cuenta con respaldo normativo, una estructura oficial de funcionamiento y se implementa en todos los niveles del sistema educativo. Además, desde el 2020 el MEP se actualiza un repositorio en temas de igualdad y equidad de género que sirven de insumos para trabajar esta temática. A la fecha se cuenta con 1.283 personas inscritas.

53. En relación con la educación superior, el país ha tratado de avanzar hacia el ingreso y permanencia de las mujeres en estos espacios. Sobresale el modelo de admisión inclusivo de la UNA, que incluye visitas a colegios de diferentes regiones del país, incluyendo zonas de difícil acceso como rurales e indígenas, publicación en medios de comunicación y en redes sociales sobre procesos de admisión, el funcionamiento del SAU para la inscripción en línea y criterios de inclusividad que toman en cuenta variables como sexo, estrato de colegio, zona de procedencia, e Índice de Desarrollo del distrito de procedencia del estudiante. En el período 2017-2020 estos mecanismos permitieron que un 54% del estudiantado de primer ingreso fueran mujeres. Además, relacionando las variables sexo y procedencia, se tiene que en el quinquenio 2016-2020 en promedio ha ingresado un 15% de mujeres y 12% de hombres provenientes de zona rural. Este modelo ha permitido una mayor inclusión de estudiantes con menor accesibilidad a la educación, pero sobre todo que puedan ingresar a carreras con mayor demanda. Además, existe otras medidas que priorizan a las personas estudiantes en condición de maternidad y paternidad, dentro de las

que destacan la matrícula prioritaria para estas estudiantes, acceso a becas, espacios para cuido, entre otras. Por su parte, en la UTN fueron ejecutadas acciones cuyo seguimiento y resultados pueden dar cuenta de buenas prácticas a ser replicadas; por ejemplo, la implementación de la flexibilidad curricular como estrategia para promover una educación inclusiva. En el INA, además, se desarrollan estrategias para mitigar la expulsión educativa de las mujeres tomando en cuenta las responsabilidades de cuido de personas dependientes, el fortalecimiento de mecanismos para la atención y el proceso de denuncia por actos de violencia física, sexual o psicológica. Por ejemplo, mediante beneficios económicos y la atención de las necesidades de cuido de dependientes de las personas participantes en los programas educativos. El INA también desarrolla la estrategia "Rompiendo Moldes", que busca la incorporación en el mercado de trabajo formal de mujeres egresadas de sus programas en áreas de poca participación femenina. Asimismo, en el marco de la PIEG, se implementa la Estrategia Alianza para el Bilingüismo, que en 2019 capacitó a 3.853 mujeres en el dominio del idioma inglés a través de los centros de formación del INA de todo el país; dentro de las egresadas hay 121 mujeres con discapacidad.

54. Desde PROCOMER se promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la capacitación y la inserción de PYMES en el proceso exportador. En el período comprendido en el presente informe, se registraron 14.602 inscripciones a 735 tipos de capacitaciones, de las cuales las mujeres representan el 50% de las inscripciones.

55. Para abonar al cierre de brechas tecnológicas y el desarrollo de herramientas para la futura inserción laboral de las mujeres, se crea la PICTTI (2018-2027), la cual cuenta con un Plan de Acción 2018-2023, que constituye un esfuerzo de instituciones públicas, sociedad civil y sector privado, con representatividad regional para promover la igualdad en la participación de las mujeres en el área. El proceso de seguimiento de las acciones correspondientes al IPA-PICTTI, ejecutadas entre el 2018 y el 2020, reporta dentro de los principales avances la conformación de la CAN en 2020 y su respectivo Reglamento; así como la constitución de la CIT, instancia conformada por representantes con perfil técnico de las mismas instituciones que integran la CAN (12 en total). Uno de los ejes de la PICTTI con mayor progreso de cumplimiento es el Eje 1 "Atracción de las mujeres a la ciencia, la tecnología y la innovación", en el que destaca la implementación de un programa continuo de investigación sobre barreras de género en el acceso, la formación, la permanencia y el empleo de las mujeres en las áreas científico-tecnológicas; actualmente hay 25 estudios inscritos en este programa. También hay avances en cuanto a la

incorporación del enfoque de género en las iniciativas educativas desarrolladas en todos los niveles y modalidades del sistema educativo formal costarricense; se reportan 7 iniciativas permanentes y 33 actividades con enfoque de género incorporado (Anexo 12). Por ejemplo, la UTN ha incorporado el lenguaje con enfoque de género en el rediseño de los planes de estudio, y el INA incorporó el enfoque de género en su modelo de orientación, reglamentos institucionales, diseño de productos curriculares, sistemas de gestión de calidad y capacitación técnica. Asimismo, en el marco de las acciones de la Comisión Interinstitucional de Encuentros Mujeres, Ciencia y Tecnología, se han realizado por 10 años consecutivos encuentros anuales con mujeres adolescentes del sistema educativo público para la promoción del interés por la ciencia y la tecnología, en los que participan 500 adolescentes por año, oriundas de distintas regiones del país.

56. A su vez, a través del Programa de Educación STEAM se busca promover en los centros educativos a nivel de primaria y secundaria el desarrollo de habilidades y competencias del siglo XXI, desde un enfoque de género, para que las áreas STEAM sean exploradas y valoradas por el estudiantado en sus proyectos vocacionales.

57. Por otro lado, se destaca que durante 2020 se establece en el MJP el Subprograma Nivel de Atención a la Mujer, desde el cual se promueve el acceso a educación y capacitación para las mujeres privadas de libertad en igualdad de oportunidades que los hombres.

58. Es importante mencionar que en el contexto del COVID-19 mediante el PANEA del MEP se trató de garantizar la continuidad de entrega de paquetes de alimentos para las familias con niños, niñas y adolescentes insertos en el sistema educativo público; dentro de los lineamientos establecidos para la entrega se priorizó a las mujeres adolescentes embarazadas y madres, de manera que se minimice el riesgo de abandono del sistema educativo en medio de la pandemia.

ARTÍCULO 11 - ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN EL EMPLEO -

59. En Costa Rica la tasa de desempleo abierto nacional para el periodo comprendido entre el III trimestre de 2017 al III trimestre de 2020, ha sido más alta en las mujeres que en los hombres, alcanzando en 2020 una tasa de desempleo de la población masculina de 17,4%, mientras que la de las mujeres fue de un 29,0%. Según el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, las mujeres continúan percibiendo menos salario que los hombres por igual trabajo o en puestos similares; se ubican principalmente en servicios y ventas, siendo de las ocupaciones

con mayores niveles de informalidad y baja calificación; además aún persiste la desigualdad en términos de inversión de tiempo y carga de trabajo doméstico entre mujeres y hombres, lo que limita el acceso, permanencia y crecimiento laboral y económico de las mujeres. Esta situación se ha recrudecido en el contexto de la pandemia por COVID-19, dadas las medidas sanitarias implementadas que han perjudicado mayoritariamente a los sectores informales y turísticos del país, en los cuales hay una alta representación de mujeres.

60. En cuanto a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, el Estado costarricense continúa desarrollando esfuerzos tendientes a su erradicación (recomendación párrafo 29, inciso a). Sobresale la aprobación de la Ley para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres (Ley N° 9677, del 8 de marzo de 2019), la cual es una reforma a la Ley de Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7142, 1990). Dicha ley busca garantizar a las mujeres igualdad salarial con respecto a los hombres, tanto en el sector privado como en el público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes. En el marco de esta ley, en noviembre de 2020 se creó la Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, encargada de gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda. Del análisis que se desprenda se pretende la creación indicadores que se integren al Sistema Nacional de Indicadores, con el fin de profundizar en el análisis de la desigualdad salarial de género.

61. Tal como se reportó en el Informe de seguimiento de las observaciones finales al séptimo informe periódico de Costa Rica (CEDAW/C/CRI/7), en 2019 el Estado elaboró una propuesta de perfil ocupacional de las personas trabajadoras del servicio doméstico, lo que permitió avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género. Mediante la resolución CNS-RG-2-2019, del 24 de junio del 2019 publicada en La Gaceta Nº 153 del 13 de agosto del 2019, el Consejo Nacional de Salarios acordó realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada. Este cierre se realizará en un plazo de 15 años, mediante un ajuste adicional de 2,33962% al renglón del Servicio Doméstico, por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034. En el transcurso del año 2025, luego de 5 años del proceso, el Consejo Nacional de Salarios realizará un análisis técnico-económico de las condiciones sociales, económicas y laborales del país, para determinar si existe viabilidad para

reducir el plazo indicado. Además, después de la aprobación el 6 de julio del año 2017 del Reglamento y la implementación de una nueva modalidad de aseguramiento, la Gerencia Financiera de la CCSS reporta de 2017 a abril del 2019 el aseguramiento de un total de 18.199 personas trabajadoras domésticas bajo dicha cobertura de aseguramiento, de las cuales 17.653 son mujeres y 546 hombres. En 2019 se realizó el estudio "Impacto financiero de la modalidad de aseguramiento contributivo bajo el beneficio reducido de las trabajadoras domésticas en el seguro de salud, y el seguro de invalidez, vejez y muerte", el cual evidencia un impacto positivo de la implementación de dicha modalidad, lográndose con ello aumentar la masa cotizante tanto en el seguro de salud como en el seguro de invalidez, vejez y muerte (Anexo 13).

62. Por otra parte, el Consejo Nacional de Salarios hizo una revisión de categorías salariales en algunos puestos en los que las mujeres están sobrerrepresentadas o en donde hay dificultad para la inclusión de las mujeres, como los puestos de recolección de coyol, y algunos puestos de la actividad pesquera. Al lograr definirlos como de “Trabajador No Calificado”, se les garantiza a las personas un mínimo de salario y todos sus derechos laborales (Anexo 14).

63. Para mejorar el acceso al empleo a sectores o grupos de la población excluidos de la cobertura de seguridad social y de formación, en los que generalmente se encuentran las mujeres (Recomendación párrafo 29, inciso b), el Estado conformó la Mesa Tripartita para el Tránsito de la Informalidad a la Formalidad (Estado, sindicatos y empleadores), esfuerzo conjunto apoyado por la OIT cuyo objetivo central es la formalización del trabajo mediante acciones centradas en cuatro ejes: educación y formación técnico profesional, protección social, facilitación de trámites, y simplificación tributaria. Bajo este marco, se identifican prioridades que requieren de atención interinstitucional en términos de la formalización del empleo de las mujeres.

64. Aunado a lo anterior, desde julio de 2017 hasta diciembre del año 2020, se registran un total de 50.565 personas beneficiarias del PRONAE, de las cuales el 58,3% fueron mujeres que recibieron el apoyo en todo el territorio nacional. Este programa procura mejorar las condiciones de vida y la empleabilidad de las mujeres trabajadoras que se encuentran actualmente en el sector informal, con el propósito de aumentar sus posibilidades para conseguir un trabajo en el sector formal en condiciones apropiadas, o bien, desarrollar una idea de negocio productivo (Anexo 15).

65. En el año 2020, a pesar de las restricciones ocasionadas por la pandemia del COVID-19, se continuó con la oferta programática del PRONAE a las personas beneficiarias en cumplimiento de las metas programadas. A diciembre de 2020, 6.800 mujeres se beneficiaron de las diferentes

modalidades del PRONAE, constituyendo el 55,5% del total de personas beneficiadas. El programa Empléate contó con la mayor promoción con 4.597 mujeres beneficiadas (58,9% del total de personas beneficiadas) (Anexo 16).

66. Por otra parte, en el marco de la RED, durante el periodo 2017-2020 se brindó formación a mujeres de los distintos niveles de atención en el sistema penitenciario, quienes cursaron procesos en el INA, y certificaciones de saberes como barbería, cuidadoras de personas adultas mayores o camararería, que les han permitido desarrollar conocimientos para su empleabilidad y autonomía económica una vez que egresan del sistema. En el año 2020 se desarrolló un proceso específico con las mujeres trabajadoras de un proyecto agroindustrial en modalidad semi-institucional, que se enfocó en la formación de habilidades sociolaborales para la búsqueda de empleo, orientado a la crisis económica producida por la pandemia (Anexo 17).

67. Además, desde el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género y Sello de Igualdad de Género se ha avanzado en el posicionamiento de la importancia de garantizar la igualdad de género en las relaciones laborales en el sector privado del país. Desde abril de 2016 más de 178 organizaciones se encuentran participando en alguna fase del proceso; más de 500 organizaciones conocen y han mostrado interés en implementar acciones, y también se han abierto espacios de diálogo y encuentro para compartir acerca de las buenas prácticas (Anexo 18).

68. Los procesos de inspección laboral son un eje fundamental para la promoción y resguardo de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. El Estado ha fortalecido estos procesos a través de la dotación de personal y la formalización de procedimientos e instrumentos elaborados con enfoque de género que permiten la identificación de prácticas discriminatorias contra las mujeres en los espacios laborales, como desigualdad en la remuneración, hostigamiento sexual, acoso laboral, segregación de las ocupaciones por sexo (reproduciendo roles de género tradicionales), en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones, ascensos, entre otros. Como ejemplo se puede mencionar la Guía de inspección de trabajo con enfoque de género, la cual se ha trabajado de manera conjunta entre el MTSS y el INAMU desde 2018. Durante el período (2017-2019) se veló por las justas remuneraciones, por las jornadas de trabajo apropiadas, la salud ocupacional, la lucha contra el trabajo infantil, las personas con discapacidad y las personas migrantes, entre otras; a través de las inspecciones laborales y las inspecciones laborales con enfoque de género.

69. Para el mejoramiento de las condiciones laborales el Consejo de Salud Ocupacional puso a disposición del público en general de forma gratuita por dos años las normas técnicas, entre las que se incluye la Norma PN INTE T 201-2019: Prevención, detección y atención del acoso laboral o "Mobbing" en el lugar de trabajo.

70. Un hito importante que evidencia el avance en la ruptura de estereotipos sexistas en el ámbito laboral es la reforma al artículo 88 del Código de Trabajo (Ley 9758 del 29 de octubre 2019), a través de la cual se elimina la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, erradicando formalmente una norma discriminatoria contra las mujeres por su condición de género, a pesar de que en la práctica esta restricción ya estaba superada en el país.

ARTÍCULO 12 - DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA ESFERA DE LA ATENCIÓN MÉDICA -

71. En atención a la recomendación sobre las directrices técnicas para el aborto terapéutico (párrafo 31, inciso b) el Estado costarricense oficializó en diciembre del 2019 la Norma técnica para la interrupción terapéutica del embarazo. Además, en diciembre de 2020, el MINSA aprobó el Protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121 del Código Penal: interrupción terapéutica del embarazo, elaborado por la CCSS. Ambos instrumentos representan un avance sustantivo para garantizar el bienestar de las mujeres ante embarazos que ponen en riesgo su salud. Cabe rescatar que se han desarrollado estrategias de comunicación enfocadas en la necesidad del aborto terapéutico para salvar la salud o la vida de las mujeres, y de concienciación para evitar la estigmatización de aquellas que solicitan este tipo de procedimiento.

72. Con respecto a la salud de las niñas y mujeres adolescentes se presenta un avance importante al reducirse la tasa de embarazo adolescente, la cual pasó de 29,8 en el año 2013 a 21,5 en el año 2018. La articulación de esfuerzos interinstitucionales e intersectoriales, dentro de los que destacan el Proyecto Salud Mesoamérica, el Programa de Afectividad y Sexualidad impulsado por el MEP, ampliación en la cobertura del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en el marco del CIAMA y cambios normativos de protección a las niñas y adolescentes ante relaciones impropias; podrían estar abonando a un cambio cultural de mayor protección y acompañamiento a las niñas y adolescentes, en el que la reducción de embarazos puede ser un indicador.

73. Este proceso de transición se ha visto fortalecido con un mayor acceso a métodos modernos de anticoncepción por parte de las mujeres jóvenes y el fortalecimiento de programas de atención. En

esa línea, se logró el registro del condón femenino en la LOM, la elaboración de lineamientos para la divulgación y promoción del derecho a contar con este condón y la primera compra de este método por la CCSS. Cabe señalar, que la utilización de métodos anticonceptivos modernos como el IMPLANON ha sido bastante exitosa en la población adolescente y que por medio del Decreto Ejecutivo N° 41722 del 23 de abril de 2019, se brinda autorización para la inscripción y venta sin receta médica de anticonceptivos orales de emergencia. Aunado a lo anterior, un paso importante ha sido el brindar consejería en salud sexual y salud reproductiva en los servicios de salud para las mujeres adolescentes sin necesidad de acompañamiento o permiso de personas adultas. En cuanto a la salud de las niñas y adolescentes, se puede resaltar la implementación de una estrategia de vacunación contra el VPH, dirigida a niñas de 10 años. Según información del Subárea de Vigilancia Epidemiológica del MINSA, a setiembre del 2019 se logró vacunar un total de 29.450 (81%) de niñas de 10 años.

74. Por otra parte, la CCSS aprobó en el año 2020 un lineamiento para esterilización quirúrgica en personas con discapacidad debidamente avalado por la Gerencia y en coordinación con el CONAPDIS. Una vez elaborado, se procedió a su divulgación a través de los medios de comunicación y se inició la construcción conjunta de material informativo sobre el tema para enviar a los centros de salud y propiciar mayor comprensión del lineamiento y, por ende, garantizar los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, en el contexto de la pandemia algunos avances en el cumplimiento de la Agenda Política de Mujeres con Discapacidad se vieron afectados. Por ejemplo, el convenio realizado entre la CCSS, el Hospital de la Mujer y el CENARE para dotar de equipo médico y de personal requerido para una mejor atención de la salud sexual y de la salud reproductiva de las mujeres con discapacidad, se ve alterado por la creación del CEACO en el CENARE, lo que limita la atención de las mujeres con discapacidad en las condiciones adecuadas.

75. En cuanto a la recomendación del Comité que gira en torno a la protección de las mujeres embarazadas y madres (párrafo 31, inciso d), el 17 de marzo de 2020 se aprueba la Reforma del artículo 12 de la Ley general de salud (Ley N° 9824, 21 de enero de 2020), para proteger a la mujer embarazada, antes, durante y después del parto, en la cual se reconoce y se busca garantizar la protección de las mujeres en estado de embarazo cuando sean sometidas a procedimientos de salud, especialmente ginecológicos, mediante una atención médica y administrativa integral, oportuna y respetuosa de su condición. Asimismo, se adoptó la Guía de Atención Integral a las Mujeres, Niños

y Niñas en el Período Prenatal, Parto y Postparto, así como el LS-SS-010 Lineamiento de Atención Durante el Embarazo, Parto y Posparto Inmediato a Mujeres Embarazadas Infectadas por COVID-19 y al Recién Nacido (Servicios de Salud) de mayo 2020.

76. Otro logro importante se relaciona con los procedimientos FIV que se realizan en la CCSS. En junio 2019 se inauguró en el Hospital de las Mujeres la UMRAC. Para diciembre de 2020, dicha Unidad alcanzó una tasa de embarazo de 41%, superando los estándares de efectividad internacionales. Desde su inauguración a diciembre de 2020 se registran 27 nacimientos: 14 niñas y 13 niños, 20 pacientes embarazadas ya dadas de alta por la UMRAC y 10 mujeres en seguimiento inicial de embarazo temprano. Además, se dio la apertura del Laboratorio de Andrología en setiembre del 2019 y en el criobanco de la UMRAC se custodia 163 embriones vitrificados, los cuales son producto de los ciclos FIV que se han realizado hasta el momento. En el Programa de Crio-preservación de gametos y Preservación de la Fertilidad, se poseen 30 viales con semen de pacientes oncológicos; además, se custodian 64 ovocitos vitrificados como parte de los procesos FIV. Actualmente, la implementación del programa de ovodonación y donación de semen está en curso, con el análisis preliminar de las y los primeros potenciales donantes. La cobertura es del 100% tanto en diagnóstico, manejo médico, quirúrgico y procedimientos de medicina reproductiva de baja y alta complejidad (según protocolos).

77. Finalmente, es importante destacar los esfuerzos nacionales por incorporar el enfoque de género en la gestión del riesgo ante desastres; por ejemplo, la CNE ha desarrollado un plan de trabajo para la capacitación a personal del sistema nacional de emergencias. Asimismo, en el marco de la pandemia por COVID-19 y desde la Mesa técnica operativa de salud mental y apoyo psicosocial (espacio interinstitucional coordinado por el MINSA), se elabora en junio 2020 el instrumento LS-SI-022 Lineamientos de salud mental y apoyo psicosocial en el marco de la alerta sanitaria por el COVID-19, el cual fue elaborado tomando en cuenta el enfoque de género.

ARTÍCULO 13 - DISCRIMINACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES -

78. A partir del año 2017, esfuerzos articulados entre el INAMU, la SUGEF y el SBD, permiten avanzar hacia una ruta programática para conocer la situación de las mujeres costarricenses en el sistema financiero nacional. Como resultado de este proceso, se cuenta con el primer “Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica”. A partir

de este informe fue posible conocer que, del total de créditos otorgados en el país en 2018, el 43,8% fueron asignados a mujeres y el 56,2% a hombres, lo que equivale a una brecha de género de 22 puntos porcentuales.

79. Entre las medidas implementadas en los últimos años, para atender la recomendación referente a incrementar la asignación de recursos para el acceso de las mujeres a financiamiento (párrafo 33, inciso b); sobresalen una serie de iniciativas de créditos para mujeres, como el Programa financiero "+Mujeres +Natura" liderado por el MINAE y el Despacho de la Primera Vicepresidenta de la República con apoyo financiero del PNUD, Fundecooperación y el IMAS, mismo que está dirigido a gestoras de la biodiversidad, productoras agrícolas, emprendedoras en ecoturismo, científicas e investigadoras, y busca la movilización de recursos para que las mujeres puedan acceder a créditos en condiciones favorables para financiar sus actividades. Mediante esta iniciativa se pretende fortalecer la autonomía económica de las mujeres, hacer frente a las brechas de género en la gestión ambiental y avanzar hacia el cumplimiento de los ODS. Este Programa incluye 3 instrumentos financieros para mitigar los impactos económicos generados por el COVID-19, entre ellos: crédito FONAFIFO a tu lado, una línea de financiamiento para fomento productivo, capital de trabajo, infraestructura, equipo y proyectos innovadores relacionados al bosque; crédito "MUJERES NATURA", línea de financiamiento otorgada por Fundecooperación, cuyo fin es integrar la perspectiva de género, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en la gestión de la biodiversidad; y PSA, dirigida a mujeres propietarias de bosques y plantaciones forestales, que consiste en un reconocimiento financiero por parte del Estado para mitigar las emisiones de gases del efecto invernadero, proteger la biodiversidad y el agua, así como el servicio de belleza escénica que brindan los bosques. En general, en el marco de este Programa en 2020 se otorgaron ¢181.657.500 ($296.341,76) en beneficio de las mujeres.

80. El IMAS, a través del FIDEIMAS, otorgó en el periodo 2017-2020 un total 2.314 préstamos, de los cuales 65,2% estuvieron destinados a mujeres a cargo de micro, pequeñas y medianas empresas. De estos, el 72,6% corresponde a mujeres de zona urbana y el 27,4% de zona rural. De las actividades productivas financiadas, el 37,4% corresponde a comercio, el 30,4% a industria, el 18,6% al sector agropecuario, 13,2% a servicios y el 0,4% a turismo. Otros programas activos son el PRONAPYME del MTSS, la Línea de crédito Crece Mujer del INVU, y otras ofertas del SBD.

81. En cuanto al apoyo al emprendedurismo y empresariedad de las mujeres, a través del Proyecto EMPRENDE coordinado por el INAMU con apoyo de la Unión Europea durante el periodo 2012-

2018, se brindó asesoría técnica y acompañamiento para el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres a un total de 996 micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres. Por su parte, FOMUJERES del INAMU en el periodo 2017-2020, benefició a un total de 444 proyectos de mujeres, con una inversión de ¢1.046.866.247 ($1.707.775,28).

82. Desde PROCOMER se cuenta con una estructura de oficinas regionales que busca desarrollar capacidad exportadora en las zonas rurales. Este esfuerzo ha conllevado a la identificación de 1,034 empresas exportadoras o con potencial exportador en las regiones rurales del país entre 2017 y 2020. El porcentaje de estas empresas cuyo capital es liderado por mujeres es de 29%, 4 puntos superior a las registradas en la región central del país (25%). Entre todos los programas que ejecuta PROCOMER, sobresale el Programa Alivio, desarrollado en 2020 para apoyar a las empresas que se han visto afectadas con motivo de la crisis generada por el COVID-19. En su primera etapa logró apoyar a 191 empresas de las cuales 24% pertenecen a mujeres.

83. Por su parte, a través del Programa Women Export durante el 2020 se dio continuidad a las acciones del Plan de Internacionalización de las empresas enfocadas en el cierre de brechas, principalmente de las áreas comercial y de sostenibilidad de su gestión empresarial, generando la consecución de más de $375.000 en negocios nuevos durante 2020 y la continuidad de negocios del 2019 por un monto de $35.000. Es importante señalar que durante el 2020 los esfuerzos se enfocaron en contrarrestar los efectos de la crisis económica que enfrenta el país producto de la pandemia por COVID-19, situación que ha impactado a las mujeres, agudizando las condiciones desfavorables que históricamente han enfrentado. Sin embargo, las medidas siguen siendo insuficientes para atender de manera integral las necesidades de las mujeres en el ámbito económico.

84. En materia de acceso a la vivienda, en el 2020 se elaboró el Protocolo “Definición de población prioritaria en proyectos de vivienda financiados al amparo del artículo 59 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda”, el cual permite la priorización de las mujeres en condiciones de pobreza extrema como posibles beneficiarias de proyectos de vivienda. La cantidad de bonos de vivienda entregados a las mujeres por parte del MIVAH durante el periodo 2017-2020, corresponde al 55,5% del total de bonos tramitados y cubiertos con presupuesto nacional.

85. En el ámbito del deporte y recreación, en los últimos años se han gestado avances significativos que promueven la participación de las mujeres en actividades deportivas y en espacios de toma de decisión. A partir del 2018 se crea la Comisión Mujeres, Deporte, Recreación y Actividad Física

del ICODER, la cual opera como mecanismo de género a nivel institucional e impulsa acciones afirmativas para promover el deporte femenino, la paridad de género en la conformación de los diferentes órganos del ICODER, espacios de capacitación y asesoría técnica en materia de prevención del hostigamiento sexual en el deporte y la recreación, los derechos humanos de las mujeres y las brechas de género en este ámbito. Específicamente, se cuenta con un Protocolo contra el hostigamiento sexual aprobado por la FEDEFUTBOL y se espera contar próximamente con un Protocolo específico para la UNIFFUT, que aplicaría para la liga femenina costarricense.

86. Desde la academia, particularmente el ITCR ha liderado diferentes acciones con el objetivo de fortalecer la igualdad y el empoderamiento de las mujeres a través del deporte. El ITCR forma parte del Comité Ejecutivo de la FISU en donde su representante preside actualmente la Comisión de Igualdad de Género integrada por representantes de los 5 continentes. En el año 2017, la Federación Universitaria fue seleccionada por la FISU como Ganadora del Premio FISU a la Igualdad de género del deporte universitario.

87. Producto de la suma de voluntades de diferentes instancias, entre ellas el Comité Olímpico Nacional, MD, ICODER, INAMU y ITCR; en 2019 se conformó la RED TICA Mujer y Deporte, la cual busca articular esfuerzos para que las mujeres en su diversidad tengan igualdad de oportunidades en el deporte, la recreación y la actividad física. Se espera que esta iniciativa cuente próximamente con la aprobación para su formalización por parte del Consejo Nacional de Deporte. Entre los logros más recientes sobresale la aprobación, en setiembre de 2020, de la Política Nacional de Deporte, Recreación y Actividad Física de Costa Rica 2020-2030, misma que incorpora la perspectiva de género y de derechos humanos, y se considera un avance fundamental para el desarrollo, la salud y el bienestar social de la población.

88. Aunado a ello, en el marco de acción del MJP, destaca el Programa CCP, a través del cual se promueve la prevención de la violencia, el fortalecimiento de capacidades de convivencia ciudadana y la creación de oportunidades de desarrollo para personas menores de edad a través de la educación, la tecnología, el arte, el deporte y la recreación. En 2018, se logró habilitar 7 centros, uno en cada provincia del país. Para el año 2019, en total se realizaron 536 procesos formativos en los que se matricularon 9.987 personas, de las cuales el 53% eran personas menores de 18 años; de ese grupo, la mayoría fueron mujeres (60%).

ARTÍCULO 14 - DERECHOS DE LAS MUJERES RURALES Y SU PAPEL EN LA ECONOMÍA FAMILIAR -

89. El Estado costarricense, ha hecho un trabajo importante por articular esfuerzos y lograr alianzas intersectoriales, que han permitido la aprobación de normativa y políticas públicas orientadas a la inclusión de la perspectiva de género en temas de desarrollo rural, economía y ambiente. Con la finalidad de atender las recomendaciones planteadas por el Comité CEDAW al VII informe periódico (CEDAW/C/CRI/7), se han gestado alianzas estratégicas entre el INAMU, el Sector Agropecuario y el Sector Ambiente y Energía, que se traducen en avances importantes para el bienestar de las mujeres rurales.

90. Respecto a la recomendación de garantizar el acceso, la propiedad y tenencia de la tierra por parte de las mujeres rurales (párrafo 35, inciso a), de manera articulada el MAG-SEPSA-INDER-INAMU elaboraron una estrategia de corto, mediano y largo plazo para aumentar la seguridad de la tenencia de la tierra por parte de las mujeres. Esta estrategia debe ser aprobada por la Junta Directiva del INDER en el primer semestre del 2021. Aunado a ello, en el periodo 2017-2020, el INDER, mediante el servicio institucional de Dotación de Tierras, le asignó tierras a 1.481 mujeres rurales para la ejecución de proyectos que mejoren sus condiciones socioeconómicas, esta cantidad representa en promedio el 50% del total de tierras asignadas por la institución en dicho periodo.

91. En cuanto a la recomendación de aumentar la participación efectiva de las mujeres rurales en los beneficios de los proyectos de desarrollo rural (párrafo 35, inciso b), en el periodo 2017-2020 un número importante de programas y proyectos han estado dirigidos a crear, mejorar y promover las condiciones para el acceso de las mujeres rurales a los recursos y servicios que ofrece el Estado en materia de desarrollo rural. A través de proyectos no reembolsables, créditos rurales, capacitación y acompañamiento técnico en gestión organizacional y empresarial, se han beneficiado alrededor de 136.000 mujeres de todo el territorio nacional. El objetivo de estas medidas ha sido fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para que puedan desarrollar actividades productivas con valor agregado, para la generación de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado.

92. Un avance importante en la promoción de la participación de las mujeres en proyectos de zonas rurales liderados tradicionalmente por hombres, refiere a las acciones implementadas en el marco del PAI, las cuales han permitido desarrollar medidas graduales de capacitación, sensibilización, e inclusión de criterios de género en los registros administrativos, diagnósticos y estudios que

realiza el CNP, a fin de superar la baja participación femenina en este mercado, logrando por ejemplo, que en la Región Brunca se incrementara el porcentaje de mujeres que participan en los proyectos, pasando de 20,8% en el 2017 a 38,6% en 2020.

93. Mediante los subsidios económicos de programas individuales otorgados por el IMAS, en el periodo 2017-2020 se beneficiaron aproximadamente 296.086 mujeres rurales, de las cuales 9,7% corresponden a mujeres con algún grado de discapacidad. El monto aproximado invertido fue de ¢98.702.812.582 ($161.016.007,47). Durante el 2020 la cantidad de beneficios incrementó en un 29,8% en comparación con el año 2017, lo que permitió brindar apoyo a más mujeres, en un contexto de emergencia nacional producto del COVID-19. Por su parte, del 2017 al primer semestre de 2020, alrededor de 127.019 mujeres rurales jefas de hogar recibieron subsidios por parte del IMAS, para una inversión aproximada de ¢46.905.288.987 ($76.517.600,30).

94. Con respecto al fortalecimiento de la participación de las mujeres en los órganos decisorios que definen la gobernanza territorial (párrafo 35, inciso c), desde el INDER se impulsa un nuevo modelo de gobernanza territorial con paridad de género mediante la conformación de 29 territorios, cada uno de ellos con sus respectivos CTDR, conformados por una Asamblea y su respectivo Comité Directivo, en el que las mujeres rurales tienen un puesto permanente. En estos territorios, también se han desarrollado procesos de fortalecimiento de capacidades y habilidades de los actores territoriales en materia de desarrollo rural territorial sostenible y gestión para orientar a mediano y largo plazo los procesos de toma de decisión para el desarrollo rural territorial. Del total de personas participantes en dichos procesos 5.606 son mujeres rurales, lo que representa en promedio el 50% de las personas capacitadas. De los 29 territorios, el 45% de los puestos de presidencia de los Comités Directivos de los CTDR están ocupados por mujeres. Este modelo de gobernanza promueve una planificación territorial sobre la base de las necesidades específicas que están plasmadas en los PDRT, y de las acciones estratégicas visualizadas en los territorios que contribuyan al empoderamiento económico de las mujeres rurales.

95. Por su parte, el INCOPESCA ha gestionado espacios de toma de decisión para el manejo y gobernanza de las 11 AMPR a nivel nacional, a través de sus respectivos Comités Locales de Gobernanza, en los que la participación de las mujeres ha venido en aumento: para el año 2017 participaron 5 mujeres, 18 mujeres en el año 2018 y 26 mujeres en 2019.

96. Otro avance importante, es que en el 2018 se asegura la participación del INAMU en la Gobernanza Nacional de Cambio Climático, espacio liderado por la DCC y Casa Presidencial, que

busca fortalecer el accionar del INAMU para el adelanto de las mujeres en la Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030 y el Plan Nacional de Descarbonización 2019-2050.

97. En lo que concierne a la recomendación sobre la eliminación de los roles estereotipados de género y la desigualdad intrafamiliar que afecta a las mujeres rurales (párrafo 35, inciso c); se ha avanzado en coordinaciones con el INAMU y el PNUD, para la implementación del Sistema "Indica Igualdad" en todas las instancias que conforman el Sector Agropecuario (Anexo 19). Se trata de un Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género en Empresas e Instituciones, el cual busca evidenciar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y de brechas de género existentes entre mujeres y hombres en las instituciones y a partir de dicho análisis elaborar e implementar un plan de reducción de brechas que permita a las instituciones optar en el mediano plazo por el Sello de Igualdad de Género impulsado por el INAMU.

98. El Sector Agropecuario, en el marco de la implementación de la Política de Igualdad de Género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030 y su primer Plan de Acción 2020-2024, impulsó en el 2020 la conformación de la Cámara de Mujeres Rurales de Costa Rica (CAMURCR), cuyo objetivo principal es la incidencia política para impulsar desde la sociedad civil el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres rurales del país. Respecto al Programa "Mujeres rurales, derechos y expresiones de la tierra", no se reportan avances en este periodo.

99. Finalmente, en cuanto a garantizar el acceso efectivo de las mujeres rurales a tecnologías agrícolas apropiadas, TIC y redes móviles (párrafo 35, inciso d), por medio del INTA, se ha venido adaptando y desarrollando el uso de tecnologías de ambientes controlados para la producción de hortalizas para grupos de mujeres en la región Chorotega y Pacífico Central. Durante el periodo 2017-2020, se beneficiaron 58 mujeres, entre ellas 30 adolescentes del Colegio Técnico Profesional de Abangares. En cuanto al acceso al conocimiento a través de la Plataforma PLATICAR, una plataforma especializada en servicios de información y comunicación en tecnología agropecuaria, de los 195.110 accesos registrados entre 2017 y 2020, el 57,5% corresponde a mujeres.

100. En otra línea de trabajo, bajo la coordinación de la Oficina de Equidad de Género del ITCR y la Escuela de Administración de Empresas de la UNA, en 2018 inicia el proyecto denominado "Construcción conjunta de capacidades para la gerencia social de la Asociación de Mujeres Indígenas Cabécar de Talamanca Kàbata Konana" (Protectoras del Bosque y la Montaña), el cual

busca la generación de procesos de autogestión participativa de grupos organizados de mujeres del territorio Cabécar de Talamanca, con el fin de que logren una incidencia política a través de la acción ciudadana para defensa de sus derechos, así como para la consecución de recursos para aportar a su Buen Vivir. Para el año 2020 se suma un nuevo proyecto de extensión social denominado "Fortalecimiento productivo y socio organizativo de proyectos para el desarrollo local de grupos de mujeres organizadas del Territorio Indígena Cabécar de Talamanca", que tiene como objetivo el fortalecimiento de la economía familiar de las mujeres de estos territorios.

101. Tal y como se mencionó, en los últimos años el Estado costarricense ha aprobado políticas y programas que resultan fundamentales para la promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres rurales, como la Política Nacional de Desarrollo Rural Territorial 2015-2030, y la Política de Igualdad de Género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030, con sus respectivos Planes de Acción. A través de estas políticas se espera cerrar brechas y combatir las desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso y disfrute de los servicios agropecuarios y rurales, y de las oportunidades de desarrollo económico rural.

102. También destacan otras políticas orientadas a promover la igualdad de género en materia ambiental, como la Política Nacional de Biodiversidad 2015-2030, la Política Nacional de Humedales 2017-2030, la Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030 y el Plan Nacional de Descarbonización 2019-2050. En 2018, el AyA elaboró con apoyo del PNUD, la Política de Igualdad de Género 2018-2033 y su primer Plan de Acción 2018-2022, destacando como la primera política de género del sector ambiental costarricense. Otras iniciativas importantes que reconocen el papel trascendental de las mujeres rurales en la protección de los bosques y el desarrollo rural del país, refieren al Plan de Acción de la Estrategia REDD+ para el Programa de bosques y desarrollo rural de FONAFIFO; la incorporación del enfoque de género en la elaboración del Sexto Informe País de la Convención sobre Diversidad Biológica en el que se plantean lecciones aprendidas y desafíos para continuar promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas ambientales. Este proceso dio paso a la conformación de la Red de Género y Ambiente liderada por la Secretaría de Planificación del MINAE, y posteriormente a la creación del Programa de Género, Ambiente y Biodiversidad, mediante el cual se impulsa la Directriz Ministerial N005-2019 "Reducción de las brechas de género en el sector biodiversidad -agua, áreas protegidas y bosques- para asegurar la igualdad y la contribución de las mujeres en dicho sector".

103. Los planes de acción y las alianzas estratégicas para concretar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, en espacios referentes a temas ambientales y acción climática, se encuentran respaldadas también por los compromisos establecidos en el Plan de Acción de Género de la Conferencia Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático COP25, cuyo seguimiento está a cargo del MINAE y el MRREE. En 2020, Costa Rica presentó un informe a la Conferencia Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático, referente a los avances en su implementación y al Plan de Trabajo en Género de Lima, que es su marco antecesor.

ARTÍCULOS 15-16 - IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS RELACIONES FAMILIARES-

104. Respecto a la recomendación referente al reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado a efectos del reparto de los bienes matrimoniales y la indemnización de los cónyuges económicamente desfavorecidos para su utilización en procedimientos de divorcio (párrafo 43, inciso c); se considera un avance la aprobación de la Reforma al artículo 35 del Código de Familia (Ley N° 9765, 29 de octubre 2019) sobre las corresponsabilidades familiares, que establece que ambos cónyuges (aplica también para uniones de hecho) están en la obligación de suplir las necesidades y los gastos familiares, proporcionalmente a sus aptitudes, posibilidades e ingresos económicos, así como de compartir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y la responsabilidad parental sobre los hijos e hijas y familiares dependientes. Quien desempeñe de manera exclusiva, o en mayor proporción el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado del hogar, tendrá derecho que esas labores se contemplen en la estimación de su contribución económica al hogar.

105. En cuanto a la recomendación de contar con un abordaje apropiado que considere las necesidades específicas de las mujeres y los niños a la hora de determinar la custodia de los hijos en los casos de violencia de género en el ámbito doméstico (párrafo 43, inciso a); una medida normativa que abona al avance en la materia es la aprobación de la Reforma al Código de Familia y Código de la Niñez y la Adolescencia "Régimen de interrelación familiar" (Ley N° 9781, 12 noviembre 2019), que establece que una vez declarado el divorcio o la separación judicial, el Tribunal determinará la guarda, crianza y educación de los hijos y las hijas menores de edad, tomando en cuenta las aptitudes físicas y morales y las capacidades del padre y la madre, de conformidad con el interés superior de la persona menor de edad. De este modo, se espera que, en

amparo a esta ley, se analicen y consideren posibles situaciones de violencia en el entorno familiar que resultan determinantes para establecer la custodia de los hijos e hijas.

106. En materia del derecho legal al permiso de paternidad remunerado y la distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre mujeres y hombres (párrafo 29, inciso d), el Estado costarricense presentó un informe en 2019 a solicitud del Comité CEDAW. A la fecha, no se cuenta con avances de una propuesta concreta sobre la implementación de las licencias de paternidad en el sector público y privado costarricense debido a limitaciones presupuestarias.

107. Entre los resultados de la aplicación de la Ley de Paternidad Responsable en el país, el TSE reporta que entre julio del 2017 y noviembre del 2020, del total de solicitudes presentadas, el 37% de los padres se presentó a declarar voluntariamente su paternidad. En el mismo periodo, se realizaron 66.390 pruebas de ADN, de las cuales un 76,7% confirmaron la paternidad y un 23,3% resultaron en exclusiones. El TSE realiza esfuerzos para mejorar los tiempos de respuesta de los servicios civiles en cuanto a la notificación de resoluciones de paternidad responsable, mediante el "Proyecto de regionalización", el cual se implementa en 14 oficinas regionales y consiste en ofrecer a la población la facilidad de realizar diversos trámites en zonas rurales de gran afluencia, pero donde no existe oficina regional del TSE.

108. En materia de pensiones alimentarias, en los últimos años el PJ ha realizado importantes mejoras en la atención que brinda la Defensa Pública y los juzgados, así como en los mecanismos para agilizar la tramitología del proceso. Al respecto, sobresale la implementación de un sistema en línea que permite a la ciudadanía solicitar vía internet una orden de apremio corporal en contra de la persona deudora; el servicio está disponible las 24 horas del día durante todo el año. Asimismo, con el fin de dimensionar el papel de las mujeres en estos procesos y los mitos que se generan alrededor de ellos, desde el 8 de marzo de 2018 se puso a disposición del público general 5 tableros digitales[5] e interactivos con información estadística sobre rangos y montos de los expedientes principales de pensiones alimentarias, así como datos de la edad, sexo y estado civil de las personas que solicitan y que son demandadas en estos procesos. Para el periodo 2017-2019, 159.109 personas a nivel nacional solicitaron la pensión alimentaria (20,6% hombres y 79,4%

[5] Link para acceder a los tableros digitales: https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/pensiones-alimentarias

mujeres); y 115.984 personas fueron demandadas por el mismo proceso (89,5% hombres y 10,5% mujeres) (Anexo 20).

109. Adicionalmente, el Estado costarricense ha impulsado acciones que abonan a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres ante la ley en los ámbitos del matrimonio y las relaciones familiares. Por ejemplo, en el marco de la Ley de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica (Ley N° 9325, 19 de octubre 2015), uno de los avances más importantes, ha sido la implementación de la primera ENUT (2017), producto del trabajo interinstitucional entre la UNA, el INEC y el INAMU, y cuyos resultados (Anexo 21) han permitido visibilizar el impacto de la división del sexual del trabajo en la distribución del uso del tiempo de mujeres y hombres.

110. En amparo de la ley supra citada, en 2018 el BCCR crea la CSTDNR, siguiendo los criterios conceptuales, metodológicos y técnicos del Sistema de Cuentas Nacionales. El objetivo de la CSTDNR es visibilizar el valor económico del trabajo no remunerado que realizan las y los miembros del hogar en actividades productivas para autoconsumo. De acuerdo con los resultados del BCCR, el valor económico del TDNR en Costa Rica para el año 2017, era del 25,3% del PIB, lo que representa un monto de 8,3 billones de colones ($135.399.673.735,72). De esta cantidad, 5,9 billones de colones ($96.247.960.848,28) los aportan las mujeres (18%) y 2,4 billones de colones ($39.151.712.887,43) los aportan los hombres (7,3%).

111. Otro tema que ha sido sujeto de análisis y discusión pública y que cobra especial importancia en el contexto de emergencia nacional producto del COVID-19, refiere a la formulación de la Política del Sistema Nacional de Cuidados, proceso liderado por el Viceministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social con apoyo del BID, y que actualmente cuenta con una propuesta que en 2021 será sometida a consultas y revisiones por parte de los diferentes actores involucrados. A través de esta Política se espera integrar las necesidades de poblaciones en situación de dependencia, y contar con la participación y compromiso de diversos actores sociales a través de alianzas público-privadas y público-público, que se traduzcan en oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral para las mujeres.

112. En el marco de la REDCUDI, el IMAS, CEN-CINAI y el PANI han realizado esfuerzos importantes por fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil, y a su vez permitir a las mujeres madres incorporarse y mantenerse en el sistema educativo formal y en el mercado laboral. Particularmente, en el contexto de la pandemia por COVID-19, es importante señalar que los

servicios se han mantenido en funcionamiento tomando en cuenta los protocolos establecidos por el MINSA.

113. En el caso de los CEN-CINAI, en el periodo 2017-2019 se ha logrado un aumento significativo en la cobertura del servicio de atención infantil en modalidad nocturna, lo que ha coadyuvado para que las mujeres asistan a centros educativos o de trabajo en horario nocturno. En 2017, 66 Centros brindaron atención a 1.625 niños y niñas bajo esta modalidad; en 2018 los Centros aumentaron a 100 y lograron una cobertura de 3.059 niños y niñas, y en 2019, 119 establecimientos atendieron a 4.145 niños y niñas.

114. Desde el PANI, el Programa CIDAI funciona en alianza con ONGs y recientemente en vinculación con Gobiernos Locales, quienes otorgan un porcentaje del costo de atención de las personas menores de edad. El monto actual es de ¢131.000 ($213,70) por persona menor de edad y responde aproximadamente a un 62% del costo total de atención. A la fecha, se encuentran adscritos al CIDAI 92 Centros de Cuido Infantiles, incluyendo los Centros Municipales, cuya capacidad de atención es de 9.522 niños, niñas y adolescentes. De enero a agosto de 2020, se atendieron 5.579 personas menores de edad.

115. Con respecto a los servicios que ofrece el IMAS, entre 2017 y 2018, un aproximado de 21.016 mujeres utilizaron la REDCUDI para la atención de las personas menores de edad a su cargo. Las beneficiarias, en su mayoría, proceden de zona urbana (93,2%), y tienen edades entre los 18 y 40 años (86,2%). En relación con la cantidad de niños y niñas que se han beneficiado durante el periodo 2017-2020, destaca un aproximado de 109.967 personas menores de edad procedentes en su mayoría de zona urbana (90,7%). Del total de beneficios, un 47,9% fue otorgado a niñas y un 52,1% a niños, para un monto total invertido de aproximadamente ¢121.666.214.363 ($198.476.695,53). A lo largo de estos años, se observa un aumento aproximado del 5% de personas menores de edad beneficiadas a través de la REDCUDI, y del presupuesto invertido.

116. En relación con la situación de las mujeres privadas de libertad, el país se encuentra trabajando en la institucionalización de lineamientos para la transversalización de género en la atención de mujeres del Sistema Penitenciario Costarricense. Esto incluye la implementación de normativa, enfoques y principios, fundamentados en la responsabilidad del Estado para el acceso y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. Se ha trabajado en la sensibilización, información y capacitación del personal desde una perspectiva de género para incidir tanto en la calidad de las atenciones brindadas a las mujeres mientras se encuentran privadas de libertad, como

en su proceso de egreso o cambio de nivel de atención. Se espera la entrada en vigencia del Modelo de Atención a la Mujer por parte del INC en el 2021, acompañado de un proceso de capacitación y formación en materia de género para todo el personal que brinde atención a mujeres en los diferentes niveles.

117. Con el fin de favorecer el acercamiento familiar y el ejercicio de la maternidad de las mujeres durante su privación de libertad, existe en el CAI Vilma Curling Rivera un módulo especializado para que las madres puedan permanecer con sus hijos e hijas durante los primeros tres años de vida, el cual contempla regulaciones específicas acordes a recomendaciones internacionales y la garantía de derechos de la niñez. Adicionalmente, se ha avanzado en el "Regionalización de la Mujer", el cual consiste en la habilitación entre 2020 y 2021 de tres nuevos espacios penitenciarios para mujeres en las zonas de Pérez Zeledón, Pococí y Puntarenas, cada uno con capacidad para 36 mujeres (4 en sección materno-infantil).

118. Según reportes del MJP, a partir de la aprobación de la Ley N° 9271 sobre mecanismos electrónicos de seguimiento en materia penal, hubo un incremento en las mujeres beneficiadas de este tipo de modalidad de custodia y vigilancia: se registraron 71 a diciembre de 2017 y 208 a julio del 2020. A nivel general, no se visualiza un impacto de esta Ley en cuanto a la disminución de las mujeres privadas de libertad o en las otras modalidades de atención, sino que se observa un aumento general en la cantidad de mujeres en el sistema penitenciario, pasando de 2.744 en el 2017 a 3.045 a julio del 2020 (Anexo 22). No obstante, del universo total el 19% descuenta la sentencia penal en un centro institucionalizado cerrado, mientras que el resto se ubica en diferentes niveles de atención promovidos por el sistema penal. Del 19% de mujeres en prisión, se visualiza una disminución en la totalidad de los casos aprobados por el INC para ubicarse en un nivel de menor contención física, pasando de 163 autorizaciones de cambios en 2017, a 86 casos en el año 2020.

119. En el marco de la RED, mecanismo de articulación interinstitucional e intersectorial en favor de las mujeres que se enfrentan a un proceso penal coordinado por el INAMU, se realizó una recopilación diagnóstica de las afectaciones inmediatas del COVID-19 en las mujeres sujetas a un proceso penal, tanto en privación de libertad como en alternativas no institucionalizadas, lo cual permitió dirigir apoyos y recursos para atender sus necesidades prácticas (en las mujeres privadas de libertad: productos de aseo y cuidado personal; y en las mujeres en otras alternativas: diarios de alimentación). También se plantearon iniciativas relacionadas con necesidades estratégicas o

de mayor escala, como la captación de fondos en dispositivos tecnológicos que permitiera el acceso a internet dentro de los centros penales, y que facilitara a las mujeres continuar con sus actividades regulares durante la pandemia, tales como los procesos educativos, reuniones virtuales con sus familias, proyectos culturales, entre otros. De momento la ejecución de esta iniciativa es incierta, debido a la limitación de recursos disponibles, lo que constituye uno de los mayores retos en el sistema penal, ya que los recursos existentes se utilizan principalmente para audiencias judiciales o reuniones con los defensores y defensoras públicas, así como para que las privadas de libertad puedan tener videollamadas con sus familias.

120. Un logro relevante que se destaca en este período, es la entrada en vigencia el 26 de mayo del 2020, del matrimonio igualitario para personas del mismo sexo en el país, mediante un fallo de la Sala Constitucional en la que acata lo dispuesto por la CorteIDH, en la opinión consultiva OC-24/17, la cual plantea que el Estado debe garantizar los derechos de la población sexualmente diversa. De este modo, Costa Rica se convierte en el primer país de Centroamérica en garantizar el derecho al matrimonio a las personas del mismo sexo.

Anexo 11

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
2 de marzo de 2023
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica*

1. El Comité examinó el octavo informe de Costa Rica (CEDAW/C/CRI/8) en sus sesiones 1960ª y 1962ª (véase CEDAW/C/SR.1960 y CEDAW/C/SR.1962), celebradas los días 20 y 21 de febrero de 2023. La lista de cuestiones y preguntas del grupo de trabajo anterior al período de sesiones figura en el documento CEDAW/C/CRI/Q/8 y las respuestas de Costa Rica, en el documento CEDAW/C/CRI/RQ/8.

A. Introducción

2. El Comité agradece al Estado parte la presentación de su octavo informe periódico. Agradece también el informe de seguimiento del Estado parte (CEDAW/C/CRI/FCO/7) y sus respuestas escritas a la lista de cuestiones planteadas por el grupo de trabajo anterior al período de sesiones, así como la presentación oral realizada por la delegación y sus aclaraciones posteriores en respuesta a las preguntas formuladas oralmente por el Comité durante el diálogo.

3. El Comité felicita al Estado parte por su delegación de alto nivel, que estuvo encabezada por la Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, Adilia Caravaca Zúñiga, e integrada por representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, la Asamblea Legislativa, el poder judicial, el Departamento de Seguridad Social y el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, así como por la Representante Permanente Adjunta, Shara Duncan Villalobos, y otros representantes de la Misión Permanente de Costa Rica ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra.

B. Aspectos positivos

4. El Comité acoge con beneplácito los avances realizados desde que examinó, en 2017, el séptimo informe periódico del Estado parte (CEDAW/C/CRI/7) con respecto a la adopción de reformas legislativas, en particular la aprobación de los siguientes instrumentos:

* Aprobado por el Comité en su 84º período de sesiones (6 a 24 de febrero de 2023).

Se ruega reciclar

a) La Ley de Reparación Integral para las Personas Supervivientes de Feminicidio (Ley núm. 10263), por la que se establece un régimen para la reparación integral para las familias sobrevivientes del feminicidio, en 2022;

b) La Ley de Acciones Afirmativas a Favor de las Personas Afrodescendientes (Ley núm. 10120), en 2022;

c) La Ley de los Derechos de la Mujer durante la Atención Calificada, Digna y Respetuosa del Embarazo, Parto, Posparto y Atención del Recién Nacido (Ley núm. 10081), en 2022;

d) Las reformas de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley núm. 7476), en 2021;

e) La entrada en vigor de la decisión de la Corte Suprema de Justicia sobre la protección del matrimonio entre personas del mismo sexo, en cumplimiento de las disposiciones de la opinión consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en 2020;

f) La Ley de Protección del Derecho a la Nacionalidad Costarricense de la Persona Indígena Transfronteriza y Garantía de Integración de la Persona Indígena Transfronteriza (Ley núm. 9710), en 2019;

g) El Decreto núm. 41337-MGP, por el que se reconoce el derecho a la identidad sexual y de género de las personas extranjeras en el Documento de Identidad Migratorio para Extranjeros (DIMEX), en 2018;

h) El Decreto núm. 41329-MGP, por el que se reconocen los derechos migratorios a las parejas del mismo sexo, en 2018.

5. El Comité celebra las iniciativas del Estado parte para mejorar su marco institucional y de políticas con el fin de acelerar la eliminación de la discriminación contra la mujer y promover la igualdad de género, como la aprobación de los instrumentos siguientes:

a) La política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres para 2017-2032;

b) La política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica para 2018-2030.

6. El Comité celebra que, en el período transcurrido desde el examen de su informe anterior, el Estado parte haya ratificado el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), de la Organización Internacional del Trabajo, en 2018.

C. Objetivos de Desarrollo Sostenible

7. **El Comité acoge con satisfacción el apoyo internacional a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y pide que se haga efectiva la igualdad de género *de iure* (jurídica) y *de facto* (sustantiva), de conformidad con lo previsto en la Convención, durante todo el proceso de implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El Comité recuerda la importancia del Objetivo 5 y de la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación en los 17 Objetivos. Asimismo, insta el Comité al Estado parte a que reconozca a las mujeres como la fuerza impulsora del desarrollo sostenible de Costa Rica y a que adopte políticas y estrategias pertinentes al respecto**.

D. Parlamento

8. **El Comité destaca el papel fundamental que desempeña el poder legislativo a la hora de garantizar la plena aplicación de la Convención (véase A/65/38, segunda parte, anexo VI). También invita a la Asamblea Legislativa a que, de conformidad con su mandato, adopte las medidas necesarias para dar aplicación a las presentes observaciones finales desde el momento actual hasta la presentación del próximo informe periódico con arreglo a la Convención**.

E. Principales motivos de preocupación y recomendaciones

Visibilidad de la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité

9. El Comité señala las 29 decisiones judiciales en que los jueces se han referido a la Convención. No obstante, el Comité observa con preocupación que la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité no están plenamente incorporados en el derecho interno y que las mujeres, en particular las mujeres que viven en la pobreza, las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las mujeres rurales, con frecuencia no conocen los derechos que les confiere la Convención ni los recursos disponibles para reclamarlos.

10. **El Comité recomienda que el Estado parte dé amplia difusión a la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité y desarrolle una labor de concienciación entre las mujeres, en particular las mujeres que viven en la pobreza, las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las mujeres rurales, en relación con los derechos que les confiere la Convención y los recursos jurídicos a su disposición para denunciar las violaciones de esos derechos**.

Definición de igualdad y no discriminación

11. El Comité observa los esfuerzos del Estado parte por fortalecer su marco jurídico y regulatorio a fin de hacer efectivos los principios de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación. No obstante, observa con preocupación la escasa aplicación de las leyes y políticas existentes para hacer frente a las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres, en particular las mujeres afectadas por la pobreza, las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las mujeres rurales.

12. **El Comité recomienda que el Estado parte adopte legislación, y vele por la aplicación efectiva de esta, que prohíba la discriminación contra la mujer y abarque la discriminación tanto directa como indirecta en las esferas pública y privada y las formas interseccionales de discriminación, en consonancia con los artículos 1 y 2 de la Convención, la recomendación general núm. 28 (2010), relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención, y la meta 5.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consistente en poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo**.

Acceso de las mujeres a la justicia

13. El Comité observa la adopción de la Ley de Acceso a la Justicia de los Pueblos Indígenas (Ley núm. 9593, de 2018), y la contratación de siete profesionales del derecho en la Delegación de la Mujer del Instituto Nacional de las Mujeres para

prestar asistencia letrada gratuita a las mujeres que carecen de medios suficientes. No obstante, el Comité observa con preocupación:

a) Las barreras económicas que impiden el acceso de las mujeres a la justicia y la escasa disponibilidad de asistencia letrada gratuita;

b) Las barreras al acceso a la justicia a que se enfrentan las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las migrantes, las refugiadas y las solicitantes de asilo y las mujeres con discapacidad, como su falta de conocimientos jurídicos y de información sobre recursos jurídicos disponibles para denunciar formas interseccionales de discriminación.

14. **De conformidad con su recomendación general núm. 33 (2015), sobre el acceso de las mujeres a la justicia, el Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Amplíe los servicios públicos de asistencia letrada debidamente financiados a fin de asegurar la asistencia jurídica a las mujeres que no dispongan de medios suficientes en los procedimientos en materia penal, civil y administrativa relacionados con la violencia de género y la discriminación contra las mujeres;

b) Mejore el acceso a la justicia de las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y las mujeres con discapacidad, entre otras cosas, mediante campañas para impartir nociones de derecho, la lucha contra las barreras lingüísticas, la accesibilidad de los tribunales y la difusión de información sobre los recursos jurídicos disponibles para reclamar sus derechos.

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género

15. El Comité observa con preocupación:

a) El peligro de que el discurso de odio y las amenazas de grupos extremistas contra el Instituto Nacional de las Mujeres debiliten los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer;

b) La limitación de la autoridad, el mandato y la capacidad de las oficinas municipales de la mujer para promover los derechos humanos de las mujeres a nivel local;

c) La falta de colaboración de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a las mujeres.

16. **El Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Adopte medidas eficaces para proteger al Instituto Nacional de las Mujeres de amenazas y del discurso de odio;

b) Refuerce la autoridad, el mandato y la capacidad de las oficinas municipales de la mujer asignándoles recursos humanos, técnicos y financieros suficientes y proporcionándoles capacitación sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género;

c) Vele por la coordinación y la consulta efectivas entre los mecanismos nacionales y las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a las mujeres, incluidas aquellas que representan a las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes y las mujeres con discapacidad, en la adopción y la aplicación de las políticas y programas públicos para el adelanto de las mujeres e integre un enfoque basado en los derechos humanos y una perspectiva interseccional de género en esas políticas.

Institución nacional de promoción y protección de los derechos humanos

17. El Comité observa con preocupación:

a) El drástico recorte de los recursos de la Defensoría de la Mujer dentro de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, minando aún más su capacidad para promover y proteger los derechos de las mujeres, incluidas las mujeres y las niñas con discapacidad y las mujeres indígenas, migrantes, afrodescendientes y lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales;

b) El objetivo del proyecto de ley núm. 23217 por el que se modifica la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República (Ley núm. 7319, de 1992) de desmantelar la Defensoría de la Mujer y otras defensorías dedicadas a grupos desfavorecidos específicos dentro de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica;

c) Las importantes demoras en la designación de la persona que dirigirá la Defensoría de los Habitantes.

18. **El Comité insta al Estado parte a que asigne recursos humanos, técnicos y financieros suficientes a la Defensoría de la Mujer dentro de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, de modo que esta pueda desempeñar de manera eficaz e independiente su mandato de promover y proteger los derechos de las mujeres y la igualdad de género, entre otras cosas, considerando las denuncias presentadas por mujeres y niñas de manera confidencial y que responda a las cuestiones de género. El Comité recomienda también que el Estado parte derogue o modifique el proyecto de ley núm. 23217 por el que se modifica la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República (Ley núm. 7319, de 1992), a fin de asegurar el mantenimiento y la independencia de la Defensoría de la Mujer y de todas las defensorías especializadas dentro de la Defensoría de los Habitantes. Además, recomienda al Estado parte que agilice la confirmación de la persona que dirigirá la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica y vele por que el proceso sea transparente y conforme a los principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos (Principios de París)**.

Medidas especiales de carácter temporal

19. El Comité observa las medidas de acción afirmativa a favor de las personas afrodescendientes previstas en la Ley núm. 10120, de 2 de febrero de 2022. Sin embargo, observa con preocupación la falta de información sobre el uso de medidas especiales de carácter temporal para lograr la igualdad sustantiva de otros grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres indígenas, las mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, las que son cabeza de familia y las mujeres con discapacidad.

20. **El Comité recuerda sus observaciones finales anteriores (CEDAW/C/CRI/CO/7, párr. 13) y recomienda al Estado parte que:**

a) Conciencie sobre la naturaleza no discriminatoria de las medidas especiales de carácter temporal entre la clase política, el funcionariado público y el público en general;

b) Adopte medidas especiales de carácter temporal en consonancia con el artículo 4 1) de la Convención y la recomendación general núm. 25 (2004) del Comité, relativa a las medidas especiales de carácter temporal, para acelerar la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos enunciados por la Convención en los que las mujeres están insuficientemente representadas o en situación de desventaja, como la vida política, pública y económica, la educación, el empleo, la atención de la salud y

la seguridad social, y para hacer frente a las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, las que son cabeza de familia y las mujeres con discapacidad.

Estereotipos

21. El Comité reconoce las medidas adoptadas por el Estado parte para eliminar los estereotipos de género, como las campañas de concienciación y educación en el marco de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030, a fin de sensibilizar a los funcionarios públicos sobre la igualdad de género. Sin embargo, el Comité está preocupado por la persistencia de estereotipos de género discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad en el Estado parte.

22. **El Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Refuerce las medidas, incluidas las campañas de concienciación y educación en todo el Estado parte, dirigidas a los líderes políticos, indígenas y religiosos, personal docente, niñas y niños, y mujeres y hombres, con miras a eliminar los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad, y para promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres;

b) Vele por que todas las medidas de intervención para cambiar los estereotipos sociales se lleven a cabo desde una óptica interseccional, de modo que se combatan los estereotipos contra las mujeres afrodescendientes, indígenas, migrantes, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y de las mujeres de edad y las mujeres con discapacidad;

c) Realice estudios de seguimiento para medir la eficacia de las campañas y otras estrategias de intervención.

Violencia de género contra la mujer

23. El Comité observa la adopción de la política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres 2017-2032, así como las medidas para mejorar el acceso a la justicia para las mujeres que son víctimas de violencia de género. Sin embargo, observa con preocupación:

a) La prevalencia de la violencia de género contra la mujer en el Estado parte, en particular los feminicidios, las desapariciones y la violencia psicológica y sexual;

b) La persistencia de la práctica de la denominada "terapia de conversión" para cambiar la orientación sexual o la identidad de género de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero;

c) Los casos denunciados de cirugías y tratamientos médicamente innecesarios e irreversibles practicados a niños intersexuales, incluidas niñas;

d) La existencia de uniones *de facto* entre adultos y niños.

24. **Recordando su recomendación general núm. 35 (2017), sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19; la recomendación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño (2019), aprobadas de manera conjunta, sobre las prácticas nocivas; y la meta 5.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y**

las niñas en los ámbitos público y privado, el Comité recomienda al Estado parte que:

a) Refuerce las medidas para prevenir la violencia de género contra la mujer, así como los servicios de apoyo a las víctimas, incluidos centros de acogida adecuados, asistencia letrada gratuita y asesoramiento psicosocial, en particular en las zonas rurales remotas y en las zonas de frontera;

b) Prohíba la práctica de la denominada "terapia de conversión" y otros tratamientos que se aplican de manera forzada, en contra de la voluntad de la persona afectada o que son, de algún otro modo, coercitivos o abusivos contra las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero aprobando sin demora el proyecto de ley núm. 20970;

c) Prohíba el tratamiento médico o quirúrgico no esencial de los niños intersexuales, incluidas las niñas, antes de que tengan una edad o madurez suficiente para tomar decisiones de forma autónoma y dar su consentimiento libre, previo e informado, adopte y aplique protocolos de atención de la salud basada en los derechos humanos para los niños intersexuales, incluidas las niñas, que respeten su autonomía e integridad física, y se asegure de que los niños intersexuales y sus familias tengan acceso a apoyo entre pares y asistencia letrada gratuita y servicios médicos y psicosociales;

d) Modifique toda la legislación pertinente para prohibir y eliminar las uniones *de facto* entre adultos y niños.

Trata y explotación de la prostitución

25. El Comité observa la Política Nacional Contra la Trata de Personas 2020-2030 de la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas, el Plan Nacional de Acción contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes 2022-2025 y la creación de fuerzas de trabajo regionales para promover la coordinación de las fuerzas del orden en los casos de trata. Sin embargo, el Comité observa con preocupación:

a) El hecho de que el Estado parte es país de origen, tránsito y destino para la trata de personas, en particular mujeres y niños, con fines de explotación sexual y de trabajo forzoso, así como el elevado riesgo de trata de personas con fines de explotación sexual a que están expuestas las mujeres y las niñas indígenas, afrodescendientes y migrantes en las zonas de la costa del Pacífico;

b) La reducción desde 2020 de la financiación del Fondo Nacional Contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes;

c) El limitado acceso a la información sobre las prácticas ilícitas de las redes de trata y tráfico ilícito de migrantes que tienen las mujeres y las niñas migrantes o en situación irregular y las mujeres y niñas refugiadas y solicitantes de asilo, en particular las haitianas y africanas;

d) La prevalencia de la utilización de niños en el turismo sexual en el Estado parte.

26. **Recordando su recomendación general núm. 38 (2020), relativa a la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial, el Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Asigne recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para la aplicación de la Política Nacional Contra la Trata de Personas 2020-2030 y mejore la detección y remisión tempranas de las mujeres y niñas víctimas de la

trata a los servicios apropiados, especialmente en las zonas fronterizas y las zonas costeras del Pacífico;

b) Asigne financiación suficiente al Fondo Nacional Contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes a fin de garantizar servicios de apoyo adecuados a las víctimas de trata, incluidos centros de acogida, asesoramiento psicosocial y programas de reintegración;

c) Proporcione información accesible y oportuna sobre las prácticas ilícitas de las redes de trata y tráfico ilícito de migrantes a las mujeres y las niñas que corren el riesgo de ser víctimas de trata, en particular las mujeres y las niñas en tránsito o en situación irregular y las mujeres y las niñas refugiadas y solicitantes de asilo, también en los idiomas de las principales poblaciones migrantes en el Estado parte, como las haitianas y africanas, y refuerce la cooperación con las organizaciones no gubernamentales que gestionan centros de acogida y prestan servicios de apoyo a las víctimas de la trata y la financiación estatal destinada a esas organizaciones;

d) Apruebe legislación para poner fin a la utilización de niños en el turismo sexual en todo el Estado parte.

Participación en pie de igualdad en la vida política y pública

27. El Comité acoge con beneplácito los esfuerzos del Estado parte por promover la paridad, entre otras cosas, por medio de medidas especiales de carácter temporal, como un mecanismo de alternancia, gracias al cual el Congreso prácticamente alcanzó la paridad durante el período 2018-2022 y hay un elevado porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos. Sin embargo, el Comité observa con preocupación:

a) El hecho de que el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas, creado en 2016 para reforzar las medidas legislativas destinadas a la promoción de los derechos de las mujeres, ha dejado de funcionar;

b) La escasa participación de las mujeres en los marcos regulatorios relativos a las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y la inteligencia artificial, que causa un sesgo algorítmico;

c) Las demoras en la promulgación del plan de acción nacional sobre las mujeres y la paz y la seguridad.

28. **El Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Reactive el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas para reforzar las medidas legislativas en pro del adelanto de las mujeres;

b) Vele por la participación de las mujeres en los marcos regulatorios y en el diseño de legislación para las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y la inteligencia artificial;

c) Acelere la promulgación del plan de acción nacional sobre las mujeres y la paz y la seguridad y vele por que en él se aborde la cuestión de las mujeres y la seguridad climática y por que en él participen de manera activa las mujeres y se preste especial atención a la resolución 1820 (2008) del Consejo de Seguridad, relativa al abuso sexual relacionado con los conflictos.

Educación

29. El Comité reconoce la elevada tasa de alfabetización del país, del 98 %, y la creación de centros comunitarios para aumentar el acceso a la tecnología y la alfabetización digital de las comunidades, y toma nota de iniciativas como Puente al

Desarrollo, Avancemos y Crecemos para reducir la brecha digital de género y hacer frente a la feminización de la pobreza. Sin embargo, observa con preocupación:

a) El llamado “apagón educativo” o brecha tecnológica y el limitado acceso a Internet de las mujeres y las niñas, agravado por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), que intensificó las desigualdades de género existentes en el Estado parte, especialmente en las zonas rurales;

b) La falta de medidas para atender las necesidades de las mujeres y las niñas en lo que respecta al desarrollo de competencias en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y de competencias digitales, también en el caso de las mujeres y niñas rurales, migrantes, refugiadas y afrodescendientes y de las mujeres y niñas con discapacidad.

30. **Recordando su recomendación general núm. 36 (2017), sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, y la meta 4.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de asegurar para 2030 que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos, el Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Apruebe y aplique sin demora la Ley de Conectividad para hacer frente a las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a Internet y reconozca su derecho a la conectividad y al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones en todo el Estado parte, y aumente el número de centros comunitarios en las zonas rurales a fin de acercar la alfabetización digital y las competencias digitales a las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, migrantes y refugiadas y a las mujeres con discapacidad;

b) Promueva la participación de las mujeres y las niñas en campos de estudio y trayectorias profesionales no tradicionales, especialmente en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, las tecnologías de la información y la comunicación y las ciencias ambientales, en particular en lo relativo a la mitigación del cambio climático y la reducción del riesgo de desastres.

Empleo

31. El Comité observa que el Código de Trabajo revisado (2022) dispone ocho días de licencia de paternidad pagada para el sector privado, así como la aprobación de la Ley para la Promoción de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Decreto Legislativo núm. 9677, de 2019) y la reciente introducción de la Política Nacional de Cuidados 2021-2031, con la que se pretende implantar progresivamente un sistema de cuidados para las personas en situaciones de dependencia. Sin embargo, el Comité observa con preocupación:

a) La infrafinanciación de los servicios de atención públicos, que se limitan esencialmente a las personas que viven en la pobreza, y la consiguiente carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado que, por ende, siguen soportando las mujeres en el Estado parte;

b) Las elevadas tasas de desempleo y autoempleo entre las mujeres y su sobrerrepresentación en la economía informal, donde tienen un acceso limitado a planes de protección social;

c) El lento progreso en la promoción de la igualdad de representación de las mujeres en las juntas directivas de las empresas, en las cooperativas y sindicatos y en la gobernanza local;

d) Las escasas oportunidades de empleo para las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes en la costa, las mujeres migrantes y las lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales en el Estado parte;

e) Las denuncias de violencia en el lugar de trabajo, acoso y discurso de odio contra las mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

32. **El Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Amplíe progresivamente el sistema público de cuidados, entre otras cosas, mediante la elaboración de presupuestos con perspectiva de género y medidas fiscales redistributivas, a fin de reducir la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres;

b) Promueva el acceso de las mujeres al empleo formal, en particular para las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad y las mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes, retornadas, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales, y amplíe los planes de protección social a las mujeres empleadas en el sector informal de la economía;

c) Fortalezca las iniciativas para promover la igualdad de representación de las mujeres en el sector privado, entre otras cosas, ofreciendo incentivos financieros a las empresas privadas para que se adhieran al Sello de Igualdad de Género, la Iniciativa de Paridad de Género y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, así como para la contratación de mujeres para puestos de liderazgo, también en los sectores no tradicionales;

d) Instaure planes de retención en el empleo específicamente dirigidos a promover el acceso al empleo formal de las mujeres que se enfrentan a formas interseccionales de discriminación, incluidas las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad y las mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales;

e) Ratifique el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), de la Organización Internacional del Trabajo.

Salud

33. El Comité observa la disminución del número de embarazos precoces en el Estado parte y acoge con beneplácito la aprobación de la norma técnica para la interrupción terapéutica del embarazo (2019). Sin embargo, sigue profundamente preocupado por:

a) La penalización del aborto en casos de violación, incesto o malformación grave del feto y las limitaciones con que se encuentran las mujeres para acceder al aborto y a servicios de atención posterior al aborto en condiciones de seguridad en el Estado parte;

b) Las amenazas de derogar la norma técnica para la interrupción terapéutica del embarazo y la falta de capacitación del personal médico sobre esta;

c) El bajo nivel de uso de anticonceptivos entre los adolescentes y el escaso acceso de las mujeres a anticonceptivos modernos y servicios de salud sexual y reproductiva, en particular en las zonas rurales y costeras;

d) El hecho de que las tradiciones de las mujeres indígenas relativas al parto no se hayan incorporado en la práctica obstétrica en el Estado parte.

34. **En consonancia con sus anteriores observaciones finales (CEDAW/C/CRI/CO/7, párr. 31), la recomendación general núm. 24 (1999),**

relativa a la mujer y la salud, y las metas 3.1 y 3.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de reducir la mortalidad materna a nivel mundial y garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, el Comité recomienda al Estado parte que:

a) Modifique sin demora el Código Penal a fin de legalizar el aborto, como mínimo en casos de violación, incesto, riesgo para la vida o la salud de la mujer embarazada y malformación grave del feto, lo despenalice en todos los demás casos y garantice que las mujeres tengan un acceso adecuado al aborto y a servicios de atención posterior al aborto en condiciones de seguridad;

b) Desista de sus esfuerzos por derogar la norma técnica para la interrupción terapéutica del embarazo y dé amplia difusión y formación obligatoria a los profesionales de la salud sobre esta, con miras a reducir el número de abortos peligrosos en el Estado parte;

c) Vele por que las mujeres y las adolescentes tengan acceso asequible a servicios de salud sexual y reproductiva y a anticonceptivos modernos, también en las zonas rurales y costeras, e integre la educación en materia de sexualidad adecuada a la edad, incluida educación sobre comportamiento sexual responsable, el uso de anticonceptivos seguros y la prevención de enfermedades de transmisión sexual, en los planes de estudios a todos los niveles de enseñanza;

d) Vele por que las tradiciones de las mujeres indígenas relativas al parto estén integradas en la práctica obstétrica en todo el Estado parte.

Mujeres del medio rural

35. El Comité observa que el Instituto de Desarrollo Rural ha integrado una perspectiva de género en su nuevo modelo de gobernanza territorial. Sin embargo, observa con preocupación:

a) El acceso limitado de las mujeres rurales a la titularidad y la propiedad de las tierras;

b) La falta de participación de las mujeres rurales en la aprobación, la ejecución y los beneficios económicos de los proyectos de desarrollo rural de los consejos territoriales de desarrollo rural;

c) La falta de transporte público en las zonas rurales, que complica el acceso de las mujeres y las niñas rurales a la educación, las oportunidades y la calidad del empleo y los servicios especializados de salud.

36. **En consonancia con su recomendación general núm. 34 (2016) sobre los derechos de las mujeres rurales y la meta 5.a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que consiste en emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales, el Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Se asegure de que las mujeres de las zonas rurales tengan el mismo acceso que los hombres a la titularidad y la propiedad de las tierras, entre otras cosas desmontando las actitudes patriarcales y los estereotipos de género que prevalecen en las zonas rurales;

b) Vele por la participación efectiva de las mujeres rurales en la aprobación, la ejecución y los beneficios económicos de los proyectos de desarrollo rural y en las estructuras de gobernanza territorial, especialmente en las instancias decisorias;

c) Adopte medidas urgentes para mejorar el transporte público en las zonas rurales a fin de permitir a las mujeres rurales el acceso a la educación, las oportunidades y la calidad del empleo y los servicios especializados de salud, incluidos los servicios sexuales y de salud reproductiva.

Mujeres indígenas y afrodescendientes

37. El Comité observa que la Ley de Protección del Derecho a la Nacionalidad Costarricense de la Persona Indígena Transfronteriza y Garantía de Integración de la Persona Indígena Transfronteriza (Ley núm. 9710, de 2019), garantiza la nacionalidad al pueblo fronterizo de ngäbe-buglé. Sin embargo, observa con preocupación:

a) Los casos de desalojos forzosos de mujeres indígenas y mujeres afrodescendientes de las tierras que tradicionalmente ocupaban o usaban y la expropiación de esas tierras por parte de actores privados no estatales;

b) El hecho de que la expropiación de tierras indígenas, el aumento de la violencia de género, la intimidación y las amenazas contra las mujeres indígenas van en detrimento de la función social que estas desempeñan en la transmisión de conocimientos científicos indígenas, la soberanía alimentaria y la posibilidad de desarrollar sus competencias empresariales;

c) El limitado acceso que en el Estado parte tienen las mujeres y las niñas indígenas a la educación, a servicios adecuados de agua y saneamiento, la electricidad y a servicios de salud adecuados desde el punto de vista cultural.

38. **El Comité recomienda al Estado parte que:**

a) Adopte medidas decididas contra la expropiación de tierras y los desalojos forzosos de mujeres indígenas y mujeres afrodescendientes de las tierras que tradicionalmente ocupan o utilizan, refuerce las garantías jurídicas y procesales para protegerlas, y vele por su participación significativa en los procesos de toma de decisiones relativos al uso de las tierras indígenas tradicionales;

b) Investigue todas las formas de violencia de género contra las mujeres indígenas, incluidos los desalojos forzosos y la expropiación de tierras, enjuicie y castigue debidamente a los autores y conceda reparación por el maltrato físico y emocional sufrido por las mujeres indígenas, y aumente sus oportunidades de emprendimiento;

c) Aumente el número de docentes cualificados, incluidas mujeres, y mejore la infraestructura educativa en las comunidades indígenas, asegurándose de que las escuelas dispongan de instalaciones de higiene separadas para niñas y niños, y amplíe los servicios adecuados de agua y saneamiento, electricidad y los servicios de salud adecuados desde el punto de vista cultural a las zonas en que viven las mujeres indígenas y afrodescendientes.

Mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

39. El Comité observa con preocupación:

a) La exposición de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo a formas interseccionales de discriminación y a mayores niveles de daños, en particular en las zonas septentrionales;

b) El alarmante número de solicitudes de asilo pendientes y la duración de los procesos de determinación de la condición de refugiada;

c) Las onerosas tasas y procedimientos administrativos a que se enfrentan las mujeres y las niñas refugiadas y solicitantes de asilo que presentan sus títulos de educación para su evaluación a fin de obtener los documentos de identificación necesarios para acceder a la educación, el empleo, la atención sanitaria, la vivienda y las prestaciones sociales;

d) El acceso limitado a los servicios de salud de que disponen las solicitantes de asilo que no contribuyen a la Caja Costarricense de Seguro Social.

40. **De conformidad con sus recomendaciones generales núm. 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias, y núm. 32 (2014), sobre las dimensiones de género del estatuto de refugiada, el asilo, la nacionalidad y la apatridia de las mujeres, el Comité recomienda que el Estado parte:**

a) Evalúe los problemas a que se enfrentan las mujeres migrantes, incluidas aquellas que se hallan en situación irregular, en cada una de las etapas del proceso migratorio y adopte medidas para eliminar la discriminación contra ellas;

b) Adopte medidas para abordar sin demora las solicitudes de asilo pendientes, y reduzca las demoras en los procesos de determinación de la condición de refugiada y los procesos de apelación, entre otras cosas, modificando el Decreto Ejecutivo núm. 43810 MGP y aumentando los recursos humanos, técnicos y financieros de la Unidad de Refugio y la Comisión de Visas Restringidas y Refugio;

c) Reduzca las tasas y simplifique los procedimientos administrativos a que se enfrentan las mujeres y las niñas refugiadas y solicitantes de asilo para obtener documentos identificativos y la evaluación de sus títulos de educación a fin de asegurarse de que estas tengan acceso a la educación, el empleo, la atención sanitaria, la vivienda y las prestaciones sociales;

d) Garantice el acceso a la atención sanitaria y a la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil a las solicitantes de asilo que no contribuyen a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales

41. El Comité observa las medidas adoptadas por el Estado parte para concienciar al funcionariado público de los derechos de las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales. Sin embargo, observa con preocupación que las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales siguen enfrentándose a elevados niveles de violencia de género, discriminación y estigmatización en el Estado parte.

42. **El Comité recomienda al Estado parte que prevenga la violencia de género contra las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y las proteja de esta y adopte medidas, como campañas de concienciación pública, para hacer frente a su estigmatización. También recomienda al Estado parte que respete los derechos de las mujeres transgénero a la autonomía, la libre determinación y el reconocimiento legal de su identidad de género por medio de un procedimiento ágil, transparente y accesible, en consonancia con la opinión consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**.

Mujeres privadas de libertad

43. El Comité observa con preocupación la necesidad de que se regionalicen en todo el Estado parte los centros de atención institucional para las mujeres privadas de libertad, pues el actual sistema centralizado tiene serias repercusiones en términos de desarraigo para las reclusas y sus familias, así como las malas condiciones en que

viven las mujeres privadas de libertad, en instalaciones superpobladas y con escaso acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, productos sanitarios y protección frente al acoso sexual.

44. **El Comité recomienda al Estado parte que descentralice los centros de atención institucional a fin de velar por que las mujeres no sean separadas de sus familias o su entorno sociocultural, y que se asegure de que las condiciones de reclusión de las mujeres son conformes a las Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas No Privativas de la Libertad para las Mujeres Delincuentes (Reglas de Bangkok) y a las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela), de que todas las denuncias de acoso sexual en las instalaciones de reclusión se investiguen de manera eficaz y de que los responsables sean enjuiciados y debidamente castigados**.

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres

45. El Comité observa la Estrategia Nacional de Biodiversidad 2016-2025, la Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030 y el Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050. Sin embargo, observa con preocupación:

a) Que las mujeres, en particular las mujeres rurales, las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las migrantes y las refugiadas y las mujeres que viven en la pobreza, se ven desproporcionadamente afectadas por el cambio climático y la pérdida de recursos naturales, pues con frecuencia viven en zonas expuestas y carecen de las condiciones necesarias para aumentar su resiliencia climática;

b) El hecho de que el Estado parte no haya ratificado un instrumento de referencia: el Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, aprobado en 2018 en Escazú (Costa Rica) (Acuerdo de Escazú);

c) La falta de protección a que se enfrentan las defensoras de los derechos humanos en relación con el medio ambiente, muchas de las cuales son mujeres indígenas;

d) La escasa concienciación sobre las repercusiones que tiene el cambio climático en las cuestiones de género en el Estado parte, dado que las mujeres son activos agentes de conservación que participan en la gestión sostenible de los recursos forestales y los sistemas agrícolas, pero no pueden acceder a los pagos del programa de servicios ambientales.

46. **Recordando su recomendación general núm. 37 (2018), sobre las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático, el Comité recomienda que el Estado parte:**

a) Incluya una perspectiva de género en las políticas y planes de acción nacionales sobre el cambio climático y la reducción del riesgo de desastres y vele por la participación significativa de las mujeres en la formulación y la aplicación de esas políticas;

b) Considere la posibilidad de ratificar el Acuerdo de Escazú;

c) Vele por la protección y los derechos humanos de las defensoras de los derechos humanos en relación con el medio ambiente, especialmente en las comunidades indígenas;

d) Revise los mecanismos a fin de asegurarse de que las conservadoras del medio ambiente también puedan acceder a créditos ambientales por medio de los pagos del sistema del programa de servicios ambientales.

Matrimonio y relaciones familiares

47. El Comité observa la aprobación de la modificación del Código de Familia sobre las responsabilidades familiares compartidas, el reconocimiento del trabajo de cuidados doméstico y no remunerado en los procesos de divorcio y las nuevas disposiciones relativas a la licencia de paternidad. No obstante, le preocupa el elevado porcentaje de nacimientos entre las niñas y adolescentes en que no se declara al padre o no se registra su edad, lo cual sugiere que existe un problema de abuso sexual o de actos sexuales de adultos con niños, tipificados como delito en la Ley de Relaciones Impropias (Ley núm. 9406).

48. **El Comité recomienda al Estado parte que revise la Ley de Relaciones Impropias (Ley núm. núm. 9406) a fin de asegurarse de que los nacimientos entre las niñas y adolescentes se comuniquen con todos los datos del padre, y que amplíe la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil a fin de que las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes y migrantes puedan acceder a sus servicios**.

Reunión y análisis de datos

49. **El Comité recomienda al Estado parte que mejore la recopilación, el análisis y la difusión de datos completos y desglosados por sexo, edad, discapacidad, ubicación geográfica y otros factores pertinentes, y utilice indicadores mensurables para evaluar las tendencias en lo que respecta a la situación de las mujeres y a los avances en la consecución de la igualdad sustantiva de las mujeres en todas las esferas abarcadas por la Convención y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionadas con el género**.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

50. **El Comité exhorta al Estado parte a que ponga en práctica la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y siga evaluando la realización de los derechos consagrados en la Convención a fin de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

51. **El Comité pide que se haga efectiva la igualdad de género sustantiva, de conformidad con las disposiciones de la Convención, durante el proceso de implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**.

Difusión

52. **El Comité solicita al Estado parte que se asegure de que se difundan puntualmente las presentes observaciones finales, en el idioma oficial del Estado parte, entre las instituciones públicas pertinentes a todos los niveles (nacional, regional y local), en particular al Gobierno, los ministerios, la Asamblea Legislativa y el poder judicial, para permitir que se lleven plenamente a la práctica**.

Ratificación de otros tratados

53. **El Comité señala que la adhesión del Estado parte a los nueve principales instrumentos internacionales de derechos humanos**[1] **mejoraría el modo en que**

[1] El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas

las mujeres disfrutan de sus derechos humanos y libertades fundamentales en todos los aspectos de la vida, por lo que lo alienta a que ratifique la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, en la que todavía no es parte.

Seguimiento de las observaciones finales

54. **El Comité solicita al Estado parte que, en el plazo de dos años, proporcione información por escrito sobre las medidas adoptadas para poner en práctica las recomendaciones que figuran en los párrafos 16 b), 18, 34 b) y 40 b)**.

Elaboración del próximo informe

55. **El Comité fijará y comunicará la fecha de presentación del noveno informe periódico del Estado parte de conformidad con un calendario previsible de presentación de futuros informes, basado en un ciclo de examen de ocho años y tras la aprobación de una lista de cuestiones y preguntas previa a la presentación, si procede, del informe por el Estado parte. El informe debe abarcar todo el período de tiempo transcurrido hasta su presentación**.

56. **El Comité solicita al Estado parte que se atenga a las directrices armonizadas sobre la preparación de informes con arreglo a los tratados internacionales de derechos humanos, incluidas orientaciones relativas a la preparación de un documento básico común y de informes sobre tratados específicos (HRI/GEN/2/Rev.6, cap. I)**.

Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas; y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Anexo 12

Informe Nacional sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) en el contexto de 30º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Instituto Nacional de las Mujeres

Costa Rica

Mayo, 2024

Glosario de siglas

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

AMUCOODE: Asociación de Mujeres en Cooperación para el Desarrollo

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

CEAAM: Centros Especializados de Atención y Albergue Temporal para Mujeres Afectadas por la Violencia

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIO: Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres

CLAIS: Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento

CNE: Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias

CNFL: Compañía Nacional de Fuerza y Luz

CNP: Consejo Nacional de Producción

COAVIF: Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar

COAVIFMU: Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres

COMEX: Ministerio de Comercio Exterior

CONACOOP: Consejo Nacional de Cooperativas

CONAPAM: Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor

CONAPDIS: Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad

COSEFIN: Consejo de ministros de Hacienda o Finanzas de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana

DEI: Departamento de Estadísticas e Información

DGME: Dirección General de Migración y Extranjería

DGPN: Dirección General de Presupuesto Nacional

ECE: Encuesta Continua de Empleo

ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares

ENUT: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo

FMI: Fondo Monetario Internacional

FOMUJERES: Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres

FONAFIFO: Fondo Nacional de Financiamiento Forestal

GAM: Gran Área Metropolitana

GIGUP: Galardón de Igualdad de Género

ICT: Instituto Costarricense de Turismo

ILAFEM: Informes Locales de Análisis de Feminicidios

IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres

INCOFER: Instituto Costarricense de Ferrocarriles

INCOPESCA: Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura

INDER: Instituto de Desarrollo Rural

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

INS: Instituto Nacional de Seguros

MACP: Métodos de Anticoncepción y Protección

MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería

MEIC: Ministerio de Economía, Industria y Comercio

MEP: Ministerio de Educación Pública

MICITT: Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional

MINAE: Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica

MIVAH: Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos

MJP: Ministerio de Justicia y Paz

MRREE: Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica

ODS: Objetivo(s) de Desarrollo Sostenible

OIJ: Organismo de Investigación Judicial

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PAB: Plataforma de Acción de Beijing

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PGCC: Plan Nacional de Acción sobre Igualdad de Género en la Acción Climática

PIEG: Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RECOPE: Refinadora Costarricense de Petróleo

SEN: Sistema de Estadística Nacional

SNGR: Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

STAP: Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

SUMEVIG: Sistema Unificado de Medición Estadística de Violencia contra las Mujeres

TEC: Instituto Tecnológico de Costa Rica

TMC: Transferencias Monetarias Condicionadas

TSE: Tribunal Supremo de Elecciones

UCR: Universidad de Costa Rica

UNA: Universidad Nacional

UNED: Universidad Estatal a Distancia

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas

Sección 1: Elementos que deben destacarse

El proceso de examen nacional para evaluar los avances en igualdad de género en Costa Rica ha sido un proceso exhaustivo y colaborativo que ha involucrado la revisión detallada de políticas, programas y acciones gubernamentales relacionadas con esta área. Este análisis ha sido complementado por la participación activa de diversos actores de la sociedad civil y del sector privado. El informe destaca los logros alcanzados hasta la fecha y señala los desafíos que persisten, con el objetivo de diseñar planes y estrategias que impulsen nuevas iniciativas para abordarlos de manera efectiva.

Costa Rica ha logrado avances significativos en diversas áreas relacionadas con la igualdad de género. Se han realizado esfuerzos notables en la promoción de la participación política de las mujeres, el acceso a la justicia, la educación y la salud, especialmente en temas de salud sexual y reproductiva, así como en la seguridad ciudadana; asimismo para fortalecer autonomía económica de las mujeres; consensuando estrategias para mejor dotar de recursos financieros y no financieros para empresariedad y promover mayor empleabilidad digna de las mujeres. Además, se ha fortalecido la colaboración con la sociedad civil para implementar programas y proyectos que fomenten la educación con enfoque de género y promulgar leyes para combatir las violencias por razones de género.

A pesar de estos avances, persisten desafíos importantes que requieren atención prioritaria. Las brechas salariales, la subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo y la violencia basada en género continúan siendo obstáculos significativos para la plena igualdad de género en Costa Rica. Además, los recortes presupuestarios derivados de la pandemia han limitado la capacidad institucional para implementar adecuadamente las iniciativas del Plan de Acción de Beijing en ciertas áreas.

En Costa Rica, se han implementado varias iniciativas innovadoras que han demostrado ser eficaces en la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres. Entre estas buenas prácticas se destacan la Ruta de Género, el Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima, y la Ley Para Prevenir, Atender, Sancionar la Violencia Contra las Mujeres en Política.

1. Ruta de Género: Garantizando la Seguridad Integral de las Mujeres.[1]

La Ruta de Género es una iniciativa gubernamental que busca garantizar la seguridad integral de

[1] El detalle sobre la Ruta de Género se puede consultar en el siguiente enlace: https://rutadegenero.inamu.go.cr

las mujeres en todas las dimensiones de sus vidas y erradicar todas las formas de violencia que enfrentan. Esta ruta proporciona un marco integral para abordar la violencia de género, desde la prevención hasta la atención y la reparación. Se centra en la creación de espacios seguros para las mujeres y en el fortalecimiento de los mecanismos de protección y acceso a la justicia. Además, la Ruta de Género promueve la participación activa de la sociedad civil y del sector privado en la construcción de una sociedad más igualitaria y libre de violencia.

2. Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima (PGCC): Integrando el Enfoque de Género en la Lucha contra el Cambio Climático.[2]

El Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima es una iniciativa que busca integrar el enfoque de género en la lucha contra el cambio climático, centrándose especialmente en las mujeres de zonas costeras y otras zonas rurales. Reconociendo el papel crucial de las mujeres en la prevención y atención de desastres climáticos, este plan promueve su participación activa en la toma de decisiones y la implementación de medidas de adaptación y mitigación. Además de identificar e impulsar oportunidades vinculados a proyectos de economía verde y azul, así como de integrar prácticas de economía circular, el plan reconoce los conocimientos y saberes tradicionales de las mujeres en relación con el cuidado de la naturaleza y la gestión de recursos naturales, y busca fortalecer su capacidad para enfrentar los desafíos ambientales. Para garantizar una efectiva implementación de dicho Plan, el mismo fue declarado de interés público mediante el Decreto N.º 44053-MINAE-MCM.[3]

3. Ley 10235. Ley Para Prevenir, Atender, Sancionar la Violencia Contra las Mujeres en Política: Protegiendo la Participación de las Mujeres en la Democracia.[4]

La Ley Para Prevenir, Atender, Sancionar la Violencia Contra las Mujeres en Política es una legislación promulgada en mayo de 2022, que tiene como objetivo prevenir, atender y sancionar cualquier forma de violencia contra las mujeres en el ámbito político. Esta ley reconoce los obstáculos y las barreras que enfrentan las mujeres en su participación en la vida política y busca garantizar su derecho a ejercer cargos públicos en condiciones de igualdad y sin discriminación. Además, la ley establece mecanismos de protección y apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia política, incluyendo la implementación de protocolos de actuación y la creación de instancias especializadas para su atención. La reglamentación para su efectiva puesta en práctica

[2] El Plan puede ser consultado en el siguiente link: https://www.undp.org/es/costa-rica/publicaciones/plan-de-accion-nacional-sobre-igualdad-de-genero-en-la-accion-por-el-clima
[3] El Decreto puede ser consultado en el siguiente acceso: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=1&nValor1=1&nValor2=99802&nValor3=136603&lResultado=2&nValor4=1&strSelect=sel
[4] La Ley puede ser consultada en el siguiente acceso: https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/Ley10235-violencia-contra-mujeres-en-politica.pdf

se ha estado realizando con apoyo y monitoreo cercano, por parte del Instituto Nacional de las Mujeres.

Un aspecto crucial para el avance de la igualdad de género en Costa Rica es fortalecer las capacidades institucionales y mejorar la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo. Esto permitirá monitorear y evaluar el progreso de las iniciativas aplicadas y garantizar la participación equitativa de todas las mujeres en todos los sectores de la sociedad costarricense. Sin embargo, la crisis del COVID-19 ha representado un desafío adicional para la implementación adecuada de proyectos, debido a restricciones presupuestarias y limitaciones logísticas.

En términos de apoyo necesario, Costa Rica requiere asistencia en diversas áreas, especialmente en términos de financiación para fortalecer las capacidades institucionales en el uso de herramientas tecnológicas para la atención y prevención de las violencias hacia las mujeres, así como para medir eficacia, eficiencia e impacto de las acciones realizadas en ese ámbito. Esto incluye la implementación de sistemas de alerta temprana y herramientas digitales para brindar apoyo a las mujeres en situación de violencia. Además, se necesita financiamiento para programas que promuevan la empleabilidad verde y azul, especialmente en áreas rurales y costeras, donde las mujeres enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo. El fortalecimiento de la institucionalidad en el ámbito local también es fundamental para garantizar que todas las mujeres del país puedan acceder a los servicios y programas diseñados para promover su bienestar y empoderamiento, y la articulación interinstitucional para avanzar políticas públicas en los territorios.

Sección 2: Prioridades, logros, desafíos y complicaciones

1. Durante los últimos cinco años, ¿cuáles han sido los principales logros, desafíos y complicaciones del progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

En estos últimos cinco años en Costa Rica se han logrado avances significativos en materia de igualdad, considerados para promover un país más justo e inclusivo. Se implementaron medidas, políticas y acciones específicas que buscan proteger los derechos de las mujeres y fomentar su participación activa en todos los ámbitos de la sociedad, por ejemplo, la aprobación de la mencionada Ley 10235, que busca prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, se considera un logro importante, así como también la Ruta de Género, que incluye el trabajo para prevenir y atender la violencia de género, impulsar la autonomía económica de las mujeres, y ampliar cobertura de servicios de cuidados y cuido; un reto adicional es velar por el cuido de las cuidadoras. Estas iniciativas reflejan el compromiso del país en abordar la igualdad efectiva, la violencia de género y garantizar un entorno seguro y equitativo para la participación política de las mujeres y su seguridad integral.

Costa Rica ha avanzado en cuanto a la gestión de estadísticas de género a nivel nacional. Estos avances se han centrado en tres áreas clave: el fortalecimiento de las estrategias para mejorar la producción estadística con perspectiva de género, la disponibilidad de datos sobre violencia contra las mujeres y la visibilización de las brechas de género a través de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), a través de la cual se da cuenta de la distribución del tiempo de las mujeres y se pueden establecer medidas para contrarrestar las violencias de género derivadas de la no remuneración de labores de cuidado.

La Ruta de género por su parte, que va desde 2022 hasta 2026, plantea combatir el acoso y el hostigamiento sexual y representa una oportunidad de reorientación institucional en el país. Se busca generar confianza en el aparato judicial y que se disminuyan los subregistros, que aumenten las denuncias y que los procesos legales persistan hasta últimas instancias.

Por otro lado, la iniciativa de Plan sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima pretende integrar la perspectiva de género y la teoría en la lucha contra el cambio climático. Es plantear modelos económicos sostenibles e inclusivos en donde las mujeres puedan participar, no como una modificación de los ya establecidos, sino completamente novedosos y que puedan generar cambios estructurales. Es reconocer los aportes de las mujeres a las economías del país, pero en armonía con la naturaleza a sabiendas que son las cuidadoras y quienes responden ante los desastres climáticos, son quienes se involucran con los saberes ancestrales y tienen conocimiento de cómo gestionar situaciones de riesgo.

Por otro lado, en asociación con la Comisión Nacional de Emergencias, se han implementado programas de sensibilización y capacitación en diversos sectores sobre derechos humanos y género, para la gestión del riesgo de desastres y promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en esta área y que se sientan seguras tanto en las zonas urbanas como rurales.

Sin embargo, persisten desafíos importantes. La violencia contra las mujeres sigue siendo un problema significativo en Costa Rica dadas las estructuras patriarcales y machistas que se manifiestan directa en indirectamente en lo cultural y que se ven tanto en el ámbito público como en el privado. Y aunque se han implementado leyes y políticas para abordar estos problemas, aún existe una brecha entre la legislación *de jure* y su aplicación efectiva *de facto* lo que requiere un enfoque integral que incluya medidas de prevención, atención y mejores garantías en el acceso a la justicia. Pero principalmente un esfuerzo más significativo enfocado a lograr cambios culturales, que son fundamentales para lograr cambios sostenibles.

Las complicaciones son mayormente la falta de recursos financieros resultado de la pandemia y la crisis del COVID-19 en donde se modificaron los presupuestos, además de la capacidad institucional para la implementación efectiva de políticas públicas y programas de género. La

coordinación entre las diferentes instituciones y dependencias del gobierno ha sido también un desafío, lo que ha llevado a una fragmentación en la aplicación de las iniciativas.

Es importante resaltar el compromiso político, la participación activa de la sociedad y el fortalecimiento de la capacidad institucional. Sin embargo, en lo cultural cuando se trata de aplicación de iniciativas, ha de reconocerse que las resistencias sociales arraigadas, incluyendo los estereotipos de género y roles tradicionales, han dificultado el avance de lo propuesto por la Plataforma de Acción de Beijing.

Los grupos de mujeres consultados consideran que el problema principal de las mujeres en Costa Rica es la latente violencia estructural y cultural que no las reconoce como sujetas de derecho y las deshumaniza sistemática e institucionalmente.[5] Los colectivos y organizaciones de mujeres afirman que es necesaria una transformación de los patrones socioculturales tanto dentro del aparato estatal como dentro de la sociedad civil. El mismo sistema machista y patriarcal que establece límites, provocan que se generen rivalidades entre mujeres, esa sensibilización cultural no sólo viene desde la niñez, consideran que el gobierno debe crear programas participativos para convocar tanto hombres como mujeres, con una eficiente coordinación a través de actividades dinámicas en donde se sumen muchas personas. Para esto es importante fortalecer los alcances y las capacidades institucionales para llegar a los territorios más alejados del país y robustecer los sistemas e instancias para permitir un mayor goce de los derechos de las mujeres.

Las mujeres consultadas han planteado inconformidades por la falta de capacitación del funcionariado público para tratar temas relacionados con violencia de género, lo que refleja un desafío para el acceso no sólo a trabajos dignos, sino también a la salud, la justicia y la educación. Las mujeres rurales se han visto afectadas por estas situaciones, ya que al estar lejos de la GAM y de estancias en las que poder apoyarse más allá de sus comunidades, han sido revictimizadas por lo que han propuesto sumarse a las iniciativas del gobierno y las organizaciones y compartir todo su conocimiento con sus compañeras para mitigar las violencias de los grupos rurales por cuidados, uso del tiempo y tenencia de tierras. Teniendo esto último en cuenta, un desafío presentado y ligado a ello es el uso del tiempo, ya que la pandemia fue el contexto propicio para acrecentar las brechas de desigualdad por el recargo del trabajo de cuido que ejercen las mujeres en sus hogares y comunidades y que empeoró las afectaciones emocionales como la depresión y la ansiedad, lo cual se agravó al analizarlo tomando en cuenta elementos de raza, condición socioeconómica, orientación sexual y condiciones de discapacidad.

Los grupos de mujeres con discapacidad hicieron énfasis en varios puntos que consideran como puntos a mejorar y a los que se les debe dar continuidad en la agenda pública. En primer lugar,

[5] Para más detalle sobre las consultas realizadas, se puede consultar el Anexo 1.

que es necesaria la inclusión de una perspectiva de género en las políticas y normativas del Estado en materia de trabajo, educación y salud para mujeres con discapacidad, además de una revisión de las categorías género y niñez para la inclusión de las mujeres y niñas con discapacidad en todas sus diversidades, para ello es importante empezar a hablar también de todo tipo de discapacidades, incluso las intelectuales o psicosociales y que se establezcan mecanismos accesibles para combatir la discriminación por razones de discapacidad, además de promover modelos en los que la discapacidad tenga un enfoque interseccional y, de acuerdo con las observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero del Comité sobre los Derechos de las personas con discapacidad, que todo esto se vea reflejado en leyes o políticas públicas.

Otro desafío que propone un reto al país es la categorización no homogénea, indican que el Sistema Nacional de Empleo realiza una diferenciación que coloca a las mujeres como iguales, lo que se pretende es que se puedan considerar los lugares de enunciación, pertenencia étnica o lugar de residencia (rural o urbano), y el tipo de discapacidad y la necesidad de cada grupo, para determinar los requerimientos de apoyo y casos de discapacidades intelectuales o psicosociales.

Otro de los desafíos que surgieron fue la necesidad de trabajar en la línea climática, mencionaron que se habla mucho de Costa Rica como uno de los países con mayor biodiversidad y con un excelente turismo ecológico, pero que poco se trabaja en ello. Es por esto que, como compromiso, exigen que haya una continuidad sobre las políticas que se han venido trabajando y promover su ejecución y seguimiento, darle prioridad a lo sociocultural, lo ambiental y lo político, no únicamente lo económico. Y con esto, afirman, se refleja la capacidad institucional ya que las organizaciones internacionales han venido trabajando y ejecutando un número mayor de iniciativas a diferencia del gobierno local.

También se abordó el tema laboral, siendo un tópico recurrente entre colectivos y organizaciones de mujeres por la brecha salarial y por su transversalidad con el uso del tiempo, la etnia, la ruralidad, la discapacidad y la orientación sexual. Afirman que un desafío ha de ser seguir trabajando en cerrar la desigualdad laboral y promover esfuerzos haciendo un énfasis post pandémico, pues luego de la crisis del COVID-19 se han perdido empleos en sectores feminizados, y muchas mujeres se vieron en la disyuntiva entre sus trabajos o el cuido. Además, se exige una mayor protección ante el abuso y el acoso sexual en los espacios de trabajo, especialmente en las áreas rurales ya que estos mecanismos y estrategias se enfocan en labores de oficina, pero las mujeres del campo trabajan labrando la tierra, en pequeños puestos de comida o en cultivos, lo que las expone mucho más a ser víctimas de estas situaciones degradantes.

Esto demuestra que en realidad la estructura cultural e institucional lleva a las mujeres a asumir

roles de cuidado y trabajo no remunerado, por esto tantas de ellas están involucradas en la política, para así poder transformar sus realidades, pero el ejercicio político es también un desafío para las mujeres teniendo en cuenta todas las barreras y obstáculos a los que deben enfrentarse. Si bien identifican que se empezó a trabajar en temas de la violencia en la política a través de la ley 10235, afirman que aún no se ve reflejada la legislación en la realidad, lo que representa otro desafío lo que llevará a fortalecer las herramientas y estrategias para ejecutar las legislaciones.

Como último desafío se manifestaron percepciones sobre los sistemas judiciales, pues las mujeres afirman no confiar plenamente en el ejercicio de estos, comentan estar insatisfechas ya que cuando se trata de violencia de género, los procesos se convierten en especie de embudos y barreras en sí mismos y además de ser un sistema poco inclusivo, apuntan a que es revictimizante provocando que las denuncias concluyan generalmente en absolutorias y exista impunidad.

Como logros hemos de reconocer que Costa Rica se ha comprometido con las garantías en acompañamientos y apoyo institucional a través el INAMU, además, de la representación de la Ministra de la Condición de la Mujer. Los sistemas de escucha que se les han brindado a los grupos de mujeres también ha sido un logro importante, pues se entiende que, aunque no se hayan podido abordar todos los temas y desafíos, aquellos en los que se ha hecho énfasis, han tenido continuidad en su ejecución y aplicación.

Las alianzas realizadas con cooperantes como la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) han sido identificadas por las mujeres rurales como un gran apoyo. Las mujeres consideran que la Presidenta Ejecutiva se ha esforzado en fortalecer las redes donde encuentran espacios de apoyo y comunicación para su lucha política, sus agendas y acercamiento a las necesidades de otras mujeres que han ampliado las perspectivas y generan una sororidad que por el machismo y la cultura individualista se han perdido.

La zona Caribe también reconoce haber recibido un apoyo importante por parte del INAMU tanto por la desconcentración de la institución, como por los espacios de escucha de las necesidades y la estructuración para abordar las iniciativas propuestas, además de la articulación y representación de las mujeres afrodescendientes, indígenas y rurales.

2. En los últimos cinco años, ¿cuáles han sido las cinco prioridades principales para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país mediante leyes, políticas o programas?

Costa Rica ha construido un compromiso con la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres a través de una serie de medidas y políticas implementadas en los últimos cinco años. Estas acciones abarcan desde la creación de espacios de diálogo y capacitación para mujeres rurales hasta la promulgación de leyes y políticas

específicas para abordar la violencia de género en todas sus formas.

En este sentido, se destacan cinco medidas clave que han sido implementadas en los últimos años y que representan áreas prioritarias para el país en su camino hacia la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. Estas medidas incluyen la implementación de políticas para la prevención y atención de la violencia de género, el fortalecimiento de la participación política y ciudadana de las mujeres, y la incorporación de la igualdad de género en todos los sectores, especialmente en trabajo decente remunerado, y especialmente en el sector agropecuario, pesquero y rural; la inclusión de género en la acción por el clima, el fortalecimiento de capacidades empresariales y acceso a fondos por parte de las mujeres.

En cuanto a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, y de las principales acciones fue la creación de una alianza estratégica y asesoría técnico/política en materia de género para impulsar, conformar, consolidar y fortalecer un equipo especializado de inspección laboral con enfoque de género. Este equipo, integrado por 34 inspectoras e inspectores laborales y asesoras legales, recibió capacitación específica en género y en el catálogo de infracciones laborales. El objetivo principal fue identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, como la desigualdad salarial, la selección y contratación del personal, las capacitaciones, las promociones y el acoso laboral, entre otros aspectos. Se llevaron a cabo más de 1410 visitas inspectivas con enfoque de género entre 2015 y 2022, se elaboraron instrumentos de inspección y se capacitó al 90% del personal de inspección laboral y asesoría legal. Además, se publicó la segunda edición del Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género.

En materia de inclusión financiera de las mujeres, se han generado acciones de política pública en conjunto con el sector financiero para promover su acceso y participación en servicios y productos financieros. Entre estas acciones se encuentra la generación de datos para evidenciar las brechas de acceso y uso en productos financieros, la propuesta de lineamientos y guías metodológicas para la inclusión financiera de las mujeres, y la conformación oficial del Comité Interinstitucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres en 2023. Estos esfuerzos, promovidos por el INAMU y la Superintendencia de Entidades Financieras, han destacado la importancia de convertir la información en acción efectiva y la necesidad de cambios normativos y acompañamiento constante para garantizar la inclusión financiera de las mujeres.

Entre las diversas medidas implementadas en materia de autonomía económica de las mujeres, destaca el Programa Nacional Mujeres Empresarias "Mujer y Negocios", del Instituto Nacional de Aprendizaje en conjunto con el INAMU. Este programa, con un presupuesto significativo y un enfoque específico en el género, ha logrado impactar positivamente a un considerable número

de mujeres emprendedoras. El programa se ha enfocado en aumentar las competencias de las mujeres para desarrollar empresas sostenibles y competitivas. Para lograr este objetivo, se han ofrecido capacitaciones adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres emprendedoras, cubriendo áreas como gestión empresarial, liderazgo, finanzas y marketing. Además, se han proporcionado servicios de asesoramiento y mentoría para ayudar a las mujeres empresarias a desarrollar sus habilidades y superar desafíos.

El acceso al financiamiento también ha sido facilitado mediante programas de microcréditos, líneas de crédito específicas y otros mecanismos financieros. Se ha promovido la creación de redes de apoyo entre mujeres empresarias, permitiendo el intercambio de experiencias, colaboraciones empresariales y acceso a oportunidades de negocio. Asimismo, se han realizado campañas de sensibilización para visibilizar el trabajo y los logros de las mujeres empresarias.

Por otro lado, Plan de Acción de Género (PAG) de la Estrategia Nacional REDD+ de Costa Rica ha sido otro hito significativo en los esfuerzos del país por abordar la equidad de género. Este plan reconoce la importancia de incorporar las perspectivas de género en las políticas y acciones relacionadas con la conservación y el manejo de los recursos naturales. Se ha centrado en actividades que pueden generar oportunidades de desarrollo rural significativas para las mujeres, contribuyendo a la reducción de la deforestación y la degradación de los bosques.

De igual manera, el Instituto de Desarrollo Rural (INDER) ha implementado el programa de Crédito Rural, que ha beneficiado a un considerable número de mujeres con recursos financieros para actividades productivas en zonas rurales. Este programa ha destacado por su flexibilidad en las condiciones de préstamo, adaptándose a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres emprendedoras. Además, su enfoque en considerar aspectos como la vulnerabilidad y el impacto ambiental demuestra un compromiso con la equidad y la sostenibilidad en el desarrollo rural del país.

En materia de erradicación de la violencia de género, y priorizando la violencia simbólica, la violencia sexual y el femicidio, se ha abordado de manera integral por medio del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, (ley 8688 de 2008) y de la Política Nacional de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI 2017-2032), con la participación activa de al menos 22 instituciones estatales y algunas organizaciones no gubernamentales. Este se ha complementado con la Estrategia Nacional Ruta de Género, iniciada en 2023.

En esta línea se ha trabajado en visibilizar y enfrentar la violencia simbólica, reconociendo su papel fundamental en la reproducción de la cultura machista y la justificación de la violencia contra las mujeres. Se han ejecutado acciones de sensibilización, capacitación y formación para desafiar estereotipos sexistas y misóginos, movilizando socialmente a nivel local y promoviendo

una visión crítica de la dominación patriarcal. Además, se ha promovido la denuncia de contenidos sexistas en publicidad y espectáculos públicos, así como la promoción de masculinidades igualitarias y no violentas (como el trabajo realizado a través de la Red de Hombres del Sector Público por la Igualdad). Se han implementado acciones de capacitación para la atención especializada en todos los niveles, la divulgación de protocolos de atención y la ampliación de servicios itinerantes en zonas alejadas. Además, se han promulgado nuevas leyes, como la Ley No 9877 contra el acoso sexual en espacios públicos, y se han realizado campañas de divulgación masiva utilizando diversos medios de comunicación.

Se han creado y ampliado los Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento (CLAIS) para situaciones de alto riesgo de violencia contra mujeres, proporcionando respuestas específicas para la protección inmediata, atención y seguimiento de las mujeres en riesgo de femicidio. Además, se ha trabajado en la sensibilización y capacitación de diversos actores sociales para la valoración del riesgo y la referencia a entes especializados.

A nivel legislativo, se han promulgado varias leyes para fortalecer la protección legal de las mujeres ante situaciones de violencia de género. Entre estas leyes se encuentran la Ley No 10.263 de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio y la Ley No 10158 de consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU). Estas medidas legislativas han sido acompañadas por procesos de movilización e incidencia de la sociedad civil para lograr la voluntad política necesaria.

En materia de participación política de las mujeres, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) de Costa Rica ha llevado a cabo una serie de acciones destinadas a fortalecer la participación política y ciudadana de las mujeres. La primera acción consistió en la capacitación de 3348 mujeres militantes de partidos políticos a través de charlas, talleres y conferencias, con el propósito de fortalecer su participación política. Estas actividades fueron evaluadas continuamente, destacando una recepción positiva por parte de las participantes. La segunda acción amplió su alcance a 4745 mujeres de diversas edades en todo el país, promoviendo su participación ciudadana y su influencia en decisiones políticas y comunitarias. Los talleres, que utilizaron métodos lúdicos efectivos para el aprendizaje, también fueron evaluados de manera positiva.

Tanto las metodologías virtuales como las presenciales fueron empleadas para abarcar todas las provincias. Las evaluaciones indicaron que los contenidos eran útiles para el ejercicio político de las participantes, y se recibieron observaciones para mejorar futuros programas.

Adicionalmente, el trabajo del Centro de Formación Política de las Mujeres, liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres, ha sido clave para fortalecer la participación política de las mujeres en Costa Rica. Este centro ha enfocado sus esfuerzos en aumentar las capacidades de

liderazgo transformador y promover la igualdad de género. Las evaluaciones indican que las participantes han experimentado cambios significativos; participando activamente en la toma de decisiones y realizando acciones transformadoras en sus comunidades.

Otra iniciativa importante fue el Proyecto de Fortalecimiento de la Arquitectura de Género y Mecanismos de Género de Partidos Políticos y su Articulación con el INAMU, financiado en parte por la AECID y el INAMU con 151,834 euros. Este proyecto se centró en posicionar y visibilizar los derechos políticos de las mujeres y en fortalecer los mecanismos de género dentro de los partidos políticos.

Estas acciones han contribuido a fortalecer la participación y representación política de las mujeres en Costa Rica, promoviendo la paridad de género y la eliminación de la violencia política contra las mujeres. Además, la aprobación de leyes como la Ley 10.188 y la Ley 9.860 representan avances significativos en la eliminación de la violencia política de género, marcando hitos importantes en la lucha por la igualdad de género en la política costarricense.

Por último, el fortalecimiento de espacios de diálogo directo con las mujeres, como el Foro Nacional de Mujeres Rurales, oficializado en 2022, ha sido fundamental en el proceso al fomentar el intercambio de experiencias y la elaboración de agendas de incidencia política por parte de mujeres de territorios rurales. Con un alcance nacional, este foro ha permitido que las mujeres rurales participen activamente en la defensa de sus derechos y en la generación de políticas públicas que les beneficien directamente. Aunque enfrenta desafíos como la conectividad limitada en ciertas áreas rurales, el foro ha logrado implementar buenas prácticas que contribuyen a su éxito, como la consolidación de un Equipo Técnico Interinstitucional para dar seguimiento a sus actividades.

3. En los últimos cinco años, ¿qué medidas concretas ha adoptado para prevenir la discriminación y promover los derechos de los grupos marginados de mujeres y niñas?

El país ha hecho esfuerzos para reconocer la importancia de las necesidades de las mujeres en toda su diversidad. Las mujeres rurales, afrodescendientes e indígenas enfrentan desafíos adicionales debido a su ubicación geográfica, su pertenencia étnica y su situación socioeconómica, lo que requiere políticas y programas específicos que aborden estas realidades de manera integral.

Las mujeres rurales, por ejemplo, enfrentan barreras adicionales en el acceso a servicios básicos como la salud y la educación, así como en la participación política y económica, aunque sean estas un pilar fundamental de la vida en el campo. Ello se debe a la falta de infraestructura y recursos, así como a normas culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género además del alcance institucional y las capacidades de respuesta de los organismos estatales

para atender a sus necesidades. Por lo que Costa Rica ha entendido que es importante implementar políticas que garanticen el acceso equitativo a servicios y oportunidades para las mujeres rurales, promoviendo su empoderamiento económico y social.

En cuanto a las mujeres indígenas y afrodescendientes, enfrentan discriminación estructural y racial que limita sus oportunidades y derechos. Históricamente han sido marginadas en la elaboración de políticas públicas y en los procesos de toma de decisiones y del acceso a recursos y protección de territorios. Por lo tanto, las instituciones del Estado han entendido la importancia de abordar estas intersecciones de manera integral, reconociendo las diferencias de poder y privilegio que existen.

Costa Rica ha enfocados el trabajo en la prevención de la discriminación y la promoción de los derechos de las mujeres y niñas de comunidades marginalizadas. Una de estas medidas ha sido la implementación de políticas y programas específicos que abordan las necesidades y desafíos que enfrentan estas poblaciones. Por ejemplo, se han desarrollado programas de salud sexual y reproductiva que incluyen atención integral a adolescentes, así como campañas de vacunación contra el Virus del Papiloma Humano (VPH) en áreas de salud y centros de atención.

En el ámbito de la educación, se han implementado programas y campañas para crear conciencia sobre los derechos de las niñas y adolescentes, así como para prevenir el acoso sexual, embarazaos tempranos y la violencia de género en las escuelas. Estas iniciativas buscan garantizar un entorno seguro y equitativo para todas las estudiantes, especialmente para aquellas pertenecientes a grupos marginados quienes se encuentran en una condición de mayor vulnerabilidad. Además, es importante también hacer hincapié en el enfoque de género que se le ha dado a la educación como pilar fundamental para la consecución de las metas del PAB.

Adicional, se han desarrollado acciones específicas para abordar la problemática del acoso sexual en el transporte público, como la creación de una Mesa de Trabajo interinstitucional y la implementación de iniciativas como la capacitación a choferes y la conceptualización de una aplicación móvil para facilitar la coordinación de viajes entre mujeres.

Por último, otro ejemplo es la integración del enfoque de género en la gestión del riesgo de desastres, con la implementación de medidas estratégicas y la asignación de recursos para fortalecer esta área. Se han desarrollado planes de acción con acciones específicas de género con interseccionalidad, así como estrategias para garantizar la participación equitativa de mujeres y niñas en la preparación y respuesta ante emergencias.

4. **En los últimos cinco años, ¿cómo ha afectado la confluencia de diferentes crisis a la aplicación de la PAB en su país y qué medidas se han adoptado para evitar que repercutan negativamente en los avances en pro de las mujeres y las niñas?**

Las crisis que se han presentado en Costa Rica han llegado a exacerbar las desigualdades preexistentes y han creado nuevos desafíos para el avance de las mujeres y las niñas. Por ejemplo, en la pandemia aumentaron las tasas de desempleo, especialmente entre las mujeres y ha intensificado la carga de trabajo no remunerado, como el cuidado de los niños y familiares enfermos, lo que limitó su participación en la educación y el empleo. Según un informe de Estado de la Nación de 2021, el COVID-19 profundizó aún más los problemas estructurales del mercado laboral, con un aumento en la tasa de desempleo de 12,5% a 24% para el segundo trimestre de 2020 y alcanzó un 30% en el caso de las mujeres, según se indica, esta es una cifra histórica.

Además, la crisis climática y los riesgos por desastres naturales como inundaciones y deslizamientos han afectado de manera desproporcionada a las comunidades rurales y marginadas, en donde las mujeres suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a recursos y servicios básicos. Estos pueden desplazar a las mujeres de sus hogares, exponiéndolas a mayores riesgos de violencia de género y explotación.

En respuesta a estas crisis, se han adoptado medidas para mitigar el impacto negativo en los avances en pro de las mujeres y las niñas. Por ejemplo, a través de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género se ha promovido el acceso a la tierra por parte de las mujeres rurales. Esta política incluye la creación de una Comisión Interna en el INAMU, coordinada por la Secretaría Técnica de la Política y acompañada por representantes de la CEPAL. También está el Plan Nacional de Acción sobre Igualdad de Género en la Acción Climática para mejorar las capacidades en material de igualdad y sostenibilidad, mediante 5 ejes de trabajo: 1). Acciones afirmativas para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres; 2) Fortalecimiento de capacidades e innovación; 3) Empleabilidad y fortalecimiento de autonomía económica; 4). Gestión de Riesgo y 5) Producción de información.

Se reitera la importancia de la Ruta de Género. Se entiende que durante la pandemia aumentaron los casos de violencia intrafamiliar a causa del confinamiento, según informes de Estado de la Nación, los incidentes categorizados como familiares se dan generalmente contra las mujeres y en 2020 las denuncias y casos violentos se relacionaban un 30% con violencia en el hogar. Siendo así, la Ruta de Género ha buscado garantizar la seguridad multidimensional de las mujeres para que puedan vivir seguras y sin miedo, reconociendo que es complejo abordar esta problemática por sus raíces estructurales, pero llevando a cabo todos los esfuerzos necesarios para prevenir, mitigar y erradicar.

5. **De cara a los próximos cinco años, ¿cuáles son las prioridades para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país mediante leyes, políticas o programas?**

Costa Rica ha sido reconocida internacionalmente por sus esfuerzos en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, persisten desafíos significativos que requieren una atención continuada y estrategias efectivas para acelerar el progreso hacia la plena igualdad de género en todas las esferas de la sociedad. En los próximos cinco años, se identifican y priorizan cinco áreas clave que guiarán las acciones gubernamentales y de la sociedad civil: la implementación de una Ruta de Género, la implementación del Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima, la promoción de la participación de las mujeres en la elaboración de agendas políticas, robustecer sistemas de cuidado a adultos mayores y personas con dependencias y de niñas y niños; y la regionalización del Instituto Nacional de las Mujeres, Mecanismo Nacional de Avance de los Derechos de las Mujeres.

Ruta de Género: Un Enfoque Integral

Para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, es fundamental garantizar la seguridad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluidos sus hogares, lugares de trabajo y espacios públicos. En Costa Rica, las mujeres enfrentan diversas barreras estructurales que socavan sus oportunidades de crecimiento económico, movilidad social, desarrollo personal, acceso a la educación y la salud. Estas barreras se intensifican cuando las mujeres son víctimas de violencia de género, lo que genera ciclos difíciles de romper sin el apoyo adecuado.

La lucha contra el acoso y el hostigamiento sexual requiere la movilización de todos los sectores de la sociedad. Es fundamental visibilizar y reconocer la realidad que enfrentan las mujeres víctimas de estas formas de violencia para generar conciencia y compromiso social en la erradicación de estas conductas machistas y violentas. Además, es crucial que las instituciones faciliten a las víctimas espacios seguros donde puedan buscar ayuda, aumenten la cobertura de los servicios de información sobre sus derechos y establezcan centros de denuncia accesibles. Asimismo, se debe garantizar un mayor acceso a la justicia mediante el acompañamiento y la representación legal en los procesos judiciales.

La Estrategia y Plan de Acción para el Combate del Acoso y del Hostigamiento Sexual contra las Mujeres (2022-2026) representa una oportunidad para reorientar el abordaje interinstitucional de esta problemática en Costa Rica. Se busca recuperar la confianza en el sistema, disminuir el subregistro de casos, aumentar las denuncias y, en última instancia, reducir los desistimientos en los procesos judiciales. A través de la reflexión, la información y el compromiso social, se busca lograr una disminución sostenida y sistemática de los casos reportados de acoso y hostigamiento sexual, avanzando así hacia una sociedad más segura e igualitaria para todas las mujeres y niñas.

Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima: Integrando Perspectivas Cruciales

El PGCC representa un hito importante en los esfuerzos de Costa Rica para integrar la perspectiva de género en la lucha contra el cambio climático. Este plan establece mecanismos para que las mujeres participen en un modelo económico más sostenible, verde y azul, este último enfocado especialmente en las mujeres de las zonas costeras. Reconoce y valora los aportes de las mujeres a la economía del país en armonía con la naturaleza, reconociéndolas como las primeras respondedoras ante los desastres climáticos, no solo en prevención y atención, sino también en la movilización y cuidado de otras personas.

Este plan celebra y fortalece los conocimientos y aportes de mujeres de diversos grupos, incluyendo mujeres urbanas, rurales, costeras, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, niñas, jóvenes y adultas mayores, a la conservación y regeneración de la biodiversidad. Este reconocimiento se basa en los talleres de consulta a mujeres realizados en las seis regiones del país, donde se recopilaron experiencias y perspectivas que informaron el diseño del plan, reflejando el compromiso de pasar de las palabras a las acciones concretas, con justicia efectiva para las mujeres. Busca fortalecer las capacidades de resiliencia de las mujeres al potenciar su rol como agentes de cambio esenciales en sus comunidades. Además, acelerará sus capacidades de innovación y producción sostenible, aumentará su poder económico y las involucrará en los espacios de toma de decisiones locales en materia climática.

Elaboración de Agendas de Mujeres: Fomentando la Participación y Representación

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha desempeñado, en los últimos cinco años, un papel crucial en el apoyo a la elaboración de diversas agendas que reflejan las necesidades y demandas específicas de diferentes grupos de mujeres en Costa Rica. Estas agendas, que representan un esfuerzo por promover la inclusión y la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, son fundamentales para avanzar hacia un país más justo y equitativo para todas las mujeres.

El INAMU ha respaldado la creación de agendas de mujeres con el fin de que sus necesidades sean agrupadas en un solo documento, el cual pueda ser utilizado por la institucionalidad como insumo en la elaboración de políticas públicas. A la fecha el INAMU ha apoyado la creación de la Agenda Nacional de Mujeres Afrodescendientes, la Agenda Política 2023 de Mujeres con Discapacidad Rompiendo Barreras, y la Agenda de Demandas y Propuestas desde las Voces de las Lideresas del Foro Nacional de Mujeres Indígenas. Estas agendas representan un paso importante hacia la visibilización y atención de las necesidades específicas de grupos de mujeres históricamente marginados y discriminados. Un ejemplo de esto es cómo la Agenda de Mujeres Rurales, la cual cuenta con 16 años de existir, ha sido tomada como insumo para la futura

Política Nacional de Pueblos Indígenas, que se encuentra en elaboración.

Sin embargo, el compromiso del INAMU no termina aquí. La institución tiene como objetivo continuar elaborando agendas que representen a mujeres de poblaciones específicas, con el fin de garantizar que todas sus necesidades sean conocidas por la institucionalidad y se tomen las acciones necesarias para implementarlas. Estas agendas no solo servirán para posicionar las necesidades de estos grupos ante el Estado, sino que también contribuirán a generar conciencia sobre la importancia de abordar las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres en diferentes contextos.

El INAMU reconoce la importancia de seguir trabajando en colaboración con las comunidades, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes para garantizar que estas agendas reflejen de manera precisa y exhaustiva las realidades y aspiraciones de las mujeres de poblaciones específicas. Al promover la participación activa y el liderazgo de estas mujeres en la elaboración de políticas y programas que las afectan, el INAMU busca contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva, equitativa y justa para todas y todos.

Territorialización de la Arquitectura de Género: Fortaleciendo la Presencia del INAMU en Todo el País

La territorialización de la arquitectura de género es un objetivo estratégico clave para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres en Costa Rica. En los próximos cinco años, el INAMU tiene como meta lograr una regionalización que fortalezca su presencia en todas las regiones del país. Esta iniciativa busca garantizar que todas las mujeres, independientemente de su ubicación geográfica, tengan acceso a los servicios y recursos necesarios para enfrentar y prevenir la violencia de género, así como para promover sus derechos y empoderamiento.

El fortalecimiento de las oficinas regionales del INAMU implicará expandir el recurso humano existente, con profesionales en áreas como la atención psicosocial, el trabajo social, el derecho y la prevención de la violencia de género. Estos profesionales trabajarán en estrecha colaboración con el personal existente para garantizar una cobertura amplia y completa de los servicios y programas ofrecidos por el INAMU en todo el país.

Además, se llevarán a cabo acciones para fortalecer las capacidades del personal existente en las oficinas regionales, a través de la formación y capacitación en temas relevantes como la perspectiva de género, los derechos humanos, la prevención de la violencia y la atención integral a las víctimas. Esto garantizará que el personal esté debidamente preparado y capacitado para brindar una atención sensible y efectiva a las mujeres que acudan en busca de ayuda y apoyo.

Las prioridades identificadas para acelerar el progreso de mujeres y niñas en Costa Rica en los próximos cinco años reflejan un enfoque integral y multidimensional que reconoce la interseccionalidad de las desigualdades de género y busca abordarlas de manera integral y sostenible.

Sección 3: Progreso en las 12 esferas de especial preocupación

Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente

Esferas de especial preocupación:

A. La mujer y la pobreza

F. La mujer y la economía

I. Los derechos humanos de la mujer

L. La niña

6. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo (incluidos los empleos informales y no convencionales, así como el emprendimiento)?

La primera medida adoptada por Costa Rica en los últimos cinco años para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo es la creación de una alianza estratégica y asesoría técnico/política en materia de género para impulsar, conformar, consolidar y fortalecer un equipo especializado de inspección laboral con enfoque de género. Este equipo especializado, compuesto por 34 inspectoras e inspectoras laborales y asesoras legales, recibió una capacitación específica en género y en el catálogo de infracciones laborales. El presupuesto asignado para esta medida fue de ₡10.650.000,00.

Los objetivos principales de esta iniciativa fueron identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como la desigualdad en la remuneración, selección y contratación del personal, capacitaciones, promociones, acoso laboral, seguridad y salud ocupacional, entre otros. Además, se buscó contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y avanzar hacia la disminución de las brechas de género en el ámbito laboral.

Como parte del alcance de esta medida, se llevaron a cabo más de 1410 visitas de inspección con enfoque de género entre 2015 y 2022. Se elaboraron varios instrumentos de inspección, como la Guía de Inspección con Enfoque de Género, el Catálogo de Nuevas Infracciones por Razones de Género, y las Circulares DNI-CIR-28-17 y DNI-CIR-7-18, que proporcionan directrices claras para la

aplicación de políticas de igualdad de género en el trabajo. Se capacitó al 90% del personal de inspección laboral y asesoría legal, y se actualizó el catálogo de infracciones basado en género según las reformas recientes al Código de Trabajo de Costa Rica. Además, se publicó la segunda edición del Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género.

Una lección aprendida importante de esta medida fue la necesidad de fortalecer las capacidades y competencias del personal de inspección para identificar y abordar eficazmente las discriminaciones por razones de género en el ámbito laboral. Además, se resalta la importancia de la colaboración y el intercambio de experiencias a nivel internacional para enriquecer las prácticas y políticas en materia de igualdad de género en el trabajo.

La inclusión financiera de las mujeres en Costa Rica ha sido abordada a través de una serie de medidas que buscan generar acciones de política pública en conjunto con el sector financiero para promover su acceso y participación en servicios y productos financieros. Una de estas medidas es la generación de data que evidencia las brechas de acceso y uso en productos financieros, lo cual se ha plasmado en informes presentados en 2020 y 2023, así como en documentos metodológicos para guiar a los operadores de servicios financieros.

En el año 2020 se propuso la primera versión de los Lineamientos para la Inclusión Financiera, y tres años después se construyó una guía metodológica específica para la inclusión financiera de las mujeres. Un hito importante fue la conformación oficial en junio de 2023 del Comité Interinstitucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres, demostrando el compromiso institucional en esta área.

Estos esfuerzos han sido promovidos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Superintendencia de Entidades Financieras, con apoyo parcial del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). Las lecciones aprendidas destacan la importancia de convertir la información en acción efectiva, así como la necesidad de cambios normativos y acompañamiento constante para garantizar la inclusión financiera de las mujeres.

Sin embargo, persisten desafíos significativos, ya que el sector financiero representa un núcleo duro de intervención en la economía y requiere cambios paulatinos. Se necesita motivar al ecosistema financiero a desarrollar propuestas inclusivas respaldadas por directrices adecuadas. La institucionalización de estas medidas incluye la generación periódica de datos, la formación de capacidades y la creación de comités especializados, lo que marca un avance hacia la inclusión financiera equitativa y sostenible en Costa Rica.

Por último, tenemos **acciones dirigidas a la eliminación progresiva de la brecha salarial** en la categoría salarial de Trabajo Doméstico, según lo establecido en la Resolución CNS-RG-2-2019 del

24 de junio de 2019. Este proceso implica incrementos adicionales en los salarios mínimos del Trabajo Doméstico durante un período de 15 años, con aumentos anuales de 2.33962% adicionales al ajuste general de los salarios mínimos.

El objetivo principal de esta medida es eliminar la **brecha salarial para equiparar el salario mínimo del Trabajo Doméstico** al del Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada. Una vez finalizado este proceso, se excluirá el Renglón Ocupacional de Trabajo Doméstico del Decreto de Salarios Mínimos, y las personas trabajadoras en esta categoría pasarán a ubicarse dentro del renglón de Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada.

Desde el año 2020, se ha avanzado en la reducción de esta brecha salarial, y para el 2025, el Consejo Nacional de Salarios llevará a cabo un análisis para determinar la posibilidad de reducir el tiempo necesario para equiparar los salarios.

Entre las lecciones aprendidas destaca la importancia de concientizar sobre el valor del trabajo doméstico y su impacto económico, así como la necesidad de denominar esta ocupación de manera adecuada. Sin embargo, persisten desafíos, como la necesidad de la participación integral de empleadores y trabajadores en este proceso para lograr una equiparación más rápida.

Esta medida se ha institucionalizado a través del respeto a las decisiones del Consejo Nacional de Salarios, una entidad tripartita que permite el diálogo entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Además, se ha observado un impacto positivo en la población trabajadora, especialmente en aquellos que desempeñan labores domésticas, gracias a las decisiones adoptadas en este contexto.

Para abordar **el desempleo**, especialmente entre mujeres, jóvenes y personas en situación de pobreza, se implementó el **programa "Empléate"** a través del MTSS que aplicó un enfoque de capacitación para promover la independencia económica de las mujeres y así, garantizarles una seguridad básica integral. Este programa otorgó Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) para capacitación y formación laboral en centros públicos y privados, con un presupuesto asignado de ₡682.101.93200,00 entre 2019 y 2023. El objetivo era fomentar la inserción y permanencia de personas desempleadas en el mercado laboral.[6]

[6]Para más información sobre este programa: https://infopronae.mtss.go.cr/empleate/

7. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reconocer, reducir o redistribuir los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral y reforzar los derechos de los trabajadores/as remunerados/as del hogar?

Costa Rica no solo ha implementado medidas internas para abordar la redistribución de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, sino que también se ha comprometido a nivel internacional al ser parte de la Alianza Global por los Cuidados. Esta participación refleja el compromiso del país con la colaboración internacional para abordar los desafíos relacionados con los cuidados y promover políticas más equitativas y sostenibles a nivel global.

Una de las iniciativas más destacadas fue la realización **del II Simposio Internacional sobre el Uso del Tiempo, llevado a cabo en octubre de 2023**.[7] El objetivo principal de este simposio fue visibilizar la manera en que mujeres y hombres distribuyen su tiempo y cómo ello afecta el desarrollo de sus vidas, haciendo énfasis en la desigual distribución del Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR), el cual ha recaído históricamente en las mujeres debido a la tradicional división sexual del trabajo. Con un presupuesto de ₡5.000.000,00, el simposio contó con la participación de 140 personas de forma presencial y 500 de manera virtual.

En este evento se destacó la presencia de expositoras internacionales de renombre en el campo de los cuidados, como Mercedes Pedrero, María Ángeles Durán y Laura Pautassi, entre otras. El simposio convocó a participantes de al menos 10 países, incluyendo a representantes de la academia, la sociedad civil y el sector institucional, con el objetivo de reflexionar sobre la situación de los cuidados en la región desde una perspectiva de derechos humanos y género.

El balance del simposio fue altamente positivo, tanto en términos de organización como de participación. La calidad de las ponencias, el alto volumen de participación y la representación de diversos sectores se consideraron un gran éxito. Como lecciones aprendidas, se destacó la importancia de brindar mayor espacio para la reflexión y análisis posterior a las ponencias, así como potenciar la participación virtual en futuras ediciones del simposio. Además, se resaltó la importancia de la mesa de apoyo y seguimiento a la Estrategia Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), una instancia creada por Ley que garantiza la continuidad y permanencia de estas iniciativas en el tiempo, lo cual contribuye a fortalecer el enfoque de género en la distribución equitativa de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica.

En los últimos años, se creó de un subsidio dirigido a estas poblaciones vulnerables, con un presupuesto asignado de ₡19.066.000,00. El objetivo principal de este subsidio es facilitar el

[7] Más información sobre el Simposio en el siguiente enlace: https://sites.google.com/una.cr/ii-simposio-internacional/inicio

acceso a servicios y apoyos para la vida diaria de las personas adultas y adultas mayores en situación de dependencia, así como para las personas cuidadoras que se encuentran en condiciones de pobreza básica y extrema. Esta iniciativa busca garantizar que estas personas tengan acceso a los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

El alcance de este subsidio abarca a personas adultas y adultas mayores que se encuentran en situación de dependencia severa, así como a las personas cuidadoras, ya sea que estén remuneradas o no. Se prioriza especialmente a aquellos individuos que se encuentran en condiciones de pobreza básica y extrema, con el fin de brindar un apoyo efectivo a quienes más lo necesitan.

En términos de lecciones aprendidas, se destaca la importancia de verificar que los recursos destinados al subsidio sean dirigidos de manera efectiva a la población objetivo. Asimismo, se resalta la necesidad de planificar adecuadamente los recursos en el periodo presupuestario previo, así como de realizar una asignación masiva de recursos a las personas previamente valoradas, con el objetivo de priorizar el otorgamiento del subsidio de manera equitativa y eficiente.

Por último, se han implementado Transferencias de Cuidado y Desarrollo Infantil, destinadas a apoyar a las madres que desean trabajar o mantener su empleo, al tiempo que garantiza el cuidado y desarrollo adecuado de sus hijos e hijas. Esta iniciativa, ha tenido un impacto en aquellos niños y niñas de hasta doce años de edad, así como en personas menores de edad con discapacidad. El presupuesto asignado a esta medida asciende a ₡135.015.298.278,00. El objetivo principal de esta transferencia es promover el acceso de los niños y niñas a servicios de cuidado y alimentación mientras sus padres trabajan, lo que facilita condiciones de protección y desarrollo para los menores.

Esta medida beneficia especialmente a la población en situación de pobreza y pobreza extrema, brindando un apoyo económico que contribuye al pago total o parcial del costo de atención en la alternativa seleccionada por la familia. Sin embargo, se han identificado algunas áreas de mejora en su implementación, como la necesidad de reducir los tiempos de espera y aumentar la capacidad operativa y presupuestaria para el otorgamiento de la transferencia monetaria condicionada.

Para abordar estos desafíos, se han propuesto diversas acciones, como sesiones de trabajo mensual para analizar cómo mejorar la atención de la población y una revisión constante de la normativa en función de los hallazgos. Además, se busca mejorar los procesos de seguimiento al otorgamiento de la transferencia, así como fortalecer la coordinación interinstitucional y con las alternativas de atención.

8. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reducir la brecha digital de género?

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha buscado aumentar la participación de mujeres en programas de Núcleos Metalmecánica, Mecánica, Electricidad, Tecnología de Materiales y Náutico Pesquero. Durante los últimos cinco años, esta medida ha impactado positivamente a 1,960 mujeres, brindándoles la oportunidad de capacitarse en áreas técnicas que tradicionalmente han sido dominadas por hombres. El objetivo es abrir nuevas oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres y reducir la brecha de género en sectores tecnológicos y técnicos.

Una de las lecciones aprendidas de esta iniciativa es la importancia de trabajar en la promoción con un enfoque de género. Esto implica diseñar estrategias de difusión y sensibilización que aborden específicamente las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres al ingresar a campos dominados por hombres. Además, se ha reconocido la necesidad de realizar ferias vocacionales con un enfoque de género, lo que permite mostrar a las mujeres las oportunidades disponibles en áreas técnicas y desmitificar estereotipos de género relacionados con estas profesiones.

La medida también ha enfrentado resistencias para la apertura e incorporación de las mujeres en ocupaciones que tradicionalmente han estado asociadas con roles masculinos. Para abordar este desafío, se han institucionalizado talleres de puertas abiertas y encuentros de mujeres en programas con mayor asimetría de género. Estas actividades buscan crear espacios seguros y de apoyo para las estudiantes, así como proporcionarles herramientas para enfrentar las barreras y desafíos que puedan surgir en su camino hacia la formación técnica y profesional.

El Ministerio de Educación Pública (MEP), a su vez, lidera la Estrategia Nacional de Educación STEAM, dirigida a la población estudiantil de Costa Rica.[8] Esta estrategia se implementa en 56 centros educativos de las 27 Direcciones Regionales durante los años 2020, 2021 y 2022, con un alcance significativo. Para el año 2022, se logró impactar a 114,174 mujeres y 62,706 hombres con esta iniciativa.

Con un presupuesto asignado de ₡24,556,165, esta estrategia tiene como objetivo principal promover en los centros educativos el desarrollo de habilidades y competencias del siglo XXI en el estudiantado, desde una perspectiva de género, para que exploren y valoren las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en sus proyectos vocacionales.

La Estrategia Nacional de Educación STEAM se expandió y consolidó en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026. En el año 2023, se amplía su alcance a 243 centros

[8] El detalle de esta Estrategia se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.mep.go.cr/educatico/estrategia-nacional-educacion-steam

educativos, lo que demuestra un compromiso continuo por parte del MEP en fortalecer y promover la educación STEM con enfoque de género en todo el país.

Por otro lado, el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) realizó una Encuesta de Percepción Social de la Ciencia con enfoque de género.[9] Con un presupuesto asignado de ₡12.000.000, esta encuesta se lleva a cabo mediante una muestra aleatoria de la población mayor de 15 años, que incluye 1013 entrevistas, persona a persona y 821 entrevistas telefónicas. El objetivo principal de esta investigación es indagar las nociones o ideas predominantes en la población sobre la ciencia y la tecnología, especialmente en lo que respecta a la participación de las mujeres en estos ámbitos.

Como resultados de la Encuesta, se destaca que la mayoría de las personas entrevistadas consideran importante promover que más mujeres estudien carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Sin embargo, también se evidencian prejuicios significativos, como la creencia de que las mujeres tienen más habilidades para carreras tradicionalmente asociadas con roles de cuidado, como educación, enfermería o ciencias sociales. Además, persiste la percepción de que las empresas de base científica y tecnológica prefieren contratar hombres, y existe la idea de que desde niñas se estimula a las mujeres a estudiar carreras relacionadas con el cuidado de la familia.

Estos hallazgos son fundamentales para comprender las barreras y los estereotipos de género que aún persisten en el ámbito científico y tecnológico. Con base en estos resultados, se pueden diseñar políticas y programas más efectivos para promover la igualdad de género en STEM, abordando directamente los prejuicios y estereotipos que limitan la participación plena y equitativa de las mujeres en estos campos. Además, es crucial continuar monitoreando estas percepciones a lo largo del tiempo para evaluar el impacto de las intervenciones y ajustar las estrategias según sea necesario.

Los Encuentros de Mujeres, Ciencia y Tecnología son una iniciativa dirigida a adolescentes del sistema educativo público nacional, con el objetivo de promover su interés vocacional de las niñas y adolescentes por las ciencias y las tecnologías, realizados entre 2020 y 2024

En el año 2020, el Encuentro se realizó de manera virtual debido a la pandemia, contando con la participación de 195 personas, incluyendo 98 adolescentes mujeres y 97 docentes y funcionarios públicos. Se llevaron a cabo actividades lúdicas y charlas en línea, que permitieron la participación de estudiantes de diferentes regiones educativas del país. Para el año 2021, se realizaron tres pre-encuentros con temas específicos, como ciberseguridad, mujeres en ciencia y tecnología, y

[9] La Encuesta puede ser consultada en el siguiente enlace: https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2020/12/informe_percepcion_cyt_2020.pdf

exploración vocacional. El Encuentro Nacional se centró en el tema "Género, ambiente, ciencia y tecnología", convocando a centros educativos de secundaria de todas las regiones del país.

En 2022, se realizó un Pre-encuentro en junio y un Encuentro Nacional en octubre, con la participación de estudiantes de secundaria de todo el país. En mayo de 2023, se llevó a cabo un encuentro de NIÑAS, ciencia y tecnología en la Dirección Regional de Los Santos, donde participaron 80 niñas entre 7 y 10 años en actividades sobre ciencia y tecnología. En octubre del mismo año, se realizó el Encuentro Nacional virtual, con la participación de 113 estudiantes adolescentes de diferentes centros educativos.

Para 2024 se prevé la realización de un evento conmemorativo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el 26 de junio, donde se visibilice la importancia de continuar las iniciativas de la Comisión Interinstitucional de Encuentros de Mujeres y NIñas en la ciencia y la Tecnología, y se genere el apoyo de las jerarcas para fortalecer el trabajo de la Comisión para retomar a la presencialidad e incorporar el abordaje con las niñas en edad escolar. También se espera realizar el encuentro nacional virtual calendarizado en octubre.

Entre los aprendizajes obtenidos de estos encuentros, se destaca el interés de las adolescentes por contar con más información y espacios para conocer sobre carreras y oficios en ciencia y tecnología. También se identificaron mitos y estereotipos de género que limitan la participación de las mujeres en estos campos, y se observó el interés vocacional por la ciencia y la tecnología cuando se brinda acceso a información real sobre estas áreas.

Se reconoce que, si bien la modalidad virtual permitió continuar con estos espacios de sensibilización e información durante la pandemia, la presencialidad es fundamental, especialmente para actividades lúdicas e interactivas. Además, se resalta la necesidad de adaptar las metodologías de los encuentros para llegar a niñas en edad escolar, quienes muestran un gran interés y entusiasmo por estas actividades.

9. En los últimos cinco años, ¿cómo ha afectado el entorno de las políticas macroeconómicas y fiscales a la aplicación de la PAB en su país, y qué políticas macroeconómicas ha aplicado su país para favorecer una economía en la que haya una mayor igualdad de género?

El Ministerio de Hacienda en el proceso de implementación de identificación de recursos en el Presupuesto con Enfoque de Género, no ha considerado estas variables.

Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales

Esferas de especial preocupación:

A. La mujer y la pobreza
B. Educación y capacitación de la mujer
C. La mujer y la salud
I. Los derechos humanos de la mujer
L. La niña

10. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reducir o erradicar la pobreza entre las mujeres y niñas?

La lucha contra la pobreza y la promoción de la equidad de género son aspectos fundamentales en el desarrollo de cualquier sociedad. En Costa Rica, se han implementado diversas medidas en los últimos años para reducir la pobreza y promover la inclusión de mujeres y niñas en todas las esferas de la vida. A través de programas y estrategias coordinadas por instituciones como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Secretaría REDD+ y el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), se han generado acciones concretas que buscan empoderar a las mujeres y mejorar sus condiciones de vida en áreas rurales e indígenas.

El Programa Nacional Mujeres Empresarias "Mujer y Negocios", implementado por el INA, ha contado con un presupuesto de 499.236.839,82 colones, este programa ha logrado impactar positivamente a 751 mujeres emprendedoras.[10] Su principal objetivo es aumentar las competencias de las mujeres para desarrollar empresas sostenibles y competitivas, a través de un ecosistema de emprendimiento público-privado adecuado al enfoque de género y coordinado interinstitucionalmente.

Entre los logros destacados del programa se encuentra la capacitación y formación adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres emprendedoras, abarcando áreas como gestión empresarial, habilidades de liderazgo, finanzas y marketing, entre otros. Además, se brinda acceso a servicios de asesoramiento y mentoría a cargo de expertos en negocios, para ayudar a las mujeres empresarias a desarrollar sus habilidades y superar desafíos.

El acceso a financiamiento también se facilita mediante programas de microcréditos, líneas de crédito específicas y otros mecanismos financieros. Se fomenta la creación de redes de apoyo

[10] En el siguiente acceso se puede acceder a más detalles y datos sobre el programa: https://www.mujerynegocios.info

entre mujeres empresarias, permitiendo el intercambio de experiencias, colaboraciones empresariales y acceso a oportunidades de negocio. Además, se promueve la visibilidad de las mujeres empresarias a través de campañas de sensibilización, premios y reconocimientos.

A pesar de enfrentar desafíos como el acceso limitado a recursos financieros, la brecha de habilidades y las barreras culturales y sociales, el programa ha implementado acciones institucionales para abordar estas dificultades. Se destaca un enfoque en necesidades específicas, formación adaptada, mentoría personalizada, promoción de redes de apoyo y una inversión significativa de recursos financieros y humanos.

Por su parte, a partir del año 2023 el INAMU ha hecho más accesible y permanente su programa FOMUJERES, que es un fondo para dotar de recursos financieros, no reembolsables, a mujeres para sus emprendimientos y su organización. Con esta modificación se ha permitido que desde 2023 se colocaran más de ₡430.000.000,00 de colones en proyectos, de los cuales un 75% de esos dineros han sido distribuidos entre poblaciones de las zonas costeras y zonas rurales, y el restante 25% en la región Central.

El Plan de Acción de Género (PAG) de la Estrategia Nacional REDD+ de Costa Rica representa un hito significativo en los esfuerzos del país para abordar el tema de género en los procesos asociados a REDD+. Desde su implementación en 2011, la Secretaría REDD+ ha trabajado en estrecha colaboración con diversas partes interesadas para desarrollar este plan, basado en la Hoja de Ruta Género y REDD+ establecida en 2016.[11]

Este plan marca un hito importante al ser el primero en su tipo en Costa Rica en el ámbito climático, delineando una ruta clara para continuar el trabajo en género y ambiente. Un aspecto destacado del PAG es su enfoque en las mujeres productoras, que representan un segmento significativo de la población rural costarricense. Con alrededor de 12,598 mujeres propietarias de tierras, que abarcan aproximadamente el 15.6% de todas las fincas y el 8.1% del total de la superficie agropecuaria perteneciente a personas físicas, el PAG reconoce la importancia de incorporar las perspectivas de género en las políticas y acciones relacionadas con la conservación y el manejo de los recursos naturales.

El PAG ha permitido obtener una comprensión más profunda de las realidades y necesidades específicas de las mujeres y hombres costarricenses en relación con el manejo de los recursos naturales. Revela la existencia de roles, brechas y oportunidades diferenciadas por género en el país, especialmente en áreas relacionadas con la conservación y el manejo de los bosques, la restauración de paisajes y ecosistemas forestales, y la promoción de sistemas productivos

[11] El PAG puede ser consultado en el siguiente enlace: https://reddcostarica.net/plan-de-accion-de-genero-2/

sostenibles.

Una característica destacada del PAG es su enfoque en actividades que pueden generar oportunidades de desarrollo rural significativas para una amplia gama de mujeres, al tiempo que contribuyen a la reducción de la deforestación y la degradación de los bosques, y al aumento de los stocks de carbono. Esto se logra mediante la integración de consideraciones de género en las políticas, acciones y medidas de la Estrategia Nacional REDD+, lo que asegura que las mujeres rurales e indígenas se beneficien equitativamente de las iniciativas de conservación y desarrollo sostenible.

El Instituto de Desarrollo Rural (INDER) ha implementado el programa de Crédito Rural con el objetivo de financiar actividades productivas o complementarias a la cadena de valor, tanto a personas como a organizaciones. Este programa ha beneficiado a un total de 248 mujeres con un presupuesto asignado de ₡5.088.634.621,00.[12]

Una de las principales características de este programa es su naturaleza financiera, ofreciendo recursos reembolsables a través de operaciones crediticias. Las tasas de interés se adaptan a condiciones especiales, como la vulnerabilidad de la población solicitante y la adopción de buenas prácticas ambientales. Además, se otorgan créditos de recuperación para aquellos afectados por desastres naturales que hayan sufrido pérdidas significativas en sus actividades, superiores al 50% de afectación.

El programa cubre una amplia gama de actividades, desde agropecuarias hasta comerciales, servicios, turismo, pesca, entre otras. Se destina financiamiento tanto para la adquisición de tierras como para la compra de deudas, especialmente cuando estas últimas están relacionadas con proyectos de interés del INDER y tienen una hipoteca asociada. Asimismo, se ofrece apoyo financiero para estudios de preinversión destinados a organizaciones con capacidad demostrada de pago.

El Crédito Rural del INDER se ha convertido en una herramienta clave para el desarrollo económico y social en las zonas rurales de Costa Rica, brindando acceso a recursos financieros a mujeres emprendedoras y organizaciones locales. Además, su enfoque en la flexibilidad de las condiciones de préstamo y la consideración de aspectos como la vulnerabilidad y el impacto ambiental demuestran un compromiso con la equidad y la sostenibilidad en el desarrollo rural del país.

[12] Más detalles de este Programa se pueden consultar en el siguiente acceso: https://www.inder.go.cr/servicios/credito_rural.aspx

11. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar el acceso de las mujeres y las niñas a la protección social?

En los últimos cinco años, Costa Rica ha implementado diversas medidas para mejorar el acceso de las mujeres y las niñas a la protección social. Uno de los avances más significativos ha sido la aprobación del "Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas" por parte de la CCSS, que constituye un paso fundamental para la implementación del "Plan Integral para la extensión de la cobertura contributiva de las trabajadoras domésticas en los seguros administrados por la CCSS".[13] Este reglamento, vigente desde agosto de 2017, ha contribuido a aumentar la cobertura de aseguramiento para las personas que trabajan en hogares de forma remunerada, brindándoles acceso a servicios de salud, la posibilidad de adquirir créditos, contar con una pensión al momento de jubilarse, acceder a prestaciones económicas como incapacidades por enfermedad y maternidad, y ofrecer aseguramiento a sus familiares. Según un estudio realizado en 2021, la cantidad de personas trabajadoras del servicio doméstico ha aumentado significativamente desde la entrada en vigencia de este reglamento.

Además, se ha desarrollado una estrategia de comunicación por parte de la Gerencia Financiera y la Dirección de Comunicación Organizacional de la CCSS, con el objetivo de promover el aseguramiento doméstico y concienciar tanto a las trabajadoras como a las personas patronas sobre sus beneficios. Esta estrategia, llevada a cabo entre finales de 2020 y 2021, incluyó la publicación de mensajes en diversos medios de comunicación, la producción de artes gráficos y la realización de gestiones de prensa a través de boletines, Facebook live y entrevistas en programas de radio y televisión. Asimismo, se establecieron alianzas estratégicas con el Ministerio de Trabajo, el INAMU y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) para amplificar el alcance de la campaña y garantizar una mayor divulgación de los beneficios del seguro de salud y pensiones para estas trabajadoras. Según información de la Dirección Actuarial y Económica y el Área de Estadística, a marzo de 2022, un total de 18,834 personas trabajadoras están cubiertas por esta modalidad de aseguramiento.

Una medida adicional implementada en Costa Rica es el **Subsidio para la Atención de Situaciones de Violencia,** dirigido a hogares en situación de pobreza básica y extrema afectados por violencia intrafamiliar y de género. Este subsidio, con un presupuesto de ₡282.530.685,272 colones, tiene como objetivo proporcionar las condiciones necesarias para la protección inmediata de personas víctimas de violencia, ofreciendo un apoyo económico que facilite su separación del contexto generador de riesgo grave e inminente. Ha impactado positivamente a

[13] Para más detalle sobre las medidas para el aseguramiento de trabajadoras domésticas, se puede consultar el siguiente acceso: https://www.ccss.sa.cr/web/trabajadora-domestica/

5,101 hogares en situaciones vulnerables. Aunque se ha identificado la necesidad de mantener la disponibilidad de recursos para abordar las situaciones de violencia de manera inmediata, así como de fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar los mecanismos de seguimiento de los casos, se reconoce la ausencia de una evaluación del efecto del subsidio en la población. Entre los retos pendientes se destaca la necesidad de aplicar en todas las atenciones la guía de valoración del riesgo de muerte, en caso de que no haya sido utilizada por otra instancia, con el fin de ofrecer una respuesta más efectiva ante estas situaciones.

Por último, se implementó un Modelo de Intervención Institucional dirigido a mujeres jefas de hogar en situación de pobreza y pobreza extrema, con un presupuesto total de ₡14.0531.653,921 colones. Esta iniciativa logró alcanzar un total de 50,143 hogares. El objetivo principal de esta medida fue proporcionar acceso preferente a la oferta programática estatal articulada para hogares con jefaturas femeninas a cargo de personas menores de edad, adultos mayores y/o en condición de discapacidad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica. Esta medida tuvo como lección aprendida una ampliación en la cobertura de la meta vinculada al modelo, permitiendo un mayor alcance y beneficiando a las jefaturas femeninas en situación de vulnerabilidad.

Sin embargo, esta iniciativa también enfrentó desafíos significativos, especialmente durante la pandemia del COVID-19. Se presentaron dificultades en el seguimiento de los hogares debido a limitaciones de conectividad y restricciones presupuestarias, lo que resultó en una interrupción de la meta física en el año 2022. No obstante, a partir del 2023, con la recuperación gradual de la economía a nivel nacional, se logró restablecer paulatinamente los procesos institucionales. Como ajuste, se contempló la modalidad virtual para el acompañamiento familiar, junto con la modalidad presencial en oficinas, domicilios y espacios comunales, y se implementaron procesos formativos y de capacitación técnica en modalidad virtual para garantizar la continuidad de los servicios.

12. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país destinadas a mejorar los resultados de salud para mujeres y niñas?

En Costa Rica, se han implementado medidas significativas para mejorar el acceso y la atención en salud reproductiva para mujeres y adolescentes. Se ha promovido la adopción de directrices técnicas para el aborto terapéutico, así como campañas de sensibilización para reducir la estigmatización asociada a las mujeres que buscan este procedimiento. Durante el año 2020, se desarrolló y aprobó el Protocolo de atención clínica para la interrupción terapéutica del embarazo, en consonancia con el artículo 121 del código penal. Además, en 2021 se llevó a cabo la socialización de este protocolo, con el objetivo de promover su conocimiento y aplicación adecuada. Actualmente, el Programa de Normalización de Atención a la Mujer está planificando una actualización en este protocolo, dirigida a directores y especialistas en ginecobstetricia.

Por otro lado, se han implementado medidas para sensibilizar sobre anticoncepción moderna y garantizar su acceso seguro y asequible, especialmente en áreas rurales y remotas. Desde 2017, el Programa de Normalización de la Atención de la Mujer y el Programa de Atención a Adolescentes ejecutaron un Plan de Capacitación para fortalecer y ampliar la oferta de anticoncepción y protección sexual. Este plan incluyó la sensibilización del personal de salud sobre métodos anticonceptivos y protección, así como capacitación práctica en su consejería y prescripción. Se han establecido equipos regionales capacitados para replicar este proceso y se está planificando una actualización interprogramática. Además, el desarrollo del "Micrositio Adolescencia y Salud" brinda a los funcionarios acceso a documentos normativos que respaldan la consejería y prescripción de métodos anticonceptivos y de protección.

Adicionalmente, la CCSS, desarrolló una Política Institucional de Igualdad de Género, dirigida a todas las personas aseguradas. Esta política busca fortalecer la aplicación de los principios de igualdad de género de manera transversal y progresiva en todos los niveles de actuación institucional. Esta iniciativa articula las necesidades institucionales y los compromisos nacionales e internacionales asumidos por la CCSS, tomando como referencia los principales instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, la Política Nacional de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI). Actualmente, la política se encuentra en espera de ser conocida por la Junta Directiva para su aprobación, y su alcance abarca a todas las gerencias y niveles de actuación institucional, tanto a nivel local, regional, nacional como central.

La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) lleva a cabo de manera permanente acciones de generación de capacidades y formación en igualdad de género y derechos humanos, tanto para su personal interno como para la ciudadanía, cubriendo un total de 2500 personas. Por otro lado, el Ministerio de Salud realiza procesos anuales de divulgación técnica y sensibilización dirigidos al personal institucional, tanto a nivel regional como local, así como a los actores sociales. Estos procesos tienen como objetivo proporcionar formación continua y actualización en temas relacionados con la igualdad y equidad de género, prevención de la violencia contra las mujeres, factores protectores en salud, autocuidado y corresponsabilidad en los cuidados. Aunque estos procesos tienen beneficios en términos de mantener actualizado al personal y los actores sociales, enfrentan desafíos relacionados con la falta de presupuesto y ocasionalmente con barreras para abordar ciertos temas sensibles.

13. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar los logros y resultados educativos para mujeres y niñas, incluso en sectores en los que están infrarrepresentadas?

El Ministerio de Educación Pública (MEP) ha adoptado diversas medidas en los últimos cinco años para mejorar los logros educativos de mujeres y niñas en Costa Rica. Una de estas iniciativas es el

Programa de Becas Postsecundarias, diseñado para proporcionar un apoyo económico a estudiantes en situación de pobreza extrema, básica o vulnerabilidad, permitiéndoles cursar estudios en instituciones de educación superior, ya sean públicas o privadas. En los años 2021 y 2022, este programa benefició a un total de 6,973 mujeres, brindándoles la oportunidad de acceder a una educación superior que de otro modo les sería inaccesible debido a sus circunstancias económicas desfavorables.[14]

Otra medida significativa implementada por el MEP es el Programa de Ayudas Técnicas para Estudiantes con Discapacidad, que tiene como objetivo proporcionar productos de apoyo, como ayudas técnicas, a estudiantes con discapacidad matriculados en instituciones educativas públicas. Durante el año 2021, este programa benefició a 58 mujeres y 67 hombres, facilitando su participación activa y equitativa en el sistema educativo a pesar de las barreras físicas o sensoriales que enfrentan.[15]

El convenio entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Ministerio de Educación Pública (MEP) ha dado lugar a una medida importante: el Apoyo Académico a mujeres, niños y niñas albergados en CEAAM, especialmente en los ciclos I y II de educación. Durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023, esta iniciativa impactó positivamente a un total de 303 personas menores de edad y mujeres adultas a través de procesos de alfabetización y apoyo académico.

El objetivo principal de esta medida es brindar apoyo educativo a mujeres y personas menores de edad en estos centros, reconociendo que las circunstancias que las llevaron a ingresar requieren un mayor respaldo en términos educativos para su recuperación y la construcción de un proyecto de vida sólido. Esta iniciativa está dirigida específicamente a niños, niñas y mujeres que están siendo atendidos en estos centros, con el propósito de fortalecer sus habilidades educativas y proporcionarles herramientas para su desarrollo personal y académico.

A través de esta colaboración entre el INAMU y el MEP, se busca asegurar que las mujeres y personas menores de edad que enfrentan situaciones de violencia y riesgo reciban el apoyo necesario para continuar con su educación y reconstruir sus vidas, brindándoles oportunidades de aprendizaje que les permitan empoderarse y superar las adversidades que han enfrentado.

El Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Educación Pública (MEP) y Transvida, firmado en 2019 por la Ministra de Educación Pública, Guiselle Cruz Maduro, y la presidenta de la Asociación Transvida, establece un marco para regular los servicios de apoyo del programa

[14] Más detalles y datos sobre este programa pueden ser consultados en el siguiente enlace: https://www.mep.go.cr/becas-postsecundaria
[15] Más detalles y datos sobre este programa pueden ser consultados en el siguiente enlace: https://www.mep.go.cr/programas-proyectos/programa-integracion-ayudas-tecnicas-estudiantes-condicion-discapacidad

"Educación Abierta Empresarial". Esta colaboración fue formalizada por cinco años, hasta el 2023, y tiene como objetivo principal apoyar el programa educativo de Educación Abierta Empresarial, en concordancia con los planes aprobados por el Consejo Superior de Educación.[16]

El convenio detalla las obligaciones y potestades de cooperación entre ambas partes. El MEP se compromete a destacar recursos humanos en Transvida, siempre y cuando se justifique el servicio por parte del Departamento de Personas Jóvenes y Adultas y haya disponibilidad presupuestaria. Además, se establecen mecanismos de inspección, fiscalización y control sobre los recursos asignados. Por su parte, Transvida se compromete a utilizar los recursos exclusivamente para las actividades del programa, rendir informes solicitados y cumplir con las responsabilidades establecidas.

Dentro de este contexto, las estudiantes mujeres transgénero que participan en el proyecto "De las calles a las aulas" tienen entre 24 y 46 años y ejercen el comercio sexual durante la noche. Durante el día, asisten a las instalaciones de Transvida para estudiar, siendo su proyecto educativo una parte vital de su supervivencia. En su mayoría, enfrentan condiciones de pobreza extrema o indigencia, complicaciones de salud, problemas de adicción y están en riesgo de exclusión social.

Para el año 2023, el Proyecto de Educación Abierta en Transvida reporta una matrícula de 13 estudiantes, con 4 en primaria y 9 en secundaria, y cuenta con 34 lecciones aprobadas. Se asignaron 6 docentes para impartir las lecciones correspondientes en la asociación, brindando apoyo educativo fundamental para estas mujeres transgénero adultas en situación de vulnerabilidad.

14. **¿Qué medidas ha adoptado su país para procurar que la recuperación económica tras la pandemia de COVID-19 subsane las brechas de género que esta ha exacerbado en lo que respecta a la pobreza, el empleo, la protección social, la educación o la salud?**

Durante el período posterior a la crisis sanitaria generada por el COVID-19, Costa Rica implementó una medida significativa para abordar las disparidades de género exacerbadas por la pandemia. Se llevó a cabo una modificación en el Decreto y Reglamento del Fondo FOMUJERES,[17] con el propósito de ampliar y flexibilizar los requisitos de participación de las mujeres en la convocatoria de 2020 y los tres años siguientes. Esta acción tenía como objetivo mitigar los riesgos originados por la crisis sanitaria y su impacto negativo en las condiciones de vida de las mujeres, permitiendo así un acceso más equitativo a los recursos económicos.

[16] El Informe Final Funcionamiento del Proyecto de Educación Abierta MEP-Transvida durante el periodo 2019-2023, puede ser consultado en el siguiente acceso: https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2024-03/informefinalMEPTransvida.pdf

[17] El detalle sobre el Fondo se puede consultar en el siguiente acceso: https://www.inamu.go.cr/web/inamu/fomujeres-actualizacion;jsessionid=14C4ED430EB7E57478BDB654365502E7

Dirigida específicamente a mujeres y organizaciones femeninas con proyectos productivos y orientados hacia la defensa de los derechos de las mujeres, esta iniciativa apoyó un total de 1268 proyectos liderados por mujeres. El presupuesto asignado para esta medida ascendió a 2.541.316.093,00 unidades monetarias.

La modificación del Fondo FOMUJERES se realizó conforme a las disposiciones del Decreto Ejecutivo 37783-MP y sus reformas, así como el Reglamento Operativo del Fondo y las Bases de Postulación. La evaluación del impacto de esta acción se centró en el cambio en el modelo de gestión del fondo, destacando su eficacia en promover actividades económicas lideradas por mujeres y en proteger sus derechos.

De esta experiencia, se reconoció la capacidad de las mujeres para adaptarse y reinventarse en medio de la crisis económica causada por la pandemia. Además, se subrayó el esfuerzo y aprendizaje de las mujeres en el ámbito tecnológico, ya que la virtualidad se convirtió en un componente crucial del entorno. No obstante, se identificaron desafíos persistentes, como las brechas tecnológicas, la formalización de proyectos y la innovación, que requieren atención continua en los esfuerzos por cerrar las brechas de género en el país.

Desde el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), se ha priorizado a la población femenina jefas de hogar para la asignación del subsidio de Emprendimientos Productivos Individuales. Esta medida estaba dirigida a mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema, con el objetivo de facilitar la creación y fortalecimiento de actividades productivas lícitas, tales como producción agropecuaria, comercio, artesanía, vestuario y calzado, entre otras.

Durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023, se financiaron un total de 178, 791, 560 y 588 Emprendimientos Productivos Individuales, respectivamente. De estos, un 72%, 71%, 75%, y 79% fueron otorgados a mujeres, representando un compromiso continuo con la equidad de género en el acceso a oportunidades económicas.

El presupuesto asignado para estas iniciativas ascendió a ₡2.774.278.114 colones. Los resultados de las evaluaciones realizadas indicaron que la mayoría de los emprendimientos se mantuvieron activos, aunque con niveles de producción variables.

Entre los aprendizajes identificados, se destacó la importancia de proporcionar un acompañamiento posterior al otorgamiento del subsidio, para identificar oportunidades de mejora y fortalecer los negocios. Además, se identificaron desafíos, como la necesidad de incentivar y financiar capacitaciones en herramientas virtuales y administrativas, así como la importancia de asegurar la sostenibilidad de los emprendimientos y evaluar adecuadamente los montos otorgados.

Una práctica institucionalizada exitosa fue la realización de análisis del contexto socio laboral y la caracterización regional, con el objetivo de identificar potenciales emprendimientos que perduren en el tiempo, basados en las necesidades y demandas específicas de cada región.

Por último, el IMAS hizo una priorización de la población femenina jefas de hogar para la asignación del subsidio de Capacitación Técnica y Capacitación Microempresarial, dirigido específicamente a mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023, se otorgaron un total de 839, 875, 3562 y 3394 subsidios de Capacitación Técnica respectivamente, de los cuales el 95%, 96%, 96% y 96% fueron destinados a mujeres. Además, se entregaron 48 subsidios de Capacitación Microempresarial en 2020, de los cuales el 81% fueron para mujeres. El presupuesto asignado para estas iniciativas fue de ₡2.254.514.872 colones.

El objetivo principal de estas medidas es brindar apoyo financiero no reembolsable a personas que necesitan fortalecer sus capacidades mediante la capacitación técnica y microempresarial, facilitando así su acceso al empleo y el desarrollo de emprendimientos productivos. Este financiamiento cubre no solo los costos de matrícula y mensualidades, sino también otros gastos necesarios para la participación plena en estos procesos, como alimentación, materiales, transporte, entre otros.

Uno de los logros destacados de esta medida es la necesidad de asesoría técnica y acompañamiento para que las personas beneficiarias identifiquen y seleccionen las instituciones y cursos que les brinden mayores oportunidades de desarrollo personal, laboral y profesional, generando así un valor agregado en términos económicos y de empleabilidad.

Una práctica institucionalizada por el IMAS es la realización de un análisis del contexto socio laboral y una caracterización regional para identificar las principales fuentes de empleo, necesidades, oferta y demanda en el mercado laboral y productivo, con el fin de identificar oportunidades de capacitación acordes a estas realidades locales.

Adicionalmente, en acceso a la salud, se redujo la Base Mínima Contributiva (BMC) en un 25% durante tres meses, aprobada en la Sesión 9087 del 19 de marzo de 2020, con el objetivo de garantizar la continuidad del pago de las contribuciones sociales y combatir la informalidad. Esta medida benefició a más de 1,3 millones de asalariados y 468 mil trabajadores independientes. Asimismo, se flexibilizaron las condiciones de arreglos de pago, extendiendo la suspensión de las gestiones de cobro hasta finales de 2020, lo que generó la formalización de 13,904 casos por un monto total de ¢95.033 millones de colones, un aumento significativo tanto en el número de casos como en el monto formalizado.

Se amplió la cobertura de los servicios de salud para trabajadores con contratos suspendidos debido al COVID-19, conforme al Decreto 42248-MTSS del 20 de marzo de 2020. Se extendieron los subsidios por incapacidad a personas con orden sanitaria y sospecha de contagio de COVID-19, con un desembolso total de ¢16,602.05 millones al 31 de diciembre de 2020. También se implementaron medidas de virtualización de servicios de sucursales, ajuste de horarios y aplicación de protocolos para garantizar la continuidad de la atención médica, incluyendo la automatización de reportes en línea, consultas y certificaciones, así como la eliminación de la factura física de cobro de servicios médicos.

Erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos

Esferas de especial preocupación:

- D. La violencia contra la mujer
- I. Los derechos humanos de la mujer
- J. La mujer y los medios de comunicación
- L. La niña

15. En los últimos cinco años, ¿qué formas de violencia de género, y en qué contextos o escenarios específicos, ha priorizado su país a la hora de tomar medidas?

En los últimos cinco años, Costa Rica ha priorizado la mitigación de diversas formas de violencia de género, incluyendo la violencia simbólica, la violencia sexual y el femicidio. Estas prioridades se han abordado de manera integral a través de la Política Nacional de prevención y atención de la violencia contra las mujeres (PLANOVI 2017-2032), implementada por al menos 22 instituciones estatales y algunas organizaciones no gubernamentales enmarcadas en el Sistema Nacional de prevención y atención de la violencia contra las mujeres. Además, se ha trabajado en consonancia con la Estrategia Nacional Ruta de Género, iniciada en 2023.

Visibilizar y enfrentar la violencia simbólica es de fundamental importancia para impulsar cambios dentro de la cultura machista y generar conciencia crítica sobre la dominación patriarcal. Estas condiciones legitiman y naturalizan la violencia contra las mujeres, y su abordaje es clave para prevenir todas las formas de violencia de género, ya que se interviene directamente en las causas de dicha violencia. Los medios de comunicación, tanto públicos como privados, son aliados en la reproducción de la violencia simbólica, reforzando la socialización estereotipada de género y la justificación de la violencia contra las mujeres como un mecanismo de control y mantenimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres. Por esta razón, se trabaja tanto con los medios de comunicación como con la población en general para fomentar una visión crítica y la denuncia.

Con el acceso a redes sociales, la transmisión de diversas formas de violencia simbólica se ha recrudecido debido a su diseminación inmediata y masiva.

El eje estratégico #1 del PLANOVI aborda la intervención de la violencia simbólica, ejecutando acciones de sensibilización, capacitación y formación para desafiar estereotipos sexistas y misóginos. Esto incluye la movilización social a nivel local, la divulgación y comunicación masiva, y la promoción de la denuncia de contenidos sexistas en publicidad y espectáculos públicos. Se promueven masculinidades igualitarias y no violentas, priorizando el trabajo con hombres, niños, adolescentes y jóvenes.

Como país, hemos encontrado una normalización de la violencia sexual como uno de los mecanismos más poderosos de control sobre las mujeres, manteniendo así el sistema de dominación y discriminación hacia ellas. Además, es una forma de violencia grave y frecuente en los casos de femicidio, afectando a mujeres cada vez más jóvenes. Los múltiples escenarios de violencia sexual contra las mujeres limitan su desarrollo pleno en todos sus espacios vitales, incluyendo la pérdida de libertad para movilizarse. En Costa Rica, las cifras de denuncias por violencia sexual son alarmantes,[18] tanto en sede administrativa por hostigamiento sexual en la docencia y el empleo, como en otros contextos. La justicia enfrenta retos importantes en la especialización de operadores de la ley y en el acceso de las mujeres a patrocinios legales gratuitos. Los factores culturales que naturalizan la violencia sexual contra niñas y mujeres, junto con la persistencia de la impunidad, representan un gran peligro para la integridad de las mujeres, especialmente las más jóvenes.

Abordada con el eje estratégico #5 del PLANOVI, incluye acciones de capacitación para la atención especializada a todos los niveles, la divulgación de protocolos de atención, la ampliación de servicios itinerantes en zonas alejadas, y la capacitación de operadores de justicia. Se ha promulgado nueva legislación en materia de acoso sexual callejero y se han realizado campañas de divulgación masiva utilizando diversos medios de comunicación.

Los femicidios representan un grave problema social que afecta no solo a las mujeres víctimas, sino también a sus familias, comunidades y al país en general.[19] El femicidio es el punto culminante de un continuo de violencia por motivos de género, con múltiples expresiones de exclusión, discriminación y subordinación. Enfrentar el femicidio y generar estrategias nacionales

[18] Para datos estadísticos de delitos sexuales consultar la página del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia del Poder Judicial en el siguiente acceso: https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/delitos-sexuales

[19] Para datos estadísticos sobre femicidio consultar la página del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia del Poder Judicial, en el siguiente acceso: https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/femicidio

para su erradicación es esencial para garantizar los derechos humanos, dado que constituye una de sus violaciones más persistentes. Además, es un problema de seguridad ciudadana y de salud pública. Cada femicidio suele dejar en condiciones de vulnerabilidad y exclusión a menores, adultos mayores y personas con discapacidad que dependían de la mujer asesinada, exacerbando su situación económica y dejando secuelas emocionales graves y a veces irreversibles.

El eje estratégico #6 del PLANOVI aborda el femicidio a través de la creación y ampliación de los CLAIS para situaciones de alto riesgo. Estos comités, conformados por Juzgados, Fiscalías, Seguridad Pública e INAMU, se especializan en la detección, valoración de riesgo y atención inmediata para salvaguardar la vida de las mujeres en riesgo. Además, se proporciona apoyo integral a los familiares de las víctimas, incluyendo acceso prioritario a educación, becas, apoyos económicos y salud. Se promueve la sensibilización y capacitación a diversos actores sociales para la valoración del riesgo y la referencia a entes especializados.

Adicionalmente, la Ruta de Género, cuya implementación empezó en 2023, es una estrategia integral que aborda diversos aspectos clave en la lucha contra la violencia de género en Costa Rica. Entre los logros más destacados se encuentra el establecimiento de 460 espacios seguros en todo el país, y más de mil inscritos. Estos espacios, ubicados en comercios, emprendimientos, transporte y alojamientos temporales, se comprometen a proporcionar un entorno seguro y de apoyo para las mujeres que se encuentran en situaciones de peligro o acoso callejero. Cada uno de estos espacios aplica un protocolo de actuación ante casos de violencia, capacita a su personal en la identificación y manejo del acoso sexual callejero, y reporta al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) la cantidad de mujeres atendidas.

Además, se han creado 32 puntos violetas que ofrecen atención, información y orientación a mujeres víctimas de violencia. Estos puntos proporcionan primeros auxilios psicológicos, referencias para la atención médica y legal, y asesoría en casos de violencia de género, brindando un apoyo integral y accesible.

Otra medida importante ha sido la capacitación a más de 2000 de choferes de transporte público. Esta formación se centra en sensibilizarlos sobre el acoso callejero y proporcionarles herramientas para identificar y responder adecuadamente a estas situaciones. El objetivo es contribuir a crear un ambiente más seguro para todas las mujeres que utilizan el transporte público, garantizando así su movilidad libre de violencia.

Por último, la aplicación móvil del 911 contempla un botón de pánico, así como un mecanismo de mensajería instantánea, para facilitar la comunicación de posibles víctimas de violencia con el despache de atención a situaciones de violencia.

16. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha priorizado su país para hacer frente a la violencia de género?

El país ha implementado una serie de acciones para abordar la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia sexual y el femicidio. Entre estas se encuentran la Ley No 9877 contra el acoso sexual en espacios públicos,[20] la Ley No 10.263 Ley de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio,[21] y la Ley No 10158 Ley de Consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU).[22] Las reformas legislativas incluyeron modificaciones a la Ley N.º 8589 de Penalización de la Violencia contra las mujeres,[23] la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia,[24] y la Ley No 9406 de relaciones impropias,[25] destinada a fortalecer la protección legal de las niñas y adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas.

Los procesos de aprobación de estas leyes destacan la importancia de la vinculación con sectores de la sociedad civil y los procesos de movilización e incidencia para lograr la voluntad política necesaria para priorizar el tema en la agenda legislativa. Sin embargo, se identificaron desafíos significativos, como la institucionalización de los mecanismos internos para la aplicación de los reglamentos, la asignación de recursos financieros para hacer efectiva la Ley del COAVIFMU y la contratación de personal especializado, así como la necesidad de educar y promover un cambio cultural en la población para denunciar formas de violencia naturalizadas.

A pesar de esto, el traslado del centro operativo de atención al Instituto Nacional de las Mujeres facilitó el seguimiento y gestión desde un departamento especializado, mientras que la creación de fiscalías para atender el hostigamiento sexual en instituciones públicas y la implementación de reglamentos en empresas privadas fortalecieron las medidas de protección y prevención.

---

[20] La Ley puede ser consultada en el siguiente acceso: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=92281&nValor3=122103&strTipM=TC

[21] La Ley puede ser consultada en el siguiente acceso: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=1&nValor1=1&nValor2=97096&nValor3=130539&nValor4=NO&strTipM=TC

[22] La Ley puede ser consultada en el siguiente acceso: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=96536&nValor3=132652&strTipM=TC

[23] La Reforma de Ley puede ser consultada en el siguiente enlace: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=94449

[24] La Ley en su versión actual puede ser consultada en el siguiente enlace: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

[25] La Ley y sus reformas pueden ser consultadas en el siguiente enlace: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=83353&nValor3=106995

Una medida adicional fue la implementación de una estrategia de prevención de femicidios mediante tecnología de geolocalización, dirigida a mujeres en riesgo de femicidio, beneficiando a 2,430 mujeres entre 2019 y 2023. Con un presupuesto de $99,000, el objetivo fue proteger a las mujeres víctimas de violencia de alto riesgo frente al femicidio. Esta estrategia se reveló efectiva para proporcionar protección inmediata, especialmente para aquellas que no pueden o no desean ingresar a servicios de albergue. Además, facilitó una respuesta interinstitucional y articulada a través del Sistema de Emergencias 9.1.1. Se han identificado desafíos, como el uso de los dispositivos y la curva de aprendizaje de las mujeres, la asignación de recursos económicos y la coordinación interinstitucional para lograr una respuesta efectiva.

Otra medida destacada fue la realización de Investigaciones sobre Informes Locales de Análisis de Femicidios (ILAFEM), involucrando al personal de las instituciones del Sistema Nacional. Este estudio, financiado por el PNUD con un aporte de $51,923, se centró en el análisis de 28 femicidios ocurridos en el 2020. El objetivo principal fue esclarecer y comprender la ruta crítica vivida por las víctimas que culminó con el femicidio, identificando recomendaciones para la prevención. Los resultados revelaron información sobre el contexto macrosocial y comunitario de cada femicidio, detectando nudos críticos en el accionar institucional y condiciones culturales que aumentan el riesgo de las mujeres y sus familias.

La ampliación de servicios especializados para la atención de diversas formas de violencia a nivel nacional y local ha sido una medida clave. En los años 2022 y 2023, 9,132 mujeres fueron atendidas en los servicios del INAMU, para esto se ha dado una contratación de 13 plazas de profesionales en psicología y derecho para la atención especializada en la Delegación de la Mujer y 5 Unidades Regionales del INAMU. Se destacó la importancia de la descentralización de servicios para mejorar el acceso de las mujeres a los mismos más cerca de sus comunidades. Sin embargo, se identificaron retos como la capacitación del personal contratado y la gestión de presupuestos y aprobación de plazas.

A su vez, se implementaron los Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento (CLAIS), destinados a mujeres en alto riesgo de femicidio, con 387 atendidas en 2022. Estos comités se establecieron en 23 cantones del país para desarrollar respuestas específicas para la protección inmediata, atención y seguimiento de las mujeres en riesgo. Se destacó la importancia de la articulación interinstitucional para la protección y atención inmediata desde el nivel local, así como la disminución de tiempos en la atención de situaciones y el seguimiento y monitoreo en el sitio.

En Poder Judicial ejecutó de forma permanente capacitaciones en derechos humanos, dirigidas al personal institucional. Se reportó el alcance de 2280 víctimas de violencia doméstica, menores de edad y adultas, que cuentan con servicios especializados de atención de violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones, y se realizaron campañas de prevención, atención

integral y no revictimización frente a la violencia sexual. Además, se ampliaron los servicios institucionales para la atención especializada de violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones, se ajustaron los procedimientos y protocolos, y se realizó un seguimiento de las directrices y políticas judiciales.

17. En los últimos cinco años, ¿qué estrategias ha utilizado su país para prevenir la violencia de género?

En los últimos cinco años, Costa Rica ha implementado varias estrategias para prevenir la violencia de género. Una de estas acciones clave ha sido la capacitación del personal institucional en todos los niveles, tanto a nivel central como local. El objetivo principal ha sido instalar capacidades y sensibilizar al personal para abordar y prevenir la violencia contra las mujeres, siguiendo los enfoques de la política pública vigente. Esta iniciativa ha tenido un alcance significativo, con la formación de 854 hombres funcionarios en el tema de masculinidades en el año 2022, además de capacitar a 34,136 funcionarios entre 2020 y 2022 en diversos aspectos relacionados con la detección y prevención de la violencia de género.

El impacto se ha reflejado en el 68% de las instituciones del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia (PLANOVI), que han llevado a cabo acciones de capacitación en diferentes niveles. Destaca el hecho de que el 50% de estas instituciones realizaron acciones de capacitación en el tema de masculinidades en 2020, aumentando al 77% en 2021 y al 59% en 2022. Sin embargo, existen desafíos identificados, como la escasez de recursos humanos y la rotación del personal capacitado, así como la necesidad de capacitación presencial en temas sensibles como la violencia sexual y la brecha en el manejo de la tecnología.

A pesar de los desafíos, se han implementado buenas prácticas, como la instalación del Curso virtual de prevención de violencia contra las mujeres en diversas plataformas institucionales. [26] Además, la existencia de una subcomisión interinstitucional especializada en docencia y formación ha facilitado la definición de propuestas integradas de capacitación para las instituciones del Sistema Nacional. Adicionalmente, las instituciones que conforman PLANOVI también han desarrollado sus propios módulos en materia de violencia, impartidos regularmente a través de instancias especializadas como la Escuela Judicial, la Escuela de Policía y el Instituto de Desarrollo Profesional del Ministerio de Educación Pública, entre otros.

Otra estrategia clave fue la incorporación del tema de igualdad y no violencia en el currículo educativo de nivel escolar y universitario. Este enfoque buscaba impactar en la población

[26] El curso puede ser consultado en la siguiente página web: https://aprendeconmigo.inamu.go.cr

estudiantil de ambos niveles con el propósito de formar para la prevención de la violencia contra las mujeres y promover un cambio cultural significativo. De esta manera, según el Informe de avance de cumplimiento de metas del año 2022 de PLANOVI, se logró que siete programas educativos escolares, abarcando desde preescolar hasta secundaria, incluyeran contenidos específicos sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres. Asimismo, seis programas universitarios estatales también adoptaron este enfoque en sus currículos.

Las lecciones aprendidas destacaron la importancia de la incidencia para generar voluntad política y establecer reformas curriculares, así como el compromiso y sensibilidad del personal docente. Además, se resaltó la necesidad de definir contenidos estratégicos y crear recursos didácticos adecuados.

Los desafíos identificados incluyeron la necesidad de capacitación continua para el personal docente, financiamiento para el diseño de materiales didácticos y asesoría permanente por parte del mecanismo nacional. Aunque se lograron avances, se reconoció que el progreso fue lento.

Entre los logros, se destacó la inclusión del tema en programas de ciencias, guías de afectividad y sexualidad, y programas de educación preescolar en la educación primaria y secundaria. A nivel universitario, dos posgrados en la Universidad de Costa Rica, dos carreras en la Universidad Estatal a Distancia y una maestría en la Universidad Nacional incorporaron estos contenidos.

Se implementaron campañas de comunicación dirigidas a mujeres, personal institucional y poblaciones meta, como jóvenes y personas menores de edad, con el fin de erradicar la cultura machista y prevenir la violencia. El objetivo principal era avanzar en la eliminación de la violencia y mejorar la calidad en los servicios de atención a las mujeres para reducir la revictimización. Hubo un aumento progresivo en el número de instituciones que llevaron a cabo estas campañas, pasando del 63% en 2020 al 90% en 2022.

Se resaltó la importancia de diseñar estrategias de comunicación utilizando diversos medios, especialmente virtuales, y de mantener estrategias sostenidas y sistemáticas con objetivos claros. Además, se destacó la necesidad de una articulación interinstitucional y alianzas estratégicas con diversos actores sociales para el éxito de estas campañas. Sin embargo, se identificaron desafíos, como la asignación de recursos específicos por parte de las instituciones para el desarrollo de sus propias campañas de comunicación .Entre las buenas prácticas, se señaló la existencia de una subcomisión de trabajo interinstitucional con personal especializado en comunicación que diseñaba estrategias integradas, la asignación de recursos económicos específicos para campañas anuales por parte del mecanismo nacional, y la existencia de lineamientos de comunicación para las instituciones dentro del Sistema Nacional.

Es necesario reconocer la importancia de abordar la violencia contra las mujeres mediante

metodologías de interaprendizaje para que los participantes establezcan una conexión emocional con la temática. También se valora los cursos virtuales con mediación para ampliar las posibilidades de capacitación, especialmente en el contexto postpandemia.

18. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres y niñas propiciada por la tecnología (acoso sexual en línea, hostigamiento criminal por Internet, transmisión de imágenes íntimas sin consentimiento)**?**

En un esfuerzo por salvaguardar el bienestar y la seguridad de los niños y niñas en el entorno digital, Costa Rica aprobó la Ley N° 10020, también conocida como la Ley para la Prevención del Acoso a Personas Menores de Edad por Medios Electrónicos o Virtuales, en el año 2021. Esta legislación establece un marco regulatorio para combatir y sancionar los delitos sexuales perpetrados contra menores a través de plataformas digitales, específicamente abordando el fenómeno del grooming.

El grooming, definido como la manipulación intencional de adultos para establecer relaciones con menores en línea con fines sexuales, se considera una grave amenaza para la seguridad de los niños y las niñas en el ciberespacio. La ley busca prevenir estas prácticas al tiempo que fortalece las penas para quienes las perpetren.

Una de las principales disposiciones de la ley es la creación de la Comisión Interinstitucional para la Protección de la Persona Menor de Edad frente a Delitos Sexuales Cometidos a través de Medios Electrónicos o Virtuales. Esta comisión, adscrita al Patronato Nacional de la Infancia (PANI), cuenta con la participación de diversos organismos gubernamentales, incluyendo el Ministerio de Educación, el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, así como el Organismo de Investigación Judicial, con el propósito de coordinar esfuerzos para proteger a los menores en línea.

Además, la ley introduce reformas al Código Penal de Costa Rica, ampliando las sanciones para los delitos relacionados con la corrupción y el acoso de menores a través de medios electrónicos. Se establecen penas más severas para quienes participen en actos de corrupción con menores, así como para aquellos que establezcan comunicaciones de contenido sexual o erótico con personas menores de edad, ya sea mediante la suplantación de identidad o el uso de identidades falsas en línea. Asimismo, se incrementan las penas para la fabricación, producción, reproducción y difusión de material pornográfico que involucre a menores.

Estas reformas representan un paso significativo en la protección de la infancia en el ámbito digital y reflejan el compromiso de Costa Rica en la lucha contra el grooming y otros delitos sexuales en línea. Sin embargo, queda pendiente seguir vigilando y fortaleciendo las medidas de prevención y persecución para garantizar un entorno seguro para todos los niños y niñas en el ciberespacio.

Guía Contra el Grooming y Datos Adicionales

En consonancia con la implementación de la Estrategia Nacional de Prevención y Respuesta a la Explotación y Abuso Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en Línea (2021-2027), el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) lanzó la Guía Contra el Grooming. Esta guía está dirigida a personas con roles de cuido y ofrece consejos prácticos para identificar y prevenir el grooming, así como recursos y pasos a seguir en caso de sospecha o identificación de estas situaciones.

Según datos proporcionados por la Unidad de Análisis Criminal del Organismo de Investigación Judicial (OIJ), entre 2017 y septiembre de 2023 se han reportado 426 denuncias por grooming o seducción de menores por medios electrónicos en Costa Rica. Estas denuncias identificaron a 486 víctimas, de las cuales 412 son mujeres, 66 son hombres y 9 no están definidas por género. La mayoría de las víctimas tienen entre 12 y 17 años, seguidas por menores de 12 años. Sin embargo, las autoridades advierten que estas cifras podrían subestimar la realidad, ya que muchas víctimas no denuncian por temor, vergüenza o falta de conocimiento sobre el tema.

19. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha tomado su país para dotar de recursos a las organizaciones de mujeres que trabajan para prevenir y dar respuesta a la violencia de género?

En los últimos 5 años, a través de FOMUJERES, se apoyaron 14 iniciativas en Defensa de los derechos de las Mujeres, los cuales tienen como objetivo proporcionar asesoría y acompañamiento a las mujeres, promoviendo sus derechos políticos, sociales, culturales, económicos y ambientales, cada uno está dirigido a una población víctima diferente, cada acción financiada cuenta con un presupuesto distinto y trabaja con asociaciones y personas diferentes.

Cada una de estas iniciativas tiene como objetivo trabajar en defensa de los derechos humanos de las mujeres y garantizar sus libertades, promoviendo iniciativas que beneficien la consecución de estas metas. Se lleva a cabo un trabajo integral que aborda las diferentes dimensiones de la vida de las mujeres.

Los proyectos apoyados son los siguientes:

Organización	Presupuesto asignado	Objetivos
Mujeres Sororarias Cañeras	2.079.856,00	Alcanzar mayor cobertura y atención a mujeres que se encuentren en violencia y necesiten dirección o asesoramiento.
Cruz Cordero Melissa Del Carmen	1.633.470,00	Capacitar alrededor de 150 mujeres de la zona de occidente en materia de derechos sexuales y reproductivos, desarrollando en ellas el interés de ser multiplicadoras en sus comunidades.
Asociación De Mujeres Organizadas Del Chirripó	2.352.577,00	Posicionar a nuestra organización como un instrumento para la defensa de los derechos de las mujeres en la región.
Asociación Agenda De Mujeres De Alajuela AGEMA	7.327.000,00	Actividades de capacitación y procesos de sensibilización en temáticas relacionadas con los derechos de las mujeres. Promoviendo el desarrollo socioeconómico de las mujeres mediante capacitación y desarrollo de propuestas para el emprendimiento y motivar
Asociación Voces Violeta	6.841.000,00	La Asociación Voces Violeta es una organización de y para mujeres que busca promover la equidad interseccional (de género, orientación sexual, clase social, edad, entre otros elementos de exclusión social) con mujeres y niñas habitantes de zonas rurales.
Quesada Saravia Liliana	9.250.000,00	Consiste en el potenciamiento de oportunidades para mujeres mayores, mediante el acceso a información y capacitaciones sobre sus derechos económicos, sociales, ambientales, recreativos, digitales y de expresión, brindadas desde la virtualidad.
Espinosa Mendieta Mirta Del Socorro	1.400.000,00	Defensa de los derechos de las migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio.
Asociación Mujeres Unidas En Salud Y Desarrollo	9.811.000,00	Se trabaja 4 ejes de trabajo: a) fortalecimiento organizacional, b) Salud integral, violencia intrafamiliar y de género (Atención psicológica, social y legal a mujeres sobrevivientes de violencia intrafamiliar.

Asociación De Mujeres Generaleñas	9.828.000,00	1.Presidir la organización Asociación de Mujeres Generaleñas 2. Representar a la organización en redes locales que promueven el cumplimiento de los derechos humanos con énfasis en los derechos de las mujeres y de personas menores de edad: Red Local
Amucoode	4.700.000,00	No indica
León Hidalgo Mariana	2.843.000,00	Consolidación de nuestra organización constituyéndola legalmente y realizando educación ambiental especialmente dedicada a la participación de las mujeres
Dávila Cubero Ana Lorena	2.232.000,00	No indica
Jarquin Jarquin Jahaira	1.248.700,00	Se implementará un espacio para llevar a cabo una presentación cada 15 días con diferentes temáticas tales como mujeres ante el sistema de justicia quemar machos beneficios y maleficios desde la visión del autocuidado y desde la ética feminista
Fernández Fernández Maricela	4.406.180,00	No indica

20. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para hacer frente a los estereotipos de mujeres y niñas, la discriminación o los prejuicios sexistas en los medios de comunicación, incluidas las redes sociales?

Desde 1994, la Ley N° 7440 regula el acceso a espectáculos públicos para proteger especialmente a menores de edad de contenidos discriminatorios, a través de la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos garantiza su cumplimiento. Es a través de este espacio que Costa Rica ha adoptado las siguientes medidas enfocadas en combatir estereotipos, discriminación y prejuicios sexistas en los medios.

Una de estas acciones destacadas es la implementación de un enfoque en los contenidos de las programaciones en diferentes franjas horarias y rangos de edad, por las redes sociales oficiales del Ministerio de Justicia y Paz. Esto incluye la divulgación de información sobre la gestión de la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos, así como el control parental. Impactando alrededor de 70.000 madres y padres de familia, busca prevenir la violencia en menores al divulgar la gestión de Espectáculos Públicos. Las lecciones aprendidas resaltan su alcance masivo, mientras que los desafíos incluyen la validación de los contenidos por parte de los medios y el apoyo a las acciones correspondientes. Como buena práctica, se destaca la gestión de cintillos de advertencia en canales de TV nacionales sobre los contenidos y la responsabilidad hacia los menores.

Durante este período, se llevó a cabo la definición y elaboración de una Guía con criterios técnicos de valoración de material dirigida al sector empresarial y medios de comunicación. Esta acción se destacó por lograr estrategias integrales, inclusivas y preventivas, con una guía práctica de fácil comprensión. La población meta fueron 20 empresas del sector empresarial y medios de comunicación. El objetivo fue proporcionar al sector empresarial un perfil general normativo, acciones y criterios de valoración y calificación de espectáculos públicos, materiales audiovisuales e impresos.

Una lección aprendida fue la posibilidad de trabajar conjuntamente con los medios de comunicación para seleccionar adecuadamente el material que exhiben. Sin embargo, uno de los desafíos fue analizar la normativa nacional e internacional y los niveles de impacto en la población menor de edad relacionados con el contenido del material que reciben.

Adicionalmente, el Ministerio de Justicia y Paz creó un módulo de capacitación a estudiantes de secundaria denominado "Desarrollo de un Pensamiento Crítico ante los contenidos que presentan los medios de Comunicación". El objetivo principal de esta iniciativa fue promover en las personas el análisis de contenido, utilizando herramientas básicas para implementar el pensamiento crítico

frente a los contenidos transmitidos por los medios de comunicación.

Este proyecto piloto se implementó en el cantón de Santa Cruz de Guanacaste y Cartago, con la participación activa de estudiantes. Una lección aprendida fue la capacidad de dimensionar la tarea desde la implementación del aprendizaje constructivista con participación estudiantil. Sin embargo, uno de los desafíos encontrados fue garantizar que los jóvenes adquirieran la capacidad y habilidad necesarias para detectar el interés del emisor en el material difundido.

Un elemento que contribuyó al éxito de esta acción fue establecer una alianza estratégica con el Ministerio de Educación, lo que permitió una mayor coordinación y apoyo para la implementación efectiva del proyecto. Esta colaboración facilitó el acceso a recursos educativos, la difusión del programa y el seguimiento adecuado de los resultados obtenidos.

Por último, el Ministerio de Justicia y Paz ha desarrollado campañas en materia de divulgación de las competencias legales establecidas y prevención de la violencia contra la mujer para su transmisión en televisión nacional en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como conversatorios, charlas y webinars, campañas en redes sociales, conversatorios en Facebook Live y jornadas informativas con mujeres privadas de libertad, todo ello promoviendo la participación y liderazgo femenino en territorios rurales y el uso de prácticas no sexistas en la comunicación.

21. En los últimos cinco años, ¿qué medidas diseñadas específicamente para hacer frente a la violencia contra los grupos marginados de mujeres y niñas ha adoptado su país?

En los últimos cinco años, Costa Rica ha implementado medidas específicas para combatir la violencia contra grupos marginados de mujeres y niñas, una de las iniciativas clave es la Atención itinerante en cantones priorizados a mujeres que residen en zonas rurales y comunidades indígenas. Esta acción está dirigida a mujeres afectadas por violencia que viven en zonas rurales y comunidades indígenas. Su objetivo principal es facilitar el acceso a servicios de atención integral e integrada para estas mujeres, especialmente aquellas que residen en áreas alejadas de los centros urbanos y en comunidades indígenas. La atención itinerante se ofrece en un total de 10 a 12 comunidades cada año en diversas regiones del país.

Entre las lecciones aprendidas destaca la integración de equipos interinstitucionales para la atención en sitio. Durante las visitas a las comunidades, se cuenta con la participación de instituciones estratégicas que permiten a las mujeres acceder a servicios necesarios y resolver trámites como pensiones, medidas de protección, asesoría legal, documentación para atención en salud, becas escolares y apoyos económicos. Esta colaboración interinstitucional ha generado buena comunicación e identificación con los objetivos de la estrategia.

Además, se ha implementado un componente de atención a niños y niñas que acompañan a sus

madres a las visitas. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) asiste con varias funcionarias, una de las cuales se dedica a brindar información sobre derechos a las infancias presentes. La satisfacción de las usuarias es alta, un alto porcentaje ha calificado el servicio como excelente o muy bueno, especialmente valorando la presencia y agilidad en la atención de sus necesidades más urgentes.

A pesar de esto, la iniciativa enfrenta desafíos, como el silencio y el aislamiento entre las mujeres víctimas de violencia, muchas de las cuales temen el estigma y hablan poco de su situación de violencia. Además, casi el 90% de las mujeres que acuden al servicio lo hacen debido a importantes carencias económicas.

Entre las buenas prácticas de la estrategia se encuentra su adopción por las instituciones que la conforman, con cuatro años consecutivos de implementación. Esta estrategia ha permitido que las mujeres de las comunidades seleccionadas reciban atención por medio de una plataforma interinstitucional, resolviendo de manera inmediata diversos trámites como medidas de protección, gestión de ayuda económica, trámites migratorios y becas.

La evaluación constante y la retroalimentación positiva de las usuarias reflejan la satisfacción y efectividad de esta estrategia. Se destaca la cooperación interinstitucional y el compromiso continuo de las entidades involucradas, lo que sugiere una asignación de recursos adecuada para su sostenibilidad y éxito.

Por último, el INAMU aprobó en Sesión Ordinaria de Junta Directiva N° 06-2024, el Plan de Acción de la Política de no Discriminación por Expresión e Identidad de Género y Orientación Sexual del INAMU, el cual tiene una temporalidad del año 2024 al año 2030, y establece acciones de capacitación y sensibilización al funcionariado institución, así como la definición de líneas de trabajo institucionales con la población LBTIQ+ en materia de atención y prevención de la violencia hacia las mujeres sexualmente diversas.

Participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género

Esferas de especial preocupación:

G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

I. Los derechos humanos de la mujer

J. La mujer y los medios de comunicación

L. La niña

22. En los últimos cinco años, ¿qué acciones y medidas ha adoptado su país para fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en la toma de decisiones?

Entre 2019 y 2023, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) de Costa Rica implementó acciones para fortalecer la participación política y ciudadana de las mujeres con un presupuesto de ₡83.490.625,00. Estas acciones se centraron en la capacitación y formación ciudadana con enfoque de género.

La primera acción capacitó a 3348 mujeres militantes de partidos políticos a través de charlas, talleres y conferencias, con el objetivo de fortalecer su ejercicio político. Las actividades se evaluaron continuamente, destacando una aceptación positiva.

La segunda acción alcanzó a 4745 mujeres de diversas edades en todo el país, fomentando su participación ciudadana y su influencia en decisiones políticas y comunitarias. Los talleres, evaluados positivamente, utilizaron métodos lúdicos efectivos para el aprendizaje.

Se emplearon metodologías virtuales y presenciales para abarcar todas las provincias. Las evaluaciones indicaron que los contenidos eran útiles para el ejercicio político de las participantes, y se incorporaron observaciones para mejorar futuros programas.

Entre las lecciones aprendidas se destacó la necesidad de desarrollar estrategias a largo plazo y realizar acciones de información, sensibilización y capacitación con actores estratégicos. También se reconoció la importancia de ajustar las estrategias a las demandas específicas de las mujeres según su diversidad.

Los desafíos incluyeron dificultades en la convocatoria y el aumento del número de partidos

políticos, así como la asignación de objetivos según zonas, priorizando áreas periféricas y de carencia. Sin embargo, se identificaron buenas prácticas como la adaptación de procesos formativos a cada público y la asignación de objetivos regionales, contribuyendo al éxito de las acciones implementadas. [27]

La implementación del Centro de Formación Política de las Mujeres ha sido fundamental para fortalecer la participación política de las mujeres en Costa Rica, [28] alcanzando a 983 mujeres líderes en organizaciones sociales y partidos políticos con un presupuesto de ₡57.315.337,00. El centro ha enfocado sus esfuerzos en aumentar las capacidades de liderazgo transformador y promover la igualdad de género. Las evaluaciones indican que las participantes han experimentado cambios significativos, participando activamente en la toma de decisiones y realizando acciones transformadoras en sus comunidades. [29]

Las mujeres han adquirido conocimientos en temas como el sistema patriarcal, participación política y derechos humanos. Entre las lecciones aprendidas se subraya la importancia de una formación permanente y gradual, así como una metodología participativa con enfoques teóricos de género y derechos humanos.

Los desafíos incluyen la falta de recursos humanos y financieros y la necesidad de innovar en entornos institucionales complejos. A pesar de estos retos, el centro ha demostrado ser una iniciativa valiosa, con un enfoque en el fortalecimiento del liderazgo desde una perspectiva feminista e interseccional que contribuye al empoderamiento y la transformación social.

Entre 2021 y 2023, se llevó a cabo el Proyecto de Fortalecimiento de la Arquitectura de Género y Mecanismos de Género de Partidos Políticos y su Articulación con el INAMU, con un presupuesto de 151,834 euros, financiado en parte por la AECID y el INAMU. El proyecto se centró en posicionar y visibilizar los derechos políticos de las mujeres y en fortalecer los mecanismos de género dentro de los partidos políticos.

---

[27] Los informes de labores del Tribunal Supremo de Elecciones con el detalle de estos procesos pueden ser consultados en el siguiente acceso: https://www.tse.go.cr/informes_labores.htm

[28] El Detalle del Centro de Formación puede ser consultado en el siguiente acceso: https://crinamu-my.sharepoint.com/personal/dfuster_inamu_go_cr/Documents/INAMU%202024/Documentos%20Centro%20Formación%20Informe%20Beijing/Centro%20de%20Formación%20Política%20de%20las%20Mujeres.pdf?CT=1715901823655&OR=ItemsView

[29] La evaluación del diseño del Centro de Formación puede ser consultada en el siguiente acceso: https://crinamu-my.sharepoint.com/personal/dfuster_inamu_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Fdfuster%5Finamu%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FINAMU%202024%2FDocumentos%20Centro%20Formación%20Informe%20Beijing%2FInforme%20de%20evaluación%20diseño%20Centro%20de%20Formación%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fdfuster%5Finamu%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FINAMU%202024%2FDocumentos%20Centro%20Formación%20Informe%20Beijing

Los beneficiarios directos incluyeron el Frente de Mujeres de Partidos Políticos por Costa Rica, 160 partidos políticos inscritos en el Tribunal Supremo de Elecciones, 989 lideresas y mujeres políticas, y cinco organizaciones defensoras de los derechos políticos de las mujeres.

Entre los logros destacados se encuentran la creación de una Hoja de Ruta para los mecanismos de género, la identificación de temas para una Agenda de Género, la ejecución de un Programa de Fortalecimiento Conjunto liderado por el INAMU, y la elaboración de agendas específicas para mujeres indígenas y mujeres con discapacidad. Estos resultados han fortalecido la participación y representación política de las mujeres en Costa Rica, promoviendo la paridad de género y la eliminación de la violencia política contra las mujeres.

La aprobación de la Ley 10.188, Ley para el Fortalecimiento de las Vice Alcaldías y Vice Intendencias Municipales, [30] y la Ley 9.860, Reforma del Código Municipal para la Interacción Efectiva entre alcaldes y Concejos de Distrito,[31] representan avances significativos en la eliminación de la violencia política de género. Estas leyes abordan vacíos legales y mejoran la asignación de funciones y recursos para las vice alcaldías, que son frecuentemente ocupadas por mujeres.

En febrero de 2023, el Tribunal Supremo de Elecciones emitió la Resolución n.° 1330-E8-2023, [32] estableciendo nuevas reglas para la postulación de candidaturas en elecciones municipales, gracias a la incidencia del INAMU y diversos grupos de mujeres defensoras de los derechos políticos. Esta regulación promueve una participación política basada en principios de paridad y equidad, marcando un hito importante en la lucha por la igualdad de género en la política costarricense.

23. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para aumentar el acceso de las mujeres a la expresión y participación en el proceso de toma de decisiones en los medios de comunicación, incluidas también las realizadas mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)?

No existen restricción para la participación de las mujeres a espacios de toma de decisión en los medios de comunicación.

[30] El detalle de la Ley 10.188 puede encontrarse en el siguiente acceso: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=40197&nValor3=131144&nValor5=215929

[31] El detalle de la Ley 9860 puede encontrarse en el siguiente acceso: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=92794&nValor3=122942&strTipM=TC

[32] La Resolución 1330-E8-2023 puede ser consultada en el siguiente acceso: https://www.tse.go.cr/juris/electorales/1330-E8-2023.html?zoom_highlight=1330%2DE8%2D2023

24. Describa el actual mecanismo nacional para la defensa de los derechos de las mujeres de su país (entidad gubernamental dedicada exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres) y las medidas que ha tomado su país en los últimos cinco años para implantarlo o reforzarlo.

El Mecanismo Nacional de las Mujeres en Costa Rica, representado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), ha experimentado una evolución significativa desde su creación en 1998. A lo largo de los años, el INAMU ha mantenido su estructura organizativa original, con mejoras fundamentales implementadas en 2011, que incluyeron la incorporación de las Unidades Regionales y los Centros Especializados de Atención y Albergue Temporal para Mujeres afectadas por la Violencia (CEAAM).

El INAMU es una institución autónoma en el Estado costarricense, con una presidenta ejecutiva que responde a una Junta Directiva. En la administración Chaves Robles 2022-2026, se ha designado también una ministra de la Condición de la Mujer, lo que representa un cambio significativo en la estructura de liderazgo. Esta separación de roles fortalece la capacidad del Estado para abordar los desafíos y promover políticas efectivas en favor de las mujeres y la igualdad de género en el país.

La Junta Directiva del INAMU está integrada por la presidenta ejecutiva del INAMU, quien preside la Junta, el vicepresidente es representante del Ministerio de Educación Pública, y la secretaria es representante de Organizaciones Sociales, designada a través del Foro de Mujeres.[33] Además, cuenta con representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto Nacional de Aprendizaje, del Ministerio de Salud, y del Instituto Mixto de Ayuda Social.

El INAMU opera bajo un enfoque programático y presupuestario que se divide en dos programas principales: el Programa Técnico y el Programa Administrativo. El Programa Técnico, dirigido por la Dirección Estratégica, está compuesto por siete departamentos y constituye la parte sustantiva de las actividades de la institución, mientras que el Programa Administrativo brinda soporte operativo.

El Instituto cuenta con seis sedes regionales, la Delegación de la Mujer para la atención en casos de violencia, y el Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres (CIO) en San José, así como centros de albergue para mujeres afectadas por la violencia ubicados en diferentes partes del país.

En términos de recursos humanos, el INAMU ha experimentado un crecimiento, pasando de 323

[33] Más detalles sobre el funcionamiento y normativa en torno al Foro de Mujeres se pueden consultar en el siguiente acceso: https://www.inamu.go.cr/forodemujeres

a 355 personas funcionarias en el período 2020-2024. En los últimos 5 años el presupuesto ha sido el siguiente:

DETALLE DE PRESUPUESTO ASIGNADO AL INAMU.
Período comprendido entre el año 2020 y 2024.

Año	Rec. de FODESAF	Rec. Superávit	Total
2020	₡ 12.998.987.600,00	₡ 10.269.180.598,67	₡23.268.168.198,67
2021	₡11.506.276.000,00	₡ 11.482.912.384,89	₡22.989.188.384,89
2022	₡ 12.995.204.294,48	₡ 8.923.658.236,00	₡21.918.862.530,40
2023	₡ 12.995.204.294,02	₡ 10.100.689.230,72	₡23.095.893.524,74
2024	₡ 13.189.047.765,83	₡ 5.500.000.000,00	₡18.689.047.765,83

Es relevante señalar que en los años 2022 y 2024 se observa una disminución en los rubros de superávit debido a inversiones significativas realizadas para que el INAMU disponga de sedes regionales y CEAAMs en instalaciones propias, con el objetivo de eliminar los gastos en alquileres para estas sedes.

Además de estas estructuras, Costa Rica ha implementado el Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar (COAVIF), un servicio especializado que opera las 24 horas del día, todos los días del año, y se accede a través del Sistema Nacional de Emergencias 9-1-1. El COAVIF brinda atención inmediata y especializada a mujeres víctimas de diversos tipos de violencia, incluyendo la violencia intrafamiliar, violencia sexual, explotación sexual comercial, trata y hostigamiento sexual. Este centro fue establecido en febrero de 2022 mediante la aprobación de la Ley No 10158, Ley Consolidación del Centro Operativo de atención a la violencia intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial. El COAVIF se financia con los recursos ordinarios del INAMU y del Sistema de Emergencias 9-1-1, y cuenta con el respaldo del gobierno para garantizar su funcionamiento continuo y la calidad de sus servicios.

25. En los últimos cinco años, ¿qué otros mecanismos y herramientas ha utilizado su país para incorporar la igualdad de género en todos los sectores? (por ejemplo, coordinadoras de cuestiones de género en los poderes ejecutivo, legislativo o judicial; mecanismos de coordinación interministerial; auditorías de género, consultas con organizaciones de mujeres)

En los últimos cinco años, Costa Rica ha implementado mecanismos y herramientas para incorporar la igualdad de género en todos los sectores. Estas medidas incluyen iniciativas que van desde la creación de espacios de diálogo y análisis para mujeres rurales, hasta la formulación de políticas específicas y la construcción de alianzas estratégicas tanto en el sector público como en el

privado. Estas acciones buscan no solo reducir las brechas de género existentes, sino también transformar las estructuras y culturas organizacionales para promover una verdadera equidad.

El Foro Nacional de Mujeres Rurales, oficializado en el año 2022, ha fomentado el intercambio de experiencias y la elaboración de agendas de incidencia política por parte de mujeres de territorios rurales. Este foro, con un alcance nacional, ha permitido que las mujeres rurales participen activamente en la defensa de sus derechos y en la generación de políticas públicas que les beneficien directamente.[34] Este esfuerzo tiene un alcance nacional, involucrando a 58 mujeres de 29 territorios rurales. Para el año 2024, se ha asignado un presupuesto de 6.380.000 colones a esta iniciativa. Las evaluaciones preliminares del foro han mostrado resultados positivos, especialmente en la creación de un espacio seguro y productivo para el diálogo y la elaboración de políticas que reflejan las necesidades y perspectivas de las mujeres rurales.

A lo largo del proceso, se han aprendido importantes lecciones, como la necesidad de un seguimiento constante en la etapa inicial del foro de mujeres rurales para garantizar su efectividad. Además, se ha identificado la importancia de establecer un estatuto de funcionamiento claro y detallado que guíe las actividades y procesos del foro. Uno de los principales obstáculos ha sido la comunicación y la conexión a Internet en ciertos territorios rurales, lo cual ha dificultado la realización de reuniones virtuales y la participación continua de todas las integrantes.

A pesar de estos desafíos, el foro de mujeres rurales ha logrado implementar buenas prácticas que han contribuido a su éxito. Una de estas prácticas es la consolidación de un Equipo Técnico Interinstitucional que da seguimiento al Foro Nacional de Mujeres Rurales. Las acciones de este equipo están inscritas en el plan de acción de la Política para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG). Además, la gestión de la política pública desde las voces de las mujeres ha sido fundamental para asegurar que las políticas desarrolladas sean representativas y efectivas.

La Política de Igualdad de Género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural 2020-2030, y su I Plan de Acción,[35] se dirige a mujeres y organizaciones lideradas por mujeres en estos sectores. Esta política busca reducir significativamente las desigualdades de género en el desarrollo de actividades productivas mediante una atención efectiva e igualitaria en la prestación de servicios institucionales, mediante la implementación de servicios institucionales que atienden de manera equitativa a mujeres y hombres, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades y recursos para desarrollarse en sus actividades económicas.

[34] La Estrategia del Foro Nacional de Mujeres Rurales puede ser consultada en el siguiente acceso: https://pnud-conocimiento.cr/repositorio/estrategiaforo_mujeresrurales/
[35] La Política y su I Plan de Acción pueden ser consultados en el siguiente acceso: https://ofinase.go.cr/wp-content/uploads/politica_genero_sectoragro2020.pdf

Uno de los desafíos más significativos que enfrenta esta política es mejorar el mecanismo de seguimiento de su ejecución. A pesar de los esfuerzos por implementar esta política de manera efectiva, se ha identificado la necesidad de desarrollar y fortalecer mecanismos que permitan un seguimiento riguroso y constante de sus resultados. Este seguimiento es crucial para evaluar el impacto de la política y realizar los ajustes necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.

Entre las buenas prácticas implementadas, destaca el diseño con enfoque participativo, lo cual ha sido fundamental para garantizar que las necesidades y perspectivas de las mujeres sean consideradas en todas las etapas del desarrollo e implementación de la política. Involucrar a las mujeres en el proceso de diseño ha permitido que las soluciones propuestas sean más efectivas y relevantes para quienes están directamente afectadas.

Además, la transversalización del enfoque de género a través de alianzas público-públicas ha sido esencial para incidir en las intervenciones estratégicas en materia de empleabilidad. Estas alianzas han involucrado a múltiples instituciones y empresas, como el Ente Costarricense de Acreditación (ECA), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), y el Ministerio de Hacienda, entre otros, trabajando en conjunto para promover una cultura organizacional equitativa y mejorar las condiciones laborales desde una perspectiva de género.

Las alianzas público-privadas han sido igualmente importantes para promover la igualdad de género. Estas alianzas han involucrado a instituciones como el Instituto Técnico de Normalización, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y empresas como KPMG y Efecto Boomerang. Con un presupuesto de 82,530,460 colones, estas alianzas tienen varios objetivos, incluyendo la generación de estrategias de incidencia técnica y política para la transversalización del enfoque de género, la promoción de una cultura organizacional equitativa, el aumento de la competitividad de las organizaciones mediante la mejora de las condiciones laborales y el cumplimiento del ordenamiento jurídico en igualdad de género.

El propósito principal es promover la igualdad de género en dos momentos clave de la empleabilidad: el acceso y la permanencia en el empleo. En el acceso, se identifican y modifican prácticas discriminatorias que limitan la entrada de las mujeres a empleos decentes. En la permanencia, se transforman aspectos que obstaculizan su permanencia, como la cultura organizacional, la movilidad laboral, el hostigamiento sexual, el acoso laboral, la violencia de género y los micromachismos.

Las lecciones aprendidas de estas alianzas muestran que la colaboración entre los sectores público y privado ha sido fundamental para avanzar en proyectos e iniciativas variadas. Estas incluyen la certificación en normas de igualdad de género, iniciativas en corresponsabilidad social de los cuidados, estudios e investigaciones, y procesos de capacitación. Sin embargo, se han identificado

desafíos, como la necesidad de involucrar a sectores empresariales más influyentes y mayormente empleadores, como el sector turismo y construcción.

26. Si en su país existe una institución nacional de derechos humanos, ¿qué medidas ha adoptado para hacer frente a las violaciones de los derechos de la mujer y promover la igualdad de género?

La Defensoría de los Habitantes en Costa Rica ha implementado una serie de medidas para abordar las violaciones de los derechos de la mujer y promover la igualdad de género. En ausencia de una oficina nacional de derechos humanos, esta entidad se ha centrado en proteger los derechos específicos de las mujeres en diversos ámbitos.

Una de las principales acciones ha sido el abordaje del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. La Defensoría de los Habitantes ha establecido programas que incluyen la generación de indicadores para medir y comprender la magnitud del problema, así como la implementación de capacitaciones sobre la Ley No 7476, que regula el hostigamiento sexual en Costa Rica. Además, se realiza un seguimiento constante a las denuncias de hostigamiento sexual, cumpliendo con la Ley No 7476 y sus reformas, con el objetivo de garantizar un ambiente laboral y educativo seguro y libre de discriminación para las mujeres. Adicionalmente, se ha establecido el objetivo de crear indicadores para obtener datos precisos sobre el hostigamiento sexual remitidos por las diversas entidades del sector público a la Defensoría de los Habitantes. Esto implica la creación de un formato o sistema uniforme para registrar la información relacionada con los casos de hostigamiento sexual, así como organizar y procesar los datos recopilados de manera que puedan ser analizados de manera efectiva.

El alcance de estas acciones incluye el establecimiento de sistemas de recolección de datos para obtener información precisa sobre el hostigamiento sexual, lo que permitirá ordenar y analizar los datos recopilados de manera estandarizada para el desarrollo de criterios de análisis y evaluación. Además, se busca la oficialización de los datos recopilados para su utilización como herramienta de referencia en la toma de decisiones, la formulación de políticas y la divulgación de informes públicos. De esta manera, se pretende fortalecer la capacidad de la Defensoría de los Habitantes para abordar el hostigamiento sexual y promover entornos laborales y educativos seguros y libres de discriminación para las mujeres en Costa Rica.

Adicionalmente, se ha puesto en marcha el grupo de trabajo Agenda CEDAW, esta acción está dirigida a mujeres de organizaciones de la sociedad civil y expertas independientes, especialmente aquellas vinculadas a organizaciones feministas y de mujeres, o que trabajen con un enfoque de género. El objetivo principal de esta acción es brindar información sobre los alcances de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como las recomendaciones generales y específicas del Comité CEDAW para Costa Rica,

destacando la importancia de construir una agenda colectiva para exigir su cumplimiento.

El alcance de esta acción abarca diversos aspectos, incluyendo el apoyo a la participación activa de las mujeres en la difusión de información y la incidencia política en defensa de sus derechos, lo que contribuirá a la implementación efectiva de las recomendaciones de la CEDAW y la promoción de la igualdad de género. Además, se promueve la participación activa de las organizaciones de mujeres en la formulación de una agenda común para abogar por la implementación efectiva de estas recomendaciones.

Se organizan reuniones de consulta y diálogo para identificar las prioridades y necesidades específicas de las mujeres en relación con la exigibilidad de sus derechos, fomentando la colaboración entre diferentes grupos y organizaciones para fortalecer su voz colectiva. También se establecen mecanismos regulares de diálogo y seguimiento entre las organizaciones de mujeres y las autoridades estatales para monitorear la implementación de políticas y leyes relacionadas con los derechos de las mujeres.

El espacio busca construir una Agenda de Mujeres para la Exigibilidad de las Recomendaciones del Comité de CEDAW mediante procesos participativos inclusivos, facilitando la coordinación y colaboración entre diversas agendas y demandas de mujeres y organizaciones de la sociedad civil. Finalmente, se promueve la articulación de estrategias de incidencia política y acciones de defensa basadas en las prioridades identificadas por las mujeres y sus organizaciones, con el objetivo de promover el pleno ejercicio de sus derechos en Costa Rica.

Otro aspecto relevante es la incidencia institucional para garantizar el derecho de las mujeres a participar en la vida social y política. En este sentido, la Defensoría de los Habitantes en Costa Rica, lleva a cabo acciones de incidencia institucional para garantizar el derecho de las mujeres a participar en la vida social y política. Esto incluye el impulso de la "Ruta de las Cuotas a la Paridad de Género" en las elecciones nacionales y municipales, así como la promoción de la paridad en las juntas directivas de las organizaciones sociales.

Esta acción se centra en avanzar en los derechos de participación política y social de las mujeres mediante el ejercicio de las competencias institucionales. La Defensoría brinda apoyo técnico y político en el trámite legislativo de reformas electorales, defiende la constitucionalidad de los textos aprobados y divulga la normativa y los resultados de su aplicación. El alcance de estas acciones incluye varios aspectos importantes, como el estudio de los alcances de las reformas al Código Electoral en materia de paridad, el seguimiento a la implementación y vigencia de la normativa, y la elaboración de coadyuvancias en el marco de acciones de inconstitucionalidad formuladas contra las reformas del Código Electoral y la Ley N° 8901, Porcentaje mínimo de

mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas.[36]

Además, se realizan estudios de la jurisprudencia electoral y constitucional, se trabaja interinstitucionalmente para elaborar propuestas de reglamentación y protocolos internos, y se organizan actividades de información sobre los derechos de las mujeres a la participación en la vida social y política. También se elaboran criterios técnicos en el marco del proceso legislativo y se preparan informes técnicos solicitados por la Sala Constitucional en el contexto del análisis de recursos de amparo relacionados con la omisión de paridad en la conformación de juntas directivas de asociaciones de desarrollo indígenas y la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas (CONAI).

Sociedades pacíficas e inclusivas

Esferas de especial preocupación:

E. La mujer y los conflictos armados

I. Los derechos humanos de la mujer

L. La niña

27. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para alcanzar y mantener la paz, fomentar las sociedades pacíficas e inclusivas con el objetivo de lograr un desarrollo sostenible e implementar la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad?

Costa Rica, desde el Ministerio de Justicia y Paz (MJP), impulsó la creación de Centros Cívicos por la Paz, Casas de Justicia y RAC con el objetivo de promover y mantener la paz y sociedades pacíficas, prestando especial atención al desarrollo de niñas, adolescentes y mujeres adultas. Adicionalmente, el componente de género se integró como eje transversal en la programación de estas iniciativas, en línea con la Agenda Nacional de Prevención de la Violencia y Promoción de la Paz Social 2019-2022, que también incluyó la perspectiva de género como elemento fundamental en su propuesta programática.

Desde el año 2022, Costa Rica ha trabajado activamente para implementar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, involucrando a 20 instituciones de los tres poderes de la República en este proceso. Desde el Poder Ejecutivo, se han designado

[36] La Ley puede ser consultada en el siguiente acceso: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69350&nValor3=98450&strTipM=TC

representantes de diversos ministerios, como la Presidencia, Relaciones Exteriores y Culto, Seguridad Pública y Gobernación y Policía, Justicia y Paz, Educación Pública, Trabajo y Seguridad Social, Cultura y Juventud, Planificación Nacional y Política Económica, Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, así como la ministra de la Condición de la Mujer. Además, se han integrado entidades como el Instituto Nacional de las Mujeres, el Patronato Nacional de la Infancia, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal y el Sistema Nacional de Radio y Televisión. El proceso está siendo liderado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, con el apoyo del Gobierno de Canadá.

El objetivo principal de esta colaboración ha sido identificar áreas de interés para abordar en el marco del Plan de Acción Nacional, lo que se ha logrado mediante una serie de actividades, incluyendo mesas de trabajo interinstitucionales, webinarios y una Clase Magistral. Estos eventos han facilitado el diálogo y la identificación de aspectos relevantes, como la necesidad de aumentar la representación de las mujeres en posiciones de toma de decisiones y fomentar su participación en procesos de negociación internacionales en temas de paz y seguridad. También se ha destacado la importancia de mejorar la coordinación y el intercambio de información entre los socios implementadores del Plan de Acción, así como la necesidad de capacitación y fortalecimiento de capacidades para los cuerpos policiales e instancias involucradas en su implementación.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, persisten desafíos significativos en la aplicación efectiva del Plan de Acción Nacional. La complejidad de coordinar a múltiples socios con diferentes capacidades y prioridades, así como la necesidad de un cambio cultural transformador en las instituciones responsables, representan obstáculos importantes. Se requiere un liderazgo coherente, formación en materia de igualdad de género y la integración plena de la perspectiva de género en todas las áreas abordadas en el plan para superar estos desafíos. A pesar de esto, el intercambio de experiencias con Canadá ha permitido identificar algunas buenas prácticas que pueden contribuir al éxito de la implementación del Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

28. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para aumentar el liderazgo, la representación y la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz, y la acción y respuesta ante crisis humanitarias en los niveles de toma de decisiones en situaciones de conflictos armados o de otro tipo y en contextos frágiles o de crisis?

Es importante destacar que, aunque Costa Rica no ha enfrentado conflictos armados convencionales en este período, el país ha dedicado esfuerzos para fortalecer su capacidad

institucional y promover la inclusión de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en áreas críticas para la seguridad y el bienestar de la población, mediante la elaboración de un Plan de Acción Interinstitucional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. En este contexto, se han implementado iniciativas que buscan fomentar la participación activa de las mujeres en la formulación de políticas y acciones relacionadas con la paz y la seguridad, así como en la respuesta ante crisis humanitarias, reconociendo la importancia de su contribución en la construcción de un entorno más seguro y equitativo para todos los ciudadanos.

Una de las medidas adoptadas fue asegurar el acceso de las mujeres a la plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones a nivel directivo. Esto se evidencia en la designación política de una mujer al frente del Viceministerio de Paz. Además, se destacó la designación de la señora viceministra de Gestión Estratégica como integrante del Consejo de Seguridad Nacional, donde el Ministerio de Justicia y Paz (MJP) actúa como la instancia rectora. Estos nombramientos políticos estuvieron en línea con las recomendaciones establecidas en la Resolución 1325 de las Naciones Unidas.

Esta acción buscó mantener y fortalecer las funciones establecidas por cada viceministerio a nivel nacional e institucional. En términos de presupuesto, se contempló el pago de salarios como parte del presupuesto institucional. Estas acciones estuvieron destinadas a promover la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones a nivel gubernamental, específicamente en áreas relacionadas con la paz, la seguridad y la gestión estratégica.

29. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar la rendición de cuentas judicial y no judicial por violaciones del derecho internacional humanitario y violaciones de los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado y otros, o en la acción humanitaria y respuestas ante crisis?

Es importante tomar en cuenta que Costa Rica no se ha enfrentado a conflictos armados convencionales, el país ha implementado diversas iniciativas para promover la paz, la seguridad y el bienestar de sus ciudadanos, así como para fortalecer su papel en el ámbito internacional. En este contexto, se han desarrollado acciones clave para garantizar la protección y el desarrollo integral de la niñez y adolescencia, así como para promover la participación interinstitucional en la elaboración de planes internacionales, como el Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325 de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Este enfoque participativo ha reflejado el compromiso de Costa Rica con los principios de igualdad de género y derechos humanos, reconociendo la importancia de involucrar a todos los sectores de la sociedad en la construcción de un futuro más seguro y justo.

Además, se han implementado iniciativas para mejorar la rendición de cuentas judicial y no judicial, con un enfoque específico en la prevención de la violencia sexual y de género en contextos de fragilidad y crisis humanitarias, incluidas las crisis migratorias. Estos esfuerzos han incluido medidas para garantizar la protección de mujeres y niñas en situaciones de vulnerabilidad, como migrantes y refugiadas. Costa Rica, siendo un país receptor de migrantes y refugiados en la región centroamericana, ha tenido que enfrentar desafíos significativos en términos de protección de derechos humanos en este contexto.

Al integrar la perspectiva de género y los derechos humanos en las intervenciones de paz y seguridad, Costa Rica ha buscado promover la equidad y la justicia, así como prevenir la explotación y los abusos sexuales entre la población migrante y refugiada. Estas acciones han reflejado el compromiso del país con la construcción de una paz duradera y sostenible, basada en el respeto mutuo y la inclusión de todas las personas, independientemente de su estatus migratorio o de refugiado. En esta línea, y con el apoyo de UNFPA, el país se encuentra en proceso de desarrollar un Instrumento Interinstitucional de Intervención y Valoración de Riesgo en Situaciones de Violencia Contra las Mujeres Migrantes en Tránsito por parte del funcionariado público y otros en espacios de acogida y atención en tránsito.

Costa Rica reconoce la importancia de fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas tanto a nivel nacional como internacional para garantizar que se haga justicia por las violaciones del derecho internacional humanitario y los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de crisis humanitarias.

30. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para eliminar la discriminación y las violaciones de los derechos de las niñas, incluidas las adolescentes?

En los últimos cinco años, Costa Rica ha implementado una serie de medidas destinadas a eliminar la discriminación y proteger los derechos de las niñas y adolescentes. Una de las principales áreas de enfoque ha sido la salud sexual y reproductiva de las adolescentes. En este sentido, se estableció en colaboración con el Ministerio de Salud el Proyecto Salud Mesoamérica para la Prevención del Embarazo en la Adolescencia, que ha desarrollado un modelo de atención integral al embarazo adolescente. Este protocolo clínico ha proporcionado un marco para una atención completa, incluyendo evaluación de riesgos, educación grupal sobre salud sexual y reproductiva, asesoramiento y acceso a métodos anticonceptivos de larga duración.

Además, como parte de estas medidas, se promovió la vacunación contra el Virus del Papiloma Humano (VPH) en áreas de salud y centros de atención, lo que ha contribuido significativamente a la prevención de enfermedades relacionadas con la salud reproductiva entre las adolescentes.

Estas iniciativas no solo tienen como objetivo reducir los embarazos adolescentes, sino también promover la salud y el bienestar integral de las jóvenes. Al abordar la salud sexual y reproductiva de manera integral, Costa Rica busca crear un entorno más seguro y saludable para las adolescentes, promoviendo su autonomía y garantizando el ejercicio pleno de sus derechos, en particular, acceso a educación.

Otro aspecto importante de las medidas adoptadas ha sido la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia en el entorno educativo. Se implementaron programas educativos, campañas de comunicación, capacitaciones y actividades de sensibilización para crear conciencia sobre los derechos de las niñas y adolescentes, así como para fomentar una cultura de respeto y equidad en las escuelas y colegios. Entre estas acciones se encuentran el Servicio Comunal Estudiantil "Alcemos la voz", el Servicio Comunal Estudiantil "Redes Empodérate", y el Servicio Comunal Estudiantil "E compas".[37] Además, se llevaron a cabo talleres de autoformación como "Participación política de las mujeres" y "Liderazgos transformadores", así como encuentros estudiantiles y capacitaciones sobre liderazgo de las mujeres.

Adicionalmente, se ha brindado apoyo académico a mujeres, niños y niñas albergados en CEAAMs. Se han implementado cursos sobre prevención de la violencia contra las mujeres y prevención, atención y denuncia del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. También se incorporaron programas de estudio como Educación Cívica y Psicología y Ética Profesional, con enfoque en igualdad de género. Se llevaron a cabo diversas campañas de comunicación, como "El Amor no debe doler", "Publicidad Sexista",[38] "Reparación simbólica", entre otras, dirigidas a sensibilizar sobre temas de género y violencia.

Además, se han organizado conferencias, webinarios y procesos de formación con contenidos en género, igualdad y no discriminación, así como estudios sobre manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en la población estudiantil. Todas estas acciones buscan crear un entorno educativo inclusivo y seguro, donde las niñas y adolescentes puedan desarrollarse plenamente y ejercer sus derechos sin temor a discriminación o violencia.

Las lecciones aprendidas de estas iniciativas, como la importancia de la coordinación interinstitucional y la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de violencia de género, han sido

[37] El Reglamento del Servicio Comunal Estudiantil, establecido por Decreto No 30226-MEP puede ser consultado en el siguiente acceso:
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=48155&nValor3=127878&strTipM=TC
[38] Ejemplos de la campaña se pueden ver en el siguiente acceso:
https://www.facebook.com/MEPCostaRicaoficial/photos/a.148794525189736/4056839767718506/?type=3

fundamentales para mejorar continuamente las políticas y programas relacionados con la igualdad de género.

Conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente

Esferas de especial preocupación:

I. Los derechos humanos de la mujer

K. La mujer y el medio ambiente

L. La niña

31. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para integrar las perspectivas de género y las inquietudes al respecto en las políticas ambientales, incluidas la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, la conservación de la biodiversidad y la prevención de la degradación de las tierras?

Costa Rica ha llevado a cabo una serie de acciones para abordar la igualdad de género en el contexto de la acción climática, reconociendo la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las medidas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático.

Estas acciones incluyeron la construcción y lanzamiento del PGCC, el cual tiene como objetivo contribuir a la articulación de acciones multisectoriales que promuevan la reducción de los impactos diferenciados de la crisis climática sobre las mujeres en su diversidad, especialmente las de sectores con mayor situación de vulnerabilidad, en sectores estratégicos mediante empleabilidad y autonomía económica, fortalecimiento de capacidades e innovación, gestión de riesgo, incorporación de la perspectiva interseccional de género en la acción climática, y producción de información desagregada. Se pretende impactar a la población por medio de acciones implementadas por instituciones públicas en sinergia con el sector privado, organizaciones de la sociedad civil y cooperantes internacionales, que desarrollan iniciativas para acción climática y la igualdad en 5 sectores priorizados: Agricultura, Forestal, Turismo, Movilidad y Transporte, Energía e Infraestructura. Al tratarse de un compromiso nacionalmente determinado-(NDC) del Acuerdo París, el plan se actualiza cada 5 años junto con la NDC. Este primer plan se implementará durante 2024 y 2025 y luego se requiere su evaluación y actualización para un nuevo quinquenio.

Por otro lado se encuentran iniciativas como la asistencia técnica especializada en género proporcionada por el INAMU en proyectos implementados en el país emanados de la Ley No 10233, la cual aprueba el Contrato de Préstamo N° CCR102501L que financia el "Programa de

apoyo presupuestario basado en políticas para implementar la trayectoria sostenible e inclusiva de Costa Rica", suscrito en 2022 con la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD),[39] el cual tiene como propósito apoyar la trayectoria de la descarbonización del país, integrando a los sectores de construcción sostenible y de manejo integral de los residuos sólidos y transición justa, con un objetivo transversal de promover la igualdad de género.

Estos procesos han buscado abordar las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en su diversidad, incluidas las mujeres afrodescendientes, de pueblos originarios, en zonas rurales o urbanas, migrantes, en situación de pobreza, adultas mayores, LBTIQ+, entre otras. El PGCC y el Programa establecido con AFD, además de los proyectos implementados por el INAMU han tenido como objetivo principal reducir los impactos diferenciados de la crisis climática sobre las mujeres, promoviendo su empleabilidad y autonomía económica, fortaleciendo capacidades en gestión de riesgos y promoviendo la inclusión de la perspectiva de género en la acción climática.

Además de estas acciones, se han buscado resultados específicos, en el marco de procesos conjuntos con otras instituciones nacionales y la cooperación internacional. Entre estos proyectos se encuentra el proyecto “Conectando comunidades y ecosistemas cuenca binacional del Río Sixaola”, el cual busca fortalecer la acción transfronteriza de múltiples partes interesadas en la cuenca del río Sixaola, compartida por Costa Rica y Panamá, para restaurar los ecosistemas fluviales y costeros, reducir la contaminación de la producción agrícola y reducir los riesgos de desastres hidrometeorológicos.[40]

Adicionalmente se encuentra la asistencia técnica brindada al proyecto Transición a Economías Verdes Urbanas (TEVU), que busca la descarbonización en el Gran Área Metropolitana (GAM) a través de la reforma fiscal y política, y la planificación urbana integrada sostenible.[41] Estos últimos dos proyectos mencionados se implementan con recursos GEF y contrapartes institucionales, en el caso del Proyecto Binacional el aporte es de USD$18.239.801,44, mientras que en el caso del TEVU es de USD$109,449,464.

Por último se encuentra el proceso "Gestionando la biodiversidad desde las mujeres guardaparques" impulsada por GIZ y Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC) dirigida a mujeres guardaparques y cuya finalidad es impulsar la solicitud de las mujeres guardaparques para la creación de una Política Institucional del SINAC para la Igualdad de Género, con el fin de mejorar

[39] La ley puede ser consultada en el siguiente acceso: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=96832&nValor3=129937&strTipM=TC&lResultado=3&nValor4=1&strSelect=sel
[40] Los detalles del Proyecto se pueden consultar en el siguiente acceso: https://www.sixaola.org/comunidades.php
[41] Los detalles del Proyecto se pueden consultar en el siguiente acceso: https://tevucr.org

las condiciones laborales de todas las personas funcionarias de la institución y con esto incidir en el alcance de los objetivos nacionales e internacionales en materia de uso y conservación de las biodiversidad.

Estas iniciativas han sido de gran importancia porque reconocen la interseccionalidad de las problemáticas relacionadas con el género y el cambio climático, abordando las desigualdades estructurales que enfrentaban las mujeres y promoviendo su participación activa en la toma de decisiones y acciones relacionadas con la acción climática. Además, al estar alineadas con los compromisos nacionales e internacionales, como el Acuerdo de París, estas acciones contribuyen a avanzar hacia un desarrollo sostenible e inclusivo en Costa Rica.

32. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para integrar las perspectivas de género en políticas y programas para la reducción del riesgo de desastres y de fomento de la resiliencia ambiental y climática?

Como se ha mencionado, el recién aprobado PGCC tiene como objetivo contribuir a la articulación de acciones multisectoriales que promuevan la reducción de los impactos diferenciados de la crisis climática sobre las mujeres en su diversidad, especialmente las de sectores con mayor situación de vulnerabilidad, en sectores estratégicos mediante empleabilidad y autonomía económica, fortalecimiento de capacidades e innovación, gestión de riesgo, incorporación de la perspectiva interseccional de género en la acción climática, y producción de información desagregada. Esta acción es uno de los esfuerzos interinstitucionales y participativos que han sido liderados por el INAMU en esta materia.

Por otro lado, se han desarrollado procesos de asistencia técnica interinstitucional entre el INAMU y la CNE para la implementación de compromisos contenidos en la Política Nacional para la Gestión del Riesgo (PNGR) y en la PIEG, buscando fortalecer la transversalización de la perspectiva interseccional de género en materia de gestión del riesgo de desastres (GRD) desde las instituciones rectoras en género y GRD.

El Plan de Acción de la Política Nacional de Gestión del Riesgo, fue diseñado con acciones estratégicas de género con interseccionalidad, en los últimos tres años se han destinado ₡361.633.936.012 para cumplir con sus productos. Esta acción reconoció la importancia de contar con instituciones del Estado que contaran con mecanismos de género para incorporar este enfoque en la gestión de riesgo de desastre. Se señaló la necesidad de un mayor presupuesto para mejorar el Sistema de Seguimiento y Monitoreo, lo que permitiría informar sobre cómo se incorpora el enfoque de género en los tres subsistemas del SNGR. Otra acción importante de esta asistencia técnica fue la Estrategia para la incorporación del enfoque de género en el Sistema

Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, la cual buscó impactar a unas 2167 personas representantes del SNGR. Se destacó la importancia de realizar un proceso de consulta a las instancias de coordinación del SNGR antes de elaborar el Plan de Acción de la Estrategia. Además, se implementó un Mecanismo de género en la CNE, con el objetivo de contar con una Oficina de Género en Inclusión Social que promoviera e incorporara el enfoque de género en el SNGR y la CNE. Con un presupuesto de ₡10.102.345 destinado al salario fijo de la persona encargada del mecanismo de género en los últimos 5 años, se buscó fortalecer la capacidad de transversalización del enfoque de género en la gestión de riesgo de desastres. Po último, actualmente la CNE cuenta con una Política Institucional de Igualdad de género y un plan de acción, cuyo objetivo es establecer las acciones estratégicas institucionales para la incorporación del enfoque de igualdad de género en el ámbito interno de la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias, que favorezca a la reducción de las brechas de género, a través de dos planes de acción, con el fin de establecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que laboran en la institución.

Se busca así cerrar las brechas de género y establecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante dos planes de acción que abordaran la gestión administrativa, del recurso humano y la comunicación institucional. Se destacó el aumento de capacidades del personal en enfoque de género y la gestión del riesgo, así como la sensibilización sobre la respuesta diferenciada que debía brindar la institución y el respeto a los derechos humanos.

Estas iniciativas fueron fundamentales porque reconocieron las desigualdades de género existentes y buscaron garantizar la participación equitativa de las mujeres en todas las áreas de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones y la respuesta ante desastres naturales y riesgos.

Por otro lado, a partir del 2020 el Gobierno ha estado desarrollando el proyecto Mi Transporte, junto con la Agencia de Cooperación Alemana, el alcance ha sido nacional y ha generado reflexión y concientización a través de productos como una encuesta de percepción y un análisis de género, con datos relevantes sobre vivencias, percepciones, problemáticas, necesidades y propuestas de las mujeres en el transporte público urbano en Costa Rica.[42] Durante el 2020 y 2021, se implementaron 4 iniciativas que son capacitación a choferes de la Empresa ADT (Desamparados) y elaboración de la caja de herramientas para choferes en Género y Movilidad; lineamientos de diseño de espacios públicos género-sensitivos y un prototipo de parada de autobús en la Municipalidad de Desamparados; y la propuesta de aplicación móvil Te Acompaño.[43]

[42] El detalle del proyecto puede ser consultado en la siguiente página web: https://gender-works.giz.de/competitions2020/costa-rica-genero-y-transporte-en-costa-rica/

[43] Se conceptualizó una aplicación que facilite la creación de comunidades de mujeres con orígenes y destinos comunes, de manera que puedan coordinar sus viajes para evitar desplazarse solas. Esta App no ha logrado ser alojada

Adicionalmente, en la línea de sensibilización a usuarias del INAMU en materia de acción climática, en el año 2021 se facilitó un Taller Resiliencia Climática con mujeres beneficiadas por FOMUJERES, con el fin de brindar herramientas para la reflexión, análisis y posibles transformaciones en las prácticas productivas de las 50 mujeres seleccionadas para recibir los recursos del Fondo, promoviendo su autonomía económica y en el marco de la transición hacia una economía nacional verde, que permita la resiliencia climática, protección y uso sostenible de la biodiversidad para el Desarrollo Sostenible. En el contexto de la evaluación y reformulación de FOMUJERES, en 2023 la Presidencia Ejecutiva solicitó la revisión e incorporación de consideraciones ambientales en los formularios de aplicación. Esto permite que se genere valiosa información para mapear proyectos beneficiados que puedan ser incorporados a otros procesos de apoyo a las economías verdes y azules lideradas por mujeres en las distintas regiones del país, así como captar mujeres que puedan recibir capacitaciones especializadas en resiliencia climática y GRD.

Sección 4: Instituciones y procesos nacionales

33. Describa la estrategia o plan de acción nacional de su país para la igualdad de género, indicando su nombre, el periodo que abarca, su prioridad, la financiación y la sintonía con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluidas las metas según el ODS 5.

Costa Rica ha adoptado un enfoque integral para promover la igualdad de género y abordar la violencia contra las mujeres, destacando dos políticas fundamentales: la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género para Todas las Mujeres (PIEG)[44] y la Política para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI). [45]

La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género para Todas las Mujeres 2018-2030, tiene como objetivo principal promover cambios culturales favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las regiones del país. Para lograrlo, se propone fortalecer la institucionalidad de género en el Estado, impulsar la corresponsabilidad social en los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, y fortalecer la autonomía económica y el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres. Esta política aborda cuatro ejes sustantivos: 1. Cultura de los derechos para la igualdad; 2. Distribución del tiempo; 3. Distribución de la riqueza y 4. Distribución del poder. Estos ejes aglutinan respuestas y aproximaciones a soluciones publicas orientadas a reducir o erosionar los nudos estructurales que aún enfrenta el país en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Alrededor de estos ejes la Secretaría Técnica de la PIEG, liderada por INAMU, construye, junto con las instituciones un Plan de Acción cada 3 años,

en ninguna institución pública y campañas de posicionamiento e información sobre la nueva ley de acoso sexual callejero.

[44] La PIEG y sus planes de acción pueden ser consultados en el siguiente link: https://www.inamu.go.cr/pieg2018-2030

[45] El PLANOVI puede ser consultado en el siguiente link: https://www.inamu.go.cr/planovi

el último de 2023 a 2026 que contiene las más de 30 acciones y las instituciones responsables de las mismas.

Las recomendaciones emanadas de la evaluación de diseño de la PIEG abordan varios aspectos fundamentales para fortalecer su implementación efectiva. En términos de planificación, se destaca la necesidad de mejorar la lógica causal y la trazabilidad de la estructura programática, así como de caracterizar y cuantificar de manera más precisa la población objetivo, utilizando diferentes niveles de desagregación. Además, es crucial vincular explícitamente los resultados a niveles de efectos e impactos buscados por la política, determinar metas claras para los resultados esperados y elaborar acciones estratégicas utilizando parámetros homogéneos y el criterio SMART en el diseño de indicadores. Estas recomendaciones apuntan a garantizar una planificación más efectiva y una mejor medición de los resultados.

En cuanto a la información, se sugiere afinar los instrumentos de recolección de datos y los sistemas de información, desarrollando fichas específicas para los indicadores de resultados planificados y las acciones estratégicas. Asimismo, se recomienda estandarizar la desagregación de la información según colectivos, regiones o territorios, con el fin de facilitar el control del avance de las metas y la toma de decisiones basada en evidencia. Además, se propone actualizar el sistema de información digital para gestionar de forma automática la información desagregada, integrando los indicadores de resultados y acciones estratégicas. Por último, se insta a generar mecanismos para aumentar el volumen de microdatos relacionados con las mujeres beneficiadas en el territorio, lo que contribuirá a una mejor comprensión de las necesidades y logros en materia de igualdad de género.

Por otro lado, la Política para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades se enfoca en abordar la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones. Sus objetivos incluyen propiciar percepciones no estereotipadas de mujeres y hombres, promover competencias para el ejercicio de masculinidades igualitarias, aumentar el acceso de las mujeres a programas de desarrollo económico y social, garantizar su acceso a servicios de protección efectiva y no revictimización, así como mejorar el acceso a servicios especializados para mujeres afectadas por violencia sexual y en riesgo de femicidio.

Ambas políticas tienen como gran desafío su regionalización y el fortalecimiento de la articulación interinstitucional, también se destacan buenas prácticas, como la existencia de unidades institucionales articuladas para la ejecución y seguimiento de los planes.

La regionalización de ambas políticas responde al reconocimiento institucional de la necesidad de generar acciones desde lo local, tomando en cuenta las diferencias de cada región del país, y por ende de la diversidad de las mujeres cuyas vidas pretenden impactar. El INAMU se encuentra priorizando este proceso interno durante los próximos años, se espera así ampliar el quehacer

institucional, al igual que aumentar la cobertura nacional institucional.

A pesar de los desafíos identificados, es importante destacar los avances significativos en el proceso de regionalización de las políticas de igualdad y no violencia en el país. Se ha desarrollado y validado un Modelo de Gestión para la Regionalización de las Políticas de Igualdad y No Violencia, el cual se encuentra actualmente en ejecución. Este modelo ha permitido la conformación de instancias regionales interinstitucionales en las seis regiones del país, así como el establecimiento de una plataforma de mujeres dedicada al seguimiento de las políticas a nivel regional. Estos avances son fundamentales para asegurar que las políticas de igualdad y no violencia sean efectivamente implementadas y adaptadas a las necesidades específicas de cada región, contribuyendo así a una mayor equidad de género en todo el territorio nacional.

34. Describa el sistema que tiene su país para efectuar un seguimiento de la proporción del presupuesto nacional que se invierte en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (elaboración de presupuestos con perspectiva de género), incluida la proporción aproximada del presupuesto nacional que se destina a esta esfera.

En Costa Rica, se ha establecido un sistema para realizar un seguimiento de la proporción del presupuesto nacional invertido en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, mediante la implementación de diversas políticas y mecanismos de coordinación interinstitucional.

Desde el año 2020, por disposición de la Contraloría General de la República, las instituciones con compromisos en las políticas de igualdad de género y no violencia contra las mujeres, representadas en los planes de acción de políticas (PIEG/PLANOVI), deben realizar un reporte anual de la estimación de la inversión en igualdad. Estas Políticas posicionan las prioridades país en igualdad de género y no violencia contra las mujeres, siendo la ruta país para el cumplimiento de los ODS, específicamente el ODS 5.

Para fortalecer esta metodología, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha recomendado a la Contraloría una segunda fase que consiste en la emisión de lineamientos sobre presupuestación en igualdad y derechos de las mujeres, que serán extendidos a todo el Estado. Esta fase incluye la confección y formalización de lineamientos del Ministerio de Hacienda-DGPN para la identificación de presupuestos públicos en igualdad; confección y formalización de lineamientos POI para la articulación plan - presupuesto igualdad; y la elaboración de propuesta final de metodología.

En enero de 2022, el Ministerio de Hacienda, en colaboración con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Consejo de Ministros de Hacienda o Finanzas de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana (COSEFIN), inició la implementación del presupuesto con enfoque de género dentro del modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD). Esto condujo a la

conformación de un equipo técnico integrado por personas funcionarias de la Dirección General de Presupuesto Nacional (DGPN) y de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) y con la participación de dos funcionarias del INAMU de las Secretarías Técnicas de las políticas PIEG y PLANOVI. Producto de este trabajo se elabora una Guía Metodológica sobre Presupuestación con Enfoque de Género, [46] así como los Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y evaluación estratégica del Sector Público para el año 2024.[47]

Como parte de este proceso, se realizó un segundo pilotaje y se proyecta continuar en el 2024 con algunas instituciones públicas. Además, se están impartiendo charlas al personal de las entidades públicas que aplicarán los lineamientos sobre el Presupuesto con Enfoque de Género.

35. ¿Qué mecanismos formales existen para que las diferentes partes interesadas participen en la implementación y monitorización de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?

Las políticas nacionales de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de prevención y atención a la violencia hacia las mujeres, han tomado en cuenta en sus procesos de formulación la Plataforma de Acción de Beijing, así como el PGCC recientemente aprobado, y otras políticas que contemplen temas de mujeres y niñas en su diversidad. Estas políticas han contado con procesos de elaboración que han sido participativos, por lo que han tomado en cuenta a los diferentes sectores nacionales en la planificación de metas e indicadores de seguimiento.

De igual manera, Costa Rica cuenta con un marco normativo que establece una gobernanza de los ODS en Costa Rica, con la creación de un Consejo de Alto Nivel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y una Secretaría Técnica, bajo el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.[48] Estas entidades tienen como rol velar por el cumplimiento de los ODS, a través de una estrategia nacional de planificación, implementación y seguimiento de los ODS, los cuales además deben ser incorporados en planes, programas y proyectos, así como en la presupuestación multinivel del país. Esta gobernanza establece también que se debe fomentar la participación de los diferentes sectores del Estado, incluyendo a sociedad civil, en los procesos de cumplimiento de los ODS.

[46] La Guía puede ser consultada en el siguiente enlace: https://www.hacienda.go.cr/docs/Guia_Metodologica_Presupuesto_Enfoque_Genero.pdf
[47] El documento de Lineamientos puede ser consultado en el siguiente link: https://www.hacienda.go.cr/docs/POI2024.pdf
[48] Decreto Ejecutivo N° 40203-PLAN-RE-MINAE. Gobernanza e implementación de los objetivos de desarrollo sostenible en Costa Rica. Disponible para consulta en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=83609

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, el INAMU cuenta con espacios de diálogo constante con sociedad civil y que les involucran en procesos de formulación y seguimiento a las políticas bajo su rectoría, las cuales incorporan tanto elementos de la PAB como de los ODS, promoviendo así la participación de este sector en el cumplimiento de ambos instrumentos internacionales.

36. Describa el modo en que las partes interesadas han contribuido a la preparación del presente informe nacional.

El informe nacional ha sido elaborado bajo el liderazgo del Instituto Nacional de las Mujeres, con la contribución de diversas instituciones y organizaciones de la sociedad costarricense. En total, se contó con la participación de 25 instituciones públicas del Poder Ejecutivo y Judicial, además del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y la Defensoría de los Habitantes. Esta colaboración garantizó la inclusión de información primaria y actualizada en el informe, brindando una perspectiva integral de la situación del país en materia de igualdad de género.

Es importante tomar en cuenta que en la sistematización de la información brindada se contó con el apoyo de un estudiante de la Universidad de San Buenaventura Cartagena-Colombia del programa de Gobierno y Relaciones Internacionales, mediante la modalidad de pasantía, lo cual implicó un aprendizaje sobre el seguimiento a los compromisos internacionales de un país, así como de las acciones y la institucionalidad costarricense en su implementación.

Adicionalmente, se destaca la contribución de organizaciones internacionales como ONU Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Gracias a su apoyo, se contrató a una consultora especializada para llevar a cabo un proceso de consulta pública sobre los progresos y desafíos en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en Costa Rica durante los últimos cinco años.

La metodología desarrollada para esta consulta pública fue participativa, con el objetivo de involucrar a diversas voces y perspectivas en el proceso, para lo cual se diseñó una metodología cualitativa utilizando grupos focales como técnica principal de recolección de datos. El proceso de consulta se llevó a cabo de manera virtual, lo que permitió la participación de personas de diferentes regiones y sectores de la sociedad. Se convocó a representantes de organizaciones de mujeres, grupos indígenas y afrodescendientes, sectores políticos, académicos, empresariales y de diversidad sexual, entre otros. Esta diversidad garantizó la representatividad y la inclusión de múltiples perspectivas en el proceso. Para asegurar la calidad y la confidencialidad de la información recopilada, se implementaron medidas como la grabación de las sesiones y la transcripción automática de los registros. Además, se respetaron los principios éticos y se obtuvo el consentimiento de los participantes para el uso de la información recopilada. A pesar de los

desafíos relacionados con la accesibilidad digital, se logró una amplia participación en el proceso de consulta. Se planificaron diferentes horarios y se facilitaron los recursos necesarios para garantizar la inclusión de todas las voces, especialmente aquellas de comunidades marginadas o empobrecidas.

Adicionalmente, se aprovechó el proceso de Auditorías Sociales, metodología que el INAMU está consolidando como un proceso de diálogo con la ciudadanía. En el marco de la sesión inaugural del proceso, se consultó a un grupo de 40 mujeres representantes de organizaciones sociales los principales logros y desafíos en materia de igualdad de género que identificaban en Costa Rica durante los últimos años, así como sus consideraciones sobre las prioridades nacionales durante los siguientes 5 años en el país. En este espacio se contó con la participación de mujeres políticas, rurales, indígenas, afrodescendientes y con discapacidad de todo el país.

Las respuestas de los grupos consultados pueden ser encontradas a lo largo del presente documento de informe.

37. Describa el plan de acción y el cronograma de su país para la implementación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en caso de ser Estado parte), o de las recomendaciones del Examen periódico universal u otros mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas que subsanen la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres.

Costa Rica, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) lidera el proceso de seguimiento al cumplimiento de la CEDAW por parte del Estado costarricense, el cual, a través de sus instituciones, rindió cuentas al Comité CEDAW con respecto a las medidas implementadas para cumplir con los compromisos asumidos en materia de igualdad y no discriminación contra las mujeres. Es así como se ha impulsado un proceso de fortalecimiento de una Plataforma Interinstitucional que funciona como mecanismo articulador para la elaboración de los informes periódicos, que den cuenta de los avances, barreras y retrocesos que presenta el país en el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la CEDAW, así como para elaborar informes especiales sobre asuntos específicos cuando el Comité CEDAW así lo solicite. El último Diálogo Constructivo se realizó en febrero de 2023, presentando información correspondiente al período de julio de 2017 a diciembre de 2020.

Para el seguimiento de las acciones, se llevan a cabo tres sesiones al año, las cuales sirven para fortalecer el conocimiento y la experiencia técnica, así como para organizar y gestionar los insumos necesarios para la elaboración del informe periódico al Comité CEDAW.

Entre las instituciones involucradas en este proceso se encuentran la Asamblea Legislativa, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad

(CONAPDIS), el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), el Poder Judicial, el Consejo Nacional de Producción (CNP), el Instituto Costarricense de Ferrocarriles (INCOFER), el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPESCA), el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Nacional de Seguros (INS), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica (MINAE), la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Salud, la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), el Ministerio de Justicia y Paz, el Instituto Costarricense de Turismo (ICT), el Ministerio de Seguridad Pública, el Vice Ministerio de Gobernación y Policía, el Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN), el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH), el Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOP), la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), la Universidad Estatal a Distancia (UNED), la Universidad de Costa Rica (UCR), la Universidad Nacional (UNA), el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) e el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC).

Asimismo, desde el INAMU como entidad coordinadora del proceso de informe, ha sostenido un diálogo con representantes de organizaciones y movimientos de mujeres que dan seguimiento a las recomendaciones del Comité. Este diálogo ha incluido la realización de actividades conjuntas de divulgación de la CEDAW; de análisis en el seguimiento y retrocesos en materia de género; y de rendición de cuentas en temas particulares.

Sección 5: Datos y estadísticas

38. ¿Cuáles son las tres áreas más importantes en las que más ha progresado su país durante los últimos cinco años en materia de estadísticas de género a nivel nacional?

Durante los últimos cinco años, Costa Rica ha experimentado avances significativos en la recopilación, análisis y divulgación de estadísticas de género a nivel nacional. Estos avances se han centrado en tres áreas clave: el fortalecimiento de las estrategias para mejorar la producción estadística con perspectiva de género, la disponibilidad de datos sobre violencia contra las mujeres y la visibilización de las brechas de género a través de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). Estos esfuerzos reflejan un compromiso continuo con la igualdad de género y proporcionan una base sólida para la formulación de políticas públicas que aborden las desigualdades de género en el país.

Además, se ha avanzado en la medición del impacto del COVID-19 en la situación de género, especialmente en términos de su efecto en el mercado laboral y la incidencia de la pobreza

según el sexo de la jefatura del hogar. Estos datos son fundamentales para diseñar políticas públicas orientadas a abordar las desigualdades de género y sus repercusiones socioeconómicas. En términos prácticos, estos avances se reflejan en una serie de datos regulares disponibles para el análisis y la toma de decisiones, así como en un equipo de profesionales capacitados en el INEC para la realización de futuras encuestas.

El presupuesto asignado a estas actividades asciende a ₡239.970.000, lo que demuestra el compromiso del país con la mejora continua en la recopilación y análisis de datos con enfoque de género. Además, se han fortalecido las estrategias nacionales para mejorar la producción estadística con perspectiva de género, incluyendo la implementación de la Guía para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de estadísticas del Sistema de Estadística Nacional (SEN).

Se han ejecutado encuestas y se han incluido módulos específicos sobre género en diversas investigaciones, como la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2022 y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2019 y 2020, que incluyeron un módulo sobre servicio de cuidado en menores de 13 años. Desde el año 2018, se ha definido una lista de indicadores con perspectiva de género sobre el mercado laboral a partir de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), y en 2020 se incluyó un módulo sobre el COVID-19 en la ECE y en la ENAHO de 2020.

Los resultados de la ENUT 2022[49] mostraron que las brechas de género en el trabajo doméstico no remunerado se mantienen en comparación con la ENUT 2017, aunque se observó una reducción en el tiempo dedicado por las mujeres a estas tareas durante el período de cinco años. A pesar de esta reducción, las mujeres continúan dedicando considerablemente más tiempo que los hombres a las labores del hogar, con una diferencia de más del doble entre ambos géneros. La ENUT 2022 encuestó a 10,227 personas de 12 años o más, proporcionando datos valiosos sobre la distribución del tiempo de mujeres y hombres en diversas actividades, como limpieza, preparación de alimentos y cuidado de personas dependientes.

Además de la ENUT, Costa Rica ha fortalecido las estrategias nacionales para mejorar la producción estadística con perspectiva de género en el país. Esto se refleja en la implementación de la Guía para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de estadísticas del Sistema de Estadística Nacional (SEN), así como en la inclusión de módulos sobre trabajo doméstico no remunerado en otras encuestas nacionales. Estas iniciativas tienen como objetivo proporcionar estadísticas regulares sobre temas relacionados con el género, como el uso del tiempo, el mercado laboral y los servicios de cuidados, con el fin de orientar de manera

[49] Los resultados de la encuesta se pueden consultar con detalle en el siguiente link: https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo

más efectiva la política pública en áreas clave.

Por último, Costa Rica ha fortalecido la disponibilidad de estadísticas nacionales sobre violencia contra las mujeres a través del Observatorio de Violencia de Género en contra de las Mujeres y el Sistema Unificado de Medición Estadística de Violencia contra las Mujeres (SUMEVIG). Estas iniciativas proporcionan datos oportunos y pertinentes sobre la magnitud, características e impacto de la violencia contra las mujeres, lo que facilita la intervención de las autoridades y la evaluación de la eficacia de las políticas en la reducción de la violencia de género.

Estos avances representan un compromiso sólido por parte del Estado costarricense en la mejora de las estadísticas de género, proporcionando información clave para abordar las desigualdades y promover la igualdad de género en el país. Sin embargo, persisten desafíos, especialmente en la visibilización de poblaciones específicas, como mujeres indígenas, afrodescendientes, adultas mayores, personas en situación de discapacidad, jóvenes, migrantes, personas en prostitución y personas trans, entre otras. Es necesario seguir trabajando en la generación de datos y enfoques más inclusivos y completos para garantizar que nadie quede excluido de las estadísticas de género en Costa Rica.

39. De cara a los próximos cinco años, ¿cuáles son las prioridades principales de su país para fortalecer las estadísticas de género nacionales?

Costa Rica reconoce la importancia de contar con datos desagregados por género para comprender y abordar de manera efectiva las desigualdades y brechas de género en la sociedad. En este sentido, el fortalecimiento de las estadísticas de género se ha convertido en una prioridad clave para el país, como parte de su compromiso continuo con la promoción de la igualdad y la equidad de género en todas las esferas de la vida. En los próximos cinco años, Costa Rica se enfocará en diversas acciones estratégicas para mejorar la calidad, la disponibilidad y la utilización de los datos desagregados por género, con el objetivo de informar políticas, programas y acciones que impulsen un progreso significativo hacia la igualdad de género. En este contexto, se identifican tres prioridades principales que guiarán los esfuerzos del país en materia de estadísticas de género, las cuales se detallarán a continuación.

Implementación de los Lineamientos para construcción y divulgación de las estadísticas con perspectiva de género en las instituciones del Sistema de Estadístico Nacional (SEN): Costa Rica reconoce la importancia de garantizar que las estadísticas nacionales reflejen adecuadamente las realidades de hombres y mujeres en todos los aspectos de la sociedad. Para lograr este objetivo, desde el INEC, en conjunto con el INAMU, se llevarán a cabo capacitaciones metodológicas exhaustivas dirigidas a los técnicos de las Unidades de Estadísticas del SEN. Estas capacitaciones se centrarán en la aplicación práctica de los Lineamientos para la construcción y divulgación de estadísticas con perspectiva de género, asegurando así que las metodologías utilizadas en la

recopilación y análisis de datos estén alineadas con las mejores prácticas internacionales en materia de género y estadísticas.

Responder a las acciones de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG): Costa Rica asume el compromiso de responder activamente a las acciones establecidas en la Política de Igualdad y Equidad de Género. Esto implica que las instituciones que conforman el Comité Técnico de la PIEG desarrollarán planes de acción concretos y medibles para abordar las brechas de género identificadas en diferentes áreas de la sociedad costarricense. Estos planes de acción pueden incluir la implementación de programas de capacitación y sensibilización, la promoción de la participación igualitaria en todos los ámbitos, y el fortalecimiento de los mecanismos de protección y prevención de la violencia de género.

Responder a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia de género: Costa Rica reconoce la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la igualdad de género y está comprometida a contribuir activamente a su logro. Para ello, se llevarán a cabo esfuerzos significativos para mejorar la disponibilidad y la calidad de los datos desagregados por sexo, con el fin de monitorear el progreso hacia las metas y los indicadores relacionados con el género. Esto incluirá la búsqueda proactiva de información, la mejora de los sistemas de recolección de datos existentes y la colaboración con otras instituciones nacionales e internacionales para identificar nuevas fuentes de datos y buenas prácticas en la recopilación y análisis de estadísticas de género.

Es importante tomar en cuenta, que en este momento se encuentra en la Asamblea Legislativa en discusión un proyecto de ley que busca reformar el artículo 15 de la Ley N.°9694, Ley del Sistema de Estadística Nacional, de 04 de Junio de 2019 y sus reformas. Este proyecto tiene el objetivo de asegurar la adecuada incorporación de la variable de género en los registros administrativos y las investigaciones estadísticas realizadas por las instituciones públicas. La reforma propuesta establecerá la obligación de desagregar los resultados estadísticos por sexo y garantizará la publicación de estos datos de manera transparente y accesible para informar de manera efectiva las políticas y programas orientados a promover la igualdad de género en el país.

40. ¿A qué indicadores específicos de género[50] ha dado prioridad su país para supervisar los avances hacia la consecución de los ODS?

Costa Rica ha dado prioridad a 14 indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, centrado en la igualdad de género. Sin embargo, se presentan desafíos en la recopilación y compilación de datos para estos indicadores, lo que dificulta la supervisión precisa de los avances hacia la consecución de los ODS, y que se detallan a continuación.

- Problemas en la Recopilación de Datos: Falta de Información para Algunos Indicadores: De los 14 indicadores del ODS 5, actualmente 2 de ellos carecen de información disponible en Costa Rica.[51] Esto representa un desafío significativo, ya que la ausencia de datos dificulta la evaluación precisa de los avances en áreas específicas de la igualdad de género.

- Indicadores de Respuesta Cualitativa: Además, 3 de los indicadores del ODS 5 no son aplicables en el marco de operaciones estadísticas cuantitativas, ya que se basan en respuestas cualitativas.[52] Esto plantea dificultades adicionales en la recopilación de datos, ya que no se pueden medir de manera directa y requieren enfoques metodológicos diferentes.

- Limitaciones en la Generación de Nuevas Operaciones Estadísticas: La falta de información para ciertos indicadores del ODS 5 dificulta la generación de nuevas operaciones

[50] Los «indicadores específicos de género» son aquellos que requieren explícitamente un desglose por sexo o que consideran la igualdad de género un objetivo esencial. Por ejemplo, el indicador 5.c.1 de los ODS refleja el porcentaje de países que cuentan con sistemas de seguimiento de las asignaciones públicas destinadas a políticas y programas que promueven la igualdad de género (el fomento de la igualdad de género es un objetivo esencial). Este término también se emplea para describir los indicadores cuya población objetivo son las mujeres y las niñas (véase: ONU-Mujeres. 2018. Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nueva York).

[51] El ODS 5 posee 14 indicadores de esos 14 solo 5 no poseen dato en el sistema de indicadores de seguimiento de los ODS que desarrolla el INEC; pero el no dato depende de dos posiciones si es un indicador cuantitativo o cualitativo (relacionado a que es un cálculo de organismo internacional). Los dos indicadores cuantitativos son: *5.3.2 Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina, desglosada por edad* (este dato no se registra ya que en Costa Rica no existe la práctica de mutilación o ablación genital femenina). *5.a.1 a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas.*

[52] Los otros tres indicadores son de resorte internacional, ya que son: *5.6.2 Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a los hombres y las mujeres a partir de los 15 años de edad un acceso pleno e igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva y a la información y educación al respecto. 5.a.2 Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras 5.c.1 Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin*. En ese sentido cuando los indicadores son número de países o proporción de países, eso no lo puede calcular el país, eso lo calcula el organismo internacional custodio del dato; por ejemplo ONU Mujer, si fuera el caso.

estadísticas que proporcionen datos actualizados. Incluso cuando se dispone de datos, en ocasiones dependen de encuestas especializadas que no cuentan con recursos económicos ni una periodicidad adecuada para la toma de decisiones.

- Necesidad de Mejorar la Periodicidad y Disponibilidad de Datos: Aunque existan datos disponibles para ciertos indicadores, la falta de recursos y la falta de una periodicidad adecuada en la recopilación de datos dificultan la disponibilidad de información actualizada y confiable para monitorear los avances en igualdad de género de manera constante.

Desafíos Futuros y Estrategias de Mejora:

El Plan Estratégico Nacional 2050 de Costa Rica visibiliza la importancia de la igualdad de género al incluir dos prioridades relacionadas con este aspecto: Educación y Empleo, así como Pobreza y Servicios Básicos. Sin embargo, aún queda por abordar la necesidad de mejorar la recopilación de datos desglosados por género para evaluar adecuadamente los avances en estas áreas.

Se espera que con la implementación del Plan Estratégico Nacional 2050, el país se vea en la obligación de generar mayores controles y mejorar los sistemas de recopilación de datos para garantizar una mayor disponibilidad de información desglosada por género. Esto implicará la necesidad de invertir en recursos y capacidades técnicas para llevar a cabo encuestas especializadas de manera regular y asegurar la generación de datos confiables y actualizados para monitorear los avances hacia la igualdad de género en Costa Rica.

41. ¿Qué desgloses de datos[53] aparecen de forma rutinaria en las principales encuestas de su país?

En las principales encuestas de Costa Rica, como la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), y la Encuesta Nacional de Salud (ENS), se realizan desgloses de datos que proporcionan información detallada sobre diversos aspectos de la población, economía, salud y otros ámbitos. Estos desgloses son fundamentales para comprender mejor las necesidades y características específicas de diferentes grupos demográficos y sociales, así como para informar políticas y programas dirigidos a abordar desafíos específicos.

Desgloses de Datos Rutinarios:

- Desglose por Edad y Sexo: Estos desgloses permiten analizar las disparidades y necesidades

[53] Tal y como se especifica en la A/RES/70/1, con la adición de la educación, el estado civil, la religión y la orientación sexual.

específicas de diferentes grupos de edad y género en áreas como educación, salud y empleo.

- Desglose por Nivel Socioeconómico: Esta categorización proporciona información sobre las condiciones socioeconómicas de los hogares y su impacto en diversos indicadores de bienestar.

- Desglose por Región Geográfica: Permite identificar las disparidades regionales en acceso a servicios básicos, oportunidades de empleo y calidad de vida.

- Desglose por Etnia o Pertenencia Indígena: Se utiliza para comprender las necesidades y desafíos específicos de los pueblos indígenas y afrodescendientes en áreas como salud, educación y empleo.

Avances en el Desglose de Datos:

En los últimos años, se han realizado avances significativos en el desglose de datos en Costa Rica, especialmente en áreas relacionadas con la equidad de género, la inclusión social y el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural. Por ejemplo, se han mejorado los desgloses por género en diversas encuestas, lo que ha permitido identificar brechas de género en el acceso a la educación, el empleo y la salud. Además, se ha prestado más atención al desglose por pertenencia étnica, lo que ha contribuido a una mayor visibilidad de las necesidades y derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Priorización de Determinados Desgloses:

La priorización de ciertos desgloses de datos responde a la necesidad de abordar desigualdades y vulnerabilidades específicas dentro de la población costarricense. Por ejemplo, se ha dado prioridad al desglose por género debido a la persistencia de brechas de género en diferentes áreas, como el acceso a la educación superior y la participación en el mercado laboral. Del mismo modo, el desglose por etnia se ha priorizado para abordar las desigualdades históricas y estructurales que afectan a los pueblos indígenas y afrodescendientes en Costa Rica.

Obstáculos para un Desglose Más Exhaustivo y Sistemático:

A pesar de los avances, aún existen obstáculos que dificultan un desglose más exhaustivo y sistemático de los datos en las principales encuestas de Costa Rica. Entre estos obstáculos se encuentran:

- Limitaciones en la Recolección de Datos: La falta de recursos y capacidades técnicas puede limitar la capacidad de las encuestas para recopilar datos detallados sobre ciertos grupos

de población, especialmente aquellos que residen en áreas rurales o de difícil acceso.

- Problemas de Confidencialidad y Privacidad: Existen preocupaciones sobre la confidencialidad y privacidad de los datos, especialmente cuando se trata de desgloses que podrían identificar a grupos minoritarios o vulnerables. Esto puede dificultar la obtención de datos precisos y completos sobre estos grupos.

- Desafíos en la Desagregación de Datos: La falta de estándares y protocolos claros para la desagregación de datos puede dificultar la comparabilidad y consistencia de los desgloses entre diferentes encuestas y períodos de tiempo.

Sección 6: Conclusión y próximos pasos

El proceso de examen nos ha brindado una visión integral de los avances y desafíos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas en nuestro país. A través de esta evaluación exhaustiva, hemos identificado varias lecciones que son fundamentales para nuestra implementación continua y para avanzar hacia la plena realización de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

Una de las lecciones más destacadas es la importancia de abordar las brechas de género de manera integral y multisectorial. Las políticas y programas dirigidos únicamente a un aspecto específico pueden ser insuficientes para abordar las complejas raíces de la desigualdad que enfrentan las mujeres y niñas en nuestra sociedad. El país se compromete a adoptar un enfoque que abarque todos los aspectos relevantes, y su impacto en la educación, la salud, el empleo, la participación política, entre otros.

Otra lección importante es la necesidad de involucrar activamente a todas las partes interesadas, incluidos el gobierno, el sector privado, la sociedad civil y la comunidad internacional. Reconocemos que la igualdad de género es un objetivo compartido que requiere la colaboración de todos los sectores de la sociedad. En esa línea, se deben fortalecer los mecanismos de coordinación y colaboración entre estos actores para maximizar el impacto de nuestras acciones.

Siendo conscientes de los desafíos que enfrentamos en nuestro camino hacia la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. La resistencia cultural, los estereotipos de género arraigados y las estructuras institucionales discriminatorias e indiferentes continúan siendo obstáculos significativos que debemos superar. Además, la falta de recursos financieros y técnicos sigue siendo un desafío importante que limita nuestra capacidad para implementar políticas y programas efectivos.

Para acelerar la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030,

identificamos varias acciones prioritarias. En primer lugar, se deben fortalecer las medidas de sensibilización y educación para combatir los estereotipos de género desde una edad temprana, factores que inciden particularmente en áreas como la violencia hacia las mujeres. Además, se debe garantizar el acceso igualitario a la educación, la atención médica y el empleo, especialmente para las mujeres y niñas en áreas rurales y marginadas, con el objetivo de promover la autonomía económica de las mujeres. También se continuarán los esfuerzos para promover la participación política de las mujeres y su liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones.

Una acción prioritaria adicional es fortalecer la presencia del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en todas las regiones del país, de esta manera posicionar su liderazgo como rector de políticas y acciones a favor de la igualdad, con impacto significativo para las mujeres en todo el país. Asimismo, la accesibilidad geográfica es fundamental para garantizar que todas las mujeres y niñas tengan acceso a los servicios y recursos necesarios para su empoderamiento, especialmente en aquellas áreas rurales y marginadas donde la necesidad es mayor.

****

Anexo 1.

Informe de sistematización

Proceso: Consulta Pública sobre los progresos realizados en las esferas de acción y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en Costa Rica en los últimos 5 años

Informe de sistematización

Proceso: Consulta Pública sobre los progresos realizados en las esferas de acción y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en Costa Rica en los últimos 5 años

Nioe Víquez Moreno

Consultora

La presente consultoría se desarrolla en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y con el apoyo de PNUD, ONU Mujeres y UNFPA.

Mayo de 2024

Contenido

Presentación 4

Objetivos 6

General: 6

Específicos: 6

Metodología 7

Análisis documental 7

Grupos focales 12

Resultados de la consulta grupal 16

Progresos y dificultades en la implementación (2020-2024) 16

Primer grupo focal 16

Segundo grupo focal 20

Tercer grupo focal 24

Cuarto grupo focal 28

Quinto grupo focal 33

Conclusiones y recomendaciones 45

Conclusiones 45

Compromisos renovados (2025-2030) 43

Limitaciones de la consulta 56

Recomendaciones 56

Referencias 57

Anexos 58

Anexo 1. Cuadro resumen ejes de la consulta 58

Anexo 2. Sistematización de cada grupo focal 62

Presentación

El presente informe sintetiza los resultados de la consultoría realizada con el fin de "desarrollar, sistematizar y analizar el proceso de consulta pública del examen exhaustivo nacional de los progresos realizados en las esferas de acción y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)" (PNUD, UNFPA, y ONU Mujeres 2024, 1)

El proceso fue desarrollado entre los meses de abril y mayo de 2024 y, en concordancia con lo establecido en los Términos de referencia correspondientes, involucró la realización de las siguientes tareas:

a. Análisis documental: Se realizó una lectura detallada de la Nota orientativa para la preparación de exámenes exhaustivos a nivel nacional (ONU Mujeres 2023), así como una identificación de fuentes primarias y secundarias que permitieran dar seguimiento a los reportes previos de país pertinentes para la presente consulta. Además, se realiza un análisis de insumos recopilados por el Comité *Ad hoc* del INAMU que está a cargo de elaborar el informe, con la participación de otras instituciones estatales.
b. Propuesta metodológica: Con base en el análisis realizado, se elabora una propuesta metodológica para la realización de la consulta, que fue retroalimentada y validada por la persona designada por INAMU, así como por las representantes de UNFPA, PNUD y ONU Mujeres.
c. Implementación de la metodología: Una vez aprobada, se implementa la metodología por medio de la realización de cinco grupos focales en los que participan mujeres de sectores diversos, identificados por el Comité ad hoc del INAMU. Las sesiones grupales se realizaron entre los días 3 y 6 de mayo de 2024.

d. Sistematización de los resultados: A partir de las transcripciones de cada uno de los espacios, se elabora una sistematización de los resultados sesión por sesión (Ver Anexos). El presente informe incluye un análisis de los resultados obtenidos, poniendo el énfasis en la opinión y reflexiones de las participantes sobre los progresos y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en Costa Rica, en el periodo comprendido entre el 2020 y el 2024.

Se presentan a continuación los objetivos que orientaron el proceso, una síntesis de la metodología utilizada, los resultados de la consulta grupal, así como conclusiones y recomendaciones con base en el análisis realizado.

Objetivos

General:

Desarrollar, sistematizar y analizar el proceso de consulta pública del examen exhaustivo nacional de los progresos realizados en las esferas de acción y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2020-2024).

Específicos:

1. Valorar los progresos realizados en las esferas de acción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2020-2024), desde la perspectiva de las personas participantes en la consulta.
2. Valorar retos pendientes en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2020-2024), desde la perspectiva de las personas participantes.
3. Valorar, desde el punto de vista de las personas participantes, los compromisos renovados que consideran serían necesarios a partir de los alcances y limitaciones identificados (2025-2030).

Metodología

Análisis documental

Tal y como se menciona en la presentación del presente documento, la planificación de la metodología involucró un primer momento de análisis documental, en el que identifica y analiza una serie de fuentes primarias y secundarias pertinentes para la presente consulta.

En primera instancia, se procede a revisar en profundidad la Nota orientativa para la preparación de exámenes exhaustivos a nivel nacional, así como a identificar documentos clave. Se utiliza dicho documento como eje articulador para la identificación de otros textos relevantes, que han sido recopilados en un archivo para la presente consultoría.

Como parte del marco general para el proceso de examen exhaustivo Beijing+30, se identifican los siguientes documentos:

Documento	Descripción	Comentarios
Informe sobre la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing 1995 (1996).	Incluye la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Ver Capítulo I, resolución 1, Anexos I y II.
Resolución 70/1 de la Asamblea General (2015).	Incluye la declaración sobre Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.	Contiene los Objetivos de Desarrollo 2030.
Resolución 2022/5 del Consejo Económico y Social (2022).	Informa sobre la preparación para Beijing+30.	Es un documento breve, informativo, en el que se informa sobre la consulta.
Resolución S-23/2, anexo, aprobada por la Asamblea General (2020, diciembre).	Se trata de una declaración política que reafirma el compromiso con el logro de las metas y objetivos de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Se define una evaluación periódica en el 2005.	Menciona las doce esferas de interés: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales

		para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, y la niña.
Resolución S-23/3, anexo, aprobada por la Asamblea General (2020, noviembre).	Establece compromiso renovado, establece nuevas metas a partir de análisis de logros y obstáculos.	Para cada una de las esferas, identifica logros y obstáculos, establece nuevas metas.

Se realizó una búsqueda en torno al examen y evaluación anteriores de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, incluidos los informes enviados por los Estados miembros a la Secretaría de las Naciones Unidas antes de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y durante los procesos de revisión y evaluación de cinco (2000), diez (2005), quince (2010), y veinticinco años (2020).

No fue posible acceder a los siguientes documentos:

- Examen exhaustivo nacional presentado por el Estado costarricense sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +5) (2000).
- Examen exhaustivo nacional presentado por el Estado costarricense sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +10) (2005).

Con apoyo del Comité Ad hoc del INAMU, se logró tener acceso a los siguientes informes:

- Examen exhaustivo nacional presentado por el Estado costarricense sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +15) (2010).
- Examen exhaustivo nacional presentado por el Estado costarricense sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +25) (2020).

Sí se cuenta con información correspondiente a la valoración sobre la aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). A saber:

Documento	Descripción	Comentarios
Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 28° período de sesiones (13 a 31 de enero de 2003). 29° período de sesiones (30 de junio a 18 de julio de 2003).	Presenta los resultados de cada uno de los estados parte.	Página 92 contiene lo relativo al examen del Estado costarricense.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 49º período de sesiones (11 a 29 de julio de 2011). Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Costa Rica	Incluye valoración sobre cuarto y quinto informes del estado costarricense.	Se identifican aspectos positivos y esferas de preocupación y recomendaciones.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica (2017)	Incluye valoración sobre sétimo informe del estado costarricense.	Identifica aspectos positivos y esferas de preocupación y recomendaciones.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica (2023)	Incluye valoración sobre el octavo informe periódico del estado costarricense.	Identifica aspectos positivos, se refiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, señala esferas de preocupación y recomendaciones.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Examen de los informes presentados por los Estados parte en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Informes periódicos inicial, segundo y tercero combinados de los Estados parte. Costa Rica (2001)	Contiene el informe inicial, segundo y tercero del Estado costarricense.	El informe es bastante amplio e incluye diferentes áreas de acción por parte del estado costarricense. No pareciera ser prioritario para el presente análisis.

Informe del Estado de Costa Rica sobre el cumplimiento de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Correspondiente al período 1° de abril de 1998 al 31 de marzo de 2002.	Contiene el cuarto informe periódico, presentado por el Estado costarricense en 2002.	En la página 172 contiene una síntesis de valoraciones en relación con avances, obstáculos y desafíos.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Examen de los informes presentados por los Estados parte en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Séptimo informe periódico que los Estados parte debían presentar en 2015. Costa Rica.	Contiene el sétimo informe periódico, presentado por el Estado costarricense en 2015.	Se encuentra organizado según artículos, no contiene una valoración global.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Octavo informe periódico que Costa Rica debía presentar en 2021 en virtud del artículo 18 de la Convención.	Contiene el octavo informe periódico, presentado por el Estado costarricense en 2021.	Presenta una introducción, responde según artículos, no incluye valoración final.
Anexo 2021. Informe OO3-CIII-2021-UINV-INAMU Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica	Presenta un informe de investigación que reseña las principales afectaciones del Covid-19 en las vidas de las mujeres en el país.	--
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Examen de los informes presentados por los Estados parte en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Cuartos informes periódicos de los Estados parte. Costa Rica.	Contiene el cuarto informe periódico, presentado por el Estado costarricense en 2002.	Inicia con un balance general, luego análisis según artículos termina con balance sobre avances, obstáculos y desafíos (p.172).

En relación con informes presentados por el Estado costarricense ante el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará, no se logró acceder a informes de país. Se cuenta con acceso a cinco informes hemisféricos sobre la implementación de la Convención Belém do Pará, publicados entre 2008 y 2020, así como una serie de informes temáticos. Sin embargo, al tratarse de valoraciones globales, se toma la decisión de no considerarlos para el presente análisis.

No se cuenta con información sobre documentos de seguimiento al Consenso de Montevideo por parte del Estado costarricense.

Se incluye en el archivo para el análisis documental una serie de informes presentados por el Estado costarricense como parte del Examen periódico universal, ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. En particular, lo referido al primer ciclo (2009), segundo ciclo (2014) y tercer ciclo (2019).

Ha resultado de particular utilidad para la recolección de información mencionada anteriormente la siguiente página Web: https://www.ohchr.org/es/countries/costa-rica

Finalmente, se toma como insumo la documentación preparada por el *Comité Ad Hoc* del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) para el proceso de Beijing +30 (2024, avances 5 de abril y 2 de mayo, cuestionario e informe descriptivo).

El análisis documental realizado permitió contextualizar la consulta. Se consideró, sin embargo, que el análisis en profundidad de los documentos identificados desborda las posibilidades de la presente consultoría, de modo que se priorizó la identificación de informes referentes al periodo específico de la consulta (2020-2024) y que se refieran específicamente al caso costarricense.

Además, la revisión documental permitió comprender que, a partir de la valoración del 2020, se realizan esfuerzos de integración entre el examen de las esferas de interés de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

Finalmente, se toma como insumo para la planificación de la metodología de los grupos focales, el listado de preguntas sugerido en la nota orientativa. Cabe destacar que el instrumento de valoración contiene cuarenta preguntas, por lo que el esfuerzo de síntesis requerido fue considerable, para que la consulta fuera viable mediante metodología que utilice reuniones virtuales, como ha sido solicitado por el equipo asesor de INAMU, ONU Mujeres, UNFPA y PNUD.

Grupos focales

Para la realización de la consulta se utiliza de una metodología cualitativa, con el grupo focal como técnica de recolección de la información (Abarca Rodríguez et al. 2012).

Se designa como grupo focal a "una entrevista que se realiza, mediante la intermediación de una persona moderadora, a un grupo reducido de personas, alrededor de un tema preliminarmente establecido" (Abarca Rodríguez et al. 2012, 160) . Siguiendo los lineamientos correspondientes a esta técnica, se pretende reunir un grupo de entre 6 y 12 personas, con el fin de discutir en torno a la temática de interés de la consulta.

Tal y como se acordó con el equipo coordinador, los encuentros se realizaron de manera virtual y planificó la realización de cinco espacios.

Atendiendo a criterios pedagógicos relativos a la facilitación de espacios virtuales, se definió una duración de entre hora y media y dos horas.

En reunión con el equipo coordinador, se identifica el interés de hacer partícipes de la consulta a personas pertenecientes a las siguientes organizaciones o sectores:

-Organizaciones que integran el Foro de Mujeres del INAMU. Se trata de un espacio autónomo, heterogéneo, conformado por distintas organizaciones de mujeres.

-Foro de mujeres afrodescendientes, foro de mujeres indígenas y foro de mujeres rurales, los tres conformados por mujeres y organizaciones independientes, en contacto con el INAMU.

-Red de mujeres municipalistas.

-Frente de mujeres políticas. Se trata de las estructuras de género pertenecientes a distintos partidos políticos.

-Espacios académicos: Se convoca por medio de CONARE.

-Organizaciones dedicadas a la diversidad sexual o disidencias sexo-genéricas, incluyendo mujeres trans.

-Mujeres empresarias (Red de mujeres IPG).

Dada la diversidad de poblaciones, se identifica la necesidad de contar con espacios en distintos horarios, de modo que este no sea un impedimento para su participación.

Con el fin de contar con un adecuado registro de la información, se solicitó a las participantes su autorización para grabar la sesión. Los grupos focales se realizaron mediante la plataforma Zoom, de modo que, con el fin de solicitar el consentimiento, se planificó plantear, de manera verbal la siguiente consigna:

"*Para el presente proceso es muy importante contar con un adecuado registro de lo que conversemos hoy. En ese sentido, les solicitaría su autorización para grabar la sesión, tanto en audio como vídeo. Si usted abre su cámara o micrófono, esto se considera una indicación de que está de acuerdo que se grabe su voz y/o su imagen. Es importante recordar que su participación en este grupo focal es voluntaria, y puede interrumpirla en el momento que así lo desee. La grabación se utilizará solamente para hacer un informe sobre la consulta, que no incluye los nombres de las personas participantes con el fin de proteger su privacidad. Este informe general será presentado ante el INAMU y las instancias colaboradoras de Naciones Unidas (PNUD, ONU Mujeres y UNFPA), y podrá ser utilizado para elaborar el informe de país que será presentado en el proceso de Beijing+30. Solamente la facilitadora del grupo focal tendrá acceso a la grabación."*

En cuanto a la organización de los grupos focales, se presentó, en primer lugar, una contextualización de la consulta y síntesis las esferas de interés de la Declaración y Plataforma

de Acción de Beijing, en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Posteriormente, en los casos en que los grupos eran pequeños, se procedió a realizar una presentación inicial de las participantes; en los que el grupo era más amplio, se solicitó a las participantes presentarse en el momento de su intervención. Posteriormente, se procedió a un diálogo en torno a los avances y retos pendientes identificados por parte de las personas participantes en el período al que corresponde la consulta (2020-2024). Se procuró además dedicar un espacio a la discusión en torno a los compromisos renovados que consideran deberían ser asumidos para los próximos años.

Los grupos focales se realizaron en los siguientes horarios:

Grupo	**Fecha**	**Hora**
1	3 de mayo	9am
2	3 de mayo	10:30am
3	6 de mayo	9am
4	6 de mayo	11:30am
5	6 de mayo	6pm

Se propuso trabajar en un solo espacio de plenaria, sin trabajo en subgrupos, debido a la modalidad (virtual) y las complejidades que involucra desde el punto de vista técnico.

Los grupos focales fueron grabados mediante la misma plataforma Zoom y se utilizó la herramienta de transcripción automática que ofrece dicha plataforma.

Posteriormente, con base en la transcripción de cada sesión, se realizó una síntesis de cada una de las reuniones (Ver Anexos). Esto fue necesario como paso intermedio en la reducción y sistematización de la información, ya que las transcripciones eran demasiado extensas y existían vacíos en algunos momentos en que no se logró registrar bien el audio. De manera adicional, se consideraron los resúmenes de las sesiones elaborados por Kevin Ruiz, estudiante colombiano que realizaba una pasantía en el INAMU y que acompañó las sesiones virtuales.

Si bien se consideraba inicialmente la posibilidad de sistematizar la información según los ejes: progresos, retos pendientes y compromisos renovados, una vez que se cuenta con los resultados de la consulta, se reevalúa la decisión, considerando que el análisis por categorías, en este caso, lleva a una visión fragmentada de los relatos que aparecen en cada uno de los grupos focales, con características propias. Además, cuando las participantes hablan sobre los avances incorporan inmediatamente sus visiones sobre los retos. En este sentido, se consideró pertinente presentar el análisis de cada uno de los grupos, desagregando según los seis ejes de interés de la consulta y tratando de mostrar la perspectiva integrada sobre los retos y los avances.

Para el análisis de la información se procedió a categorizar y codificar los registros disponibles (reporte de la reunión elaborado por Nioe Víquez y reporte de Kevin Ruiz). Esto permitió sintetizar la información que se presenta en los resultados. Se realiza, así, una lectura analítica del registro disponible de cada grupo focal.

Es importante considerar que los resultados obtenidos por medio de la presente consulta no pueden considerarse representativos de los sectores de mujeres participantes, aunque sí permiten un acercamiento, en un período corto de tiempo, a las perspectivas de mujeres diversas sobre las temáticas de interés.

Se considera importante, como parte del compromiso ético con las participantes, compartir con ellas la síntesis de resultados del grupo focal en el que participan, así como los resultados finales de la consulta.

Resultados de la consulta grupal

Tal y como se menciona anteriormente, se incluye en el presente apartado un análisis de los resultados obtenidos, poniendo el énfasis en la opinión y reflexiones de las participantes sobre los progresos y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en Costa Rica (2020-2024).

De manera general, es importante señalar que el periodo al que se refiere este análisis está marcado por la pandemia, una realidad que definitivamente impactó la vida cotidiana de las mujeres. En ese sentido, de manera global, pareciera que para las mujeres que participan en la consulta es difícil identificar avances, incluso en ocasiones hablan de retrocesos en cuanto a las posibilidades de acceder a condiciones de vida digna y reconocimiento de derechos para las mujeres. Se identifica en el contexto una tendencia a los recortes presupuestarios, así como a la reducción de los derechos laborales.

A pesar de lo anterior, identifican algunos logros en los últimos años, que se ven opacados de nuevo por las condiciones sociales actuales que caracterizan como adversas.

Progresos y dificultades en la implementación (2020-2024)

Primer grupo focal

Participaron en el primer grupo focal diez mujeres rurales e indígenas, una de ellas afrodescendiente. La mayor parte, es integrante del Foro de Mujeres Rurales, apoyado por el INAMU. Una de ellas no forma parte del foro, sino que se incorpora a la sesión por su rol de liderazgo dentro de la comunidad indígena bribri a la que pertenece.

En relación con la temática de **desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente**, pareciera existir un consenso entre las participantes, en el sentido de señalar que la pandemia evidenció una serie de situaciones que ya estaban presentes en las vidas de las mujeres, pero que se encontraban invisibilizadas. Destacan como una situación que

caracterizó ese momento, la recarga del trabajo de cuidados, que se intensificó durante ese periodo. Además de cuidar a sus hijos, mencionan como una tarea de las mujeres el cuido de sus comunidades; según indican, fueron ellas quienes sostuvieron a las comunidades.

Al tratarse de mujeres organizadas, se suma a este trabajo su activismo político, que consideran no es, en ocasiones, reconocido de la manera debida.

Sí consideran que los foros que acompaña el INAMU ayudan a cerrar brechas. Las mujeres que participan en este espacio afirman que se sienten acompañadas y apoyadas.

En cuanto a la realidad de mujeres indígenas, en este caso bribri, se afirma que en el contexto de pandemia muchas mujeres se fortalecieron, ya que se organizaron y activaron actividades para fortalecer su soberanía alimentaria, de manera acorde con su cosmovisión como mujeres indígenas. Se señala, en este caso, que para que el desarrollo sea incluyente debe ser intergeneracional, considerando a personas de todas las edades.

Otra participante, de la zona sur del país, hace énfasis en la problemática de la tenencia de tierras, que enfrentan aún muchas mujeres rurales. Según afirma hay muchas aún que no tienen esa posibilidad.

También se expresó la idea de que la pandemia ha complicado la situación para las emprendedoras y que es difícil contar con los requisitos que se piden para ingresar en los programas existentes. Además, según se expresa en la sesión hay poco financiamiento para emprendimientos.

Subrayan que una problemática para realizar su trabajo de activismo es que las lideresas muchas veces no cuentan con recursos económicos, ni se reconocen formalmente sus procesos de capacitación. En ese sentido, consideran que es importante dignificar su rol como activistas y cuestionar la *romantización* del mismo.

Señalan, por ejemplo, que a menudo hay un doble discurso en los convenios de Beijing y la Agenda 2030 en relación con la autonomía económica, ya que se establece un

compromiso con la autonomía económica de las mujeres, pero se sigue dependiendo de mujeres activistas a quienes no se les brinda un reconocimiento.

La temática de la **erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales** está muy relacionada con la anterior. Es evidente, en el discurso de las participantes, que la ausencia o escasez de recursos económicos sigue siendo un problema fundamental en la vida de las mujeres. En la región del Caribe, además, existen altos índices de desempleo, y las más afectadas son las mujeres.

La referencia que hacen a temáticas relativas a la salud tiene que ver con el estrés que genera en las mujeres la sobrecarga de tareas, así como las presiones económicas que enfrentan. El trabajo remunerado, sumado a las tareas de cuidados y las presiones económicas han tenido, según señalan, un impacto importante en su salud mental. Además, consideran que no hay apoyo para el autocuidado de las mujeres.

Finalmente, en cuanto a la educación, lo que indican es que muchas mujeres rurales no saben leer ni escribir y que es necesario llevar los procesos a las comunidades.

La **erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos**, no emerge de manera tan clara en la sesión. Se señala solamente que sigue existiendo una desvalorización de las mujeres y su trabajo.

En cuanto a la **participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género,** las participantes fueron muy claras en afirmar que han contado con el apoyo del INAMU, y que valoran el trabajo en los foros positivamente. Sí consideran que es necesario sostener este apoyo para que no se desarticulen los procesos en curso. También, que debe profundizarse y llegar a más mujeres. Afirman que requieren apoyo para llevar adelante su agenda.

Señalan la importancia de motivar a las mujeres más jóvenes y buscar mecanismos para que se pueda apoyar económicamente a las mujeres que participan en los procesos.

Reconocen también el apoyo de PNUD y del INDER, consideran que se necesita dar continuidad.

Las valoraciones sobre la articulación interinstitucional no son tan positivas, consideran que falta sensibilidad en las instituciones, en especial en algunas personas funcionarias, y que esto ha sido un desafío. También es un reto la regionalización.

Destaca además como algo favorable la declaratoria del decenio de las mujeres, adolescentes y niñas rurales (2024-2034) por parte de Naciones Unidas, así como las coordinaciones regionales de mujeres rurales organizadas.

En cuanto a las mujeres indígenas presentes, también afirmaron haber identificado la presencia del INAMU, sea por medio de la participación en el foro o en reuniones con las jerarcas, pero que se necesita sostener y profundizar los esfuerzos. Destaca dentro de las demandas el fortalecimiento de la soberanía alimentaria por medio de huertas comunitarias.

Sí queda la sensación, a partir de los relatos, de que las mujeres tienen que hacer incidencia, para que algunas de las instituciones funcionen, agregando una tarea más a sus ya de por sí sobrecargadas agendas.

La temática de **sociedades pacíficas e inclusivas** no apareció de manera tan clara en este grupo focal.

Sobre la **conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente**, lo que se señala es que se ha trabajado poco en cambio climático, a pesar de que se habla mucho de eso. También, que se quiere fortalecer la seguridad alimentaria y eso requiere insumos y apoyo técnico. Además, conocen de una iniciativa de FONAFIFO para dedicar parte de sus fondos a asociaciones de mujeres.

Segundo grupo focal

En el segundo grupo focal participaron cinco mujeres, vinculadas especialmente con el sector empresarial. Algunas de ellas residen en zonas rurales y costeras, una mencionó trabajar desde el Valle Central, pero también tener contacto con mujeres de distintos contextos.

Su perspectiva sobre la temática del **desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente** es que hay logros, pero existen muchos retos pendientes.

Señalan, en particular: persistencia de las desigualdades salariales; limitaciones para trabajar en el caso de mujeres que tienen hijos e hijas; pérdida de empleos en sectores feminizados (turismo, servicios, alimentación) durante la pandemia; limitaciones para ascender en el trabajo; dificultad para establecer una relación laboral en el caso de las mujeres mayores de cuarenta años; mayor cantidad de empleos dirigidos a hombres que a mujeres.

Cabe destacar que la tensión entre el trabajo remunerado y los trabajos de cuidados aparecen de nuevo en este grupo focal. Señalan que es difícil para las mujeres trabajar cuando, para poder hacerlo, necesitarían pagarle a alguien para que cuide a sus hijos e hijas. También señalan que, aunque existen avances en cuanto a las licencias de paternidad, no hay una educación para la corresponsabilidad, lo cual puede generar una mayor carga en las mujeres. También se menciona la tensión que sienten las mujeres por cumplir con todas sus responsabilidades, incluyendo el trabajo de cuidados. Esto hace que en ocasiones dejen de lado otros proyectos.

Se señaló la existencia de programas que promueven el empoderamiento, pero también se indicó que estos tienen importantes limitaciones. Entre ellas: se prepara para emprender, pero no se logra el acceso al mercado; las capacitaciones en ocasiones no son impartidas por personas con experiencia en negocios, lo cual las hace limitadas en aspectos que son necesarios; es difícil para muchas mujeres cumplir con los requisitos de acceso. También se menciona una

problemática relativa a la competencia entre mujeres y la rivalidad cuando los recursos son limitados.

Se destaca la importancia de la interseccionalidad al considerar estos y otros análisis, ya que hay casos en los que las mujeres enfrentan condiciones de particular vulnerabilidad. Se pone el ejemplo de las mujeres en las costas, y los riesgos que enfrentan si se dedican a la pesca, al salir de sus casas y estar expuestas a situaciones de acoso u otras formas de violencia.

Como iniciativa estatal, conocen el Sello de igualdad del INAMU. Se menciona que esta ha funcionado en el caso de algunas empresas, sobre todo las que cuentan como mayores recursos, como las que se vinculan con el capital transnacional. Sin embargo, el proceso es costoso y esto lo hace de difícil acceso para empresas más pequeñas o con menos recursos.

Al igual que en el grupo focal anterior, esto se encuentra estrechamente vinculado con el eje relativo a la *erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales*. Queda claro, a partir de las reflexiones anteriores, que las mujeres se encuentran en una particular situación de vulnerabilidad económica.

Según se señala en el espacio, sigue existiendo el asistencialismo en programas de pobreza y estos tienen poco impacto a largo plazo, a la vez que carecen de sostenibilidad. Muchas mujeres pasan por estos programas y no logran salir de su situación de pobreza.

Identifican como programas existentes, el denominado “Avanzamos mujeres”. Aunque señalan que es un error trabajar solamente con las mujeres porque pareciera que se les deposita la culpa por su situación.

Sobre la educación, se menciona es la necesidad de asegurar la inversión en este campo, así como aprovechar el espacio con el fin de sensibilizar a la población y promover el cambio cultural.

Una de las participantes señala que el funcionamiento del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) es inadecuado y esto hace que muchas poblaciones estén quedando vulnerables.

Se indica que es importante reconocer que le estamos fallando a las mujeres más vulnerables. Además, que las cuando a la pobreza se le suma la violencia que viven estas mujeres la situación se vuelve aún más crítica.

En concordancia con lo anterior, la **erradicación de la violencia, estigmas y estereotipos** se establece como una necesidad prioritaria. Se establece con claridad la persistencia de una cultura "machista" que permea la vida de las mujeres y que, según señalan, es sumamente arraigada en zonas rurales, como Guanacaste. A esto se suma la presencia de las redes sociales, sobre las cuales, aunque se sabe que una persona podría establecer demandas (por difamación, por ejemplo) no conocen realmente de la existencia de algún control ni formas de regularlo promovidas desde el Estado.

Los femicidios, como forma extrema de violencia contra las mujeres forman parte de la realidad del país. Está además en la presencia mediática, que, junto con las redes sociales, llegan a culpabilizar a las mujeres por la violencia vivida, e incluso justifican su asesinato por parte de sus parejas.

Para la atención de la violencia, se identifica la existencia de recursos tanto en el PANI, como en el INAMU, pero que, en muchos casos resultan inadecuados o insuficientes. Y en ocasiones, la denuncia deja a las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad. También, que muchas mujeres víctimas de violencia no denuncian por falta de confianza en los mecanismos existentes o porque perciben que es más lo que pierden que lo que ganarían si atraviesan un proceso de este tipo. Se identifica en el relato una cierta frustración por el hecho de que no se de seguimiento a situaciones de agresión en las que la mujer dice no querer continuar; la participante señala que deben considerarse factores como la dependencia económica o el daño psicológico provocado por la exposición a la violencia.

Como avances en este periodo, identifican la aprobación de la Ley sobre personas sobrevivientes de femicidio. También la legislación sobre acoso sexual callejero y

hostigamiento sexual. Sin embargo, una problemática importante radica en la falta de capacidad institucional, incluyendo al poder judicial, para aplicar la legislación. En este sentido, se considera fundamental establecer mecanismos para evaluar los resultados de la implementación.

En términos de prevención, se expresa la opinión que es necesario trabajar, no solamente con las mujeres, sino con la población en general, que es la que sostiene prejuicios y estereotipos sobre las relaciones de género entre hombres y mujeres. Se considera que la sensibilización hacia la población es muy importante, incluyendo a las generaciones jóvenes. También identifica la necesidad de trabajar en torno a la sororidad, ya que se presentan también conflictos entre las mujeres.

También se ha visto menos presencia de campañas en medios de comunicación. Recuerdan una estrategia que se implementaba durante los partidos de fútbol y no han vuelto a ver algo parecido.

Finalmente, un aspecto sobre el que es importante llamar la atención, es la presencia de contra las mujeres en el discurso y formas de expresarse del presidente, así como de jerarcas, lo cual legitima, a nivel social, los estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las mujeres.

Cabe señalar que, a las formas de violencia identificadas previamente (intrafamiliar, sexual extrafamiliar, hostigamiento sexual, acoso callejero) se suman formas de violencia relacionadas con el crimen organizado. Se identifica como problemática la desaparición de mujeres jóvenes, así como las afectaciones hacia las mujeres y las niñas provenientes de la utilización de armas por parte de grupos vinculados al narcotráfico.

Lo relativo a la **participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género** está estrechamente vinculado con el punto anterior. Se reconoce la existencia del INAMU como mecanismo para el avance de las mujeres. Sin embargo, se expresa insatisfacción con algunas de las intervenciones en atención a la violencia intrafamiliar. Se

expresa necesidad de realizar programas participativos en las comunidades. No se identifican acciones específicas por parte del gobierno con el fin de fortalecer este mecanismo en el periodo correspondiente a la presente consulta.

Sí se considera que han existido avances en cuanto a promover la participación política de las mujeres, por ejemplo, en cargos municipales. Sin embargo, se ha normalizado la violencia contra las mujeres en la política. Al respecto, se identifica lo mencionado anteriormente en relación con el discurso público del presidente y las acciones de los altos jerarcas.

Dos de los aspectos valorados negativamente son la implementación de la legislación por parte de las instituciones estatales, así como la coordinación interinstitucional.

Sobre la temática de **sociedades pacíficas e inclusivas**, la mención que se encuentra es la señalada anteriormente a la presencia de violencia debida al narcotráfico y crimen organizado. No se identifican medidas para aumentar el liderazgo, participación y representación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos.

Finalmente, la temática de la **conservación, protección y rehabilitación** del medio ambiente no aparece con claridad en este grupo focal.

Tercer grupo focal

En el tercer espacio de reunión participan dos mujeres que trabajan en universidades públicas, una que forma parte del Foro de Mujeres del INAMU y una que participa en una organización que acompaña a personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas y en riesgo de apatridia.

Sobre el eje **desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente**, las participantes expresan algo que ha sido planteado ya en otros de los grupos focales: la manera en que la pandemia generó presiones en las mujeres por la dedicación al trabajo de cuidados de manera simultánea con el trabajo remunerado. En este contexto, el desempleo afectó de

manera desproporcionada a las mujeres. La carga laboral, sumada al trabajo de cuidados, la tarea de velar por la salud de sus hijas e hijos, junto con la violencia que muchas experimentan, ha tenido un impacto negativo en su salud mental.

La valoración expresada es que el gobierno no ha hecho nada en relación con el trabajo de cuidados.

Por el contrario, se lleva a la Asamblea Legislativa la propuesta de Jornadas 4x3, que consideran afectaría, no solamente a las mujeres sino también a sus hijas e hijos. Se dice en el espacio que el INAMU apoyó esta propuesta, lo cual se considera lamentable.

En el caso de las mujeres migrantes y solicitantes de refugio, el acceso al empleo es particularmente restringido. En especial, cuando las mujeres se encuentran en situación irregular, son más vulnerables. Al no contar con permiso de trabajo, aceptan condiciones de explotación, con malas condiciones laborales. Esto no solamente en el caso de las trabajadoras domésticas, sino también en la recolección de productos del agro. El empresariado, según se afirma, aprovecharía esta situación, sin que esto sea castigado por las autoridades.

También, las mujeres migrantes corren el riesgo de caer en situaciones de violencia, trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.

Se señala que, incluso para las mujeres costarricenses algo que les dificulta conseguir empleo es que incluso el curso de manipulación de alimentos requiere la aprobación de tercer año de secundaria, cuando la mayor parte no tiene ni siquiera el sexto grado.

La brecha digital, por su parte, se mantiene, las metodologías y horarios no son pensados para mujeres. Falta mucho trabajo en este sentido.

Finalmente, realizan el señalamiento de que el ambiente y la producción son aspectos que se encuentran relacionados. La alimentación depende de los recursos existentes, y esto es particularmente relevante en el caso de las mujeres indígenas y rurales. Se menciona que las técnicas de cultivo ancestrales de las mujeres rurales no están siendo respetadas. Las mujeres

no pueden tener un cerdo o gallinas de patio, algo que ha sido históricamente parte de su sustento, lo que amenaza su seguridad alimentaria. El cuestionamiento se plantea en relación con acciones de SENASA.

En cuanto a la **erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales**, se destacan tres aspectos en particular: las dificultades para recibir atención médica, la insuficiencia de recursos para atender situaciones de salud mental y algunos señalamientos relativos al ámbito educativo.

Sobre dificultades para recibir atención médica se indica preocupación por las largas listas de espera en la Caja Costarricense del Seguro Social. Además, se indica que la falta de conectividad de Internet hace que muchas mujeres tengan dificultades para sacar citas en línea y que con frecuencia el sistema está bloqueado.

La nueva propuesta del gobierno de pago compartido con el sector privado no sería accesible para gran parte de las mujeres.

Por otra parte, se ha señalado como debilidad la falta de sistemas de atención a la salud mental de las mujeres. Existe una crisis de salud mental en el país y un aumento de los suicidios. Los recursos que existen son insuficientes, en especial para enfrentar las consecuencias que tiene la exposición prolongada a la violencia.

En el ámbito educativo se señala que, aunque este es el principal mecanismo de movilidad social ascendente, se encuentra actualmente a la deriva. La actual administración ha eliminado presupuesto de becas y en algunos casos el servicio de alimentación que se brindaba en las escuelas.

Sobre la temática de la **erradicación de la violencia, estigmas y estereotipos**, se señalan distintos niveles en el análisis. Por una parte, se reconoce el trabajo de personas que están aportando en los niveles técnicos. Además, se identifican logros como la aprobación del

femicidio ampliado y la realización de una investigación nacional sobre los femicidios recientes, sumamente pertinente y a la que se considera debería dársele mayor divulgación.

A nivel de la atención a la violencia, existen preocupaciones importantes en términos del posible desmantelamiento de los sistemas existentes. Este tema se desarrolla con mayor amplitud más adelante. Además, falta pronunciamiento del INAMU ante los recientes femicidios.

En cuanto a las redes sociales, existe total impunidad en cuanto a lo que se expresa. Según comenta una de las participantes, recientemente se aprobó una ley para penalizar ciertos mensajes, pero existió oposición de la fracción oficialista.

Señalan que el contexto actual es adverso, se invisibiliza y legitima la violencia, se realiza una descalificación de la lucha feminista, y esto aparece también en el gobierno actual.

Sobre estereotipos, prejuicios y discriminación, se menciona la existencia de actitudes xenófobas hacia las personas nicaragüenses, discriminación contra las mujeres en entornos rurales. Además, se recuerda el saqueo histórico de los territorios de pueblos originarios y que existen en este momento intentos de recuperación, especialmente en el sur del país.

Las mujeres migrantes se encuentran expuestas a situaciones de violencia por la pareja, muchas veces asentadas en la dependencia económica. Y son particularmente vulnerables a la trata de personas.

Sobre **participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género**, la percepción predominante es que existe un debilitamiento del mecanismo para el adelanto de las mujeres, el INAMU, así como de los sistemas interinstitucionales creados con anterioridad. Incluso se señalan situaciones de coacción de funcionarias, situaciones de descalificación, desestructuración y debilitamiento de iniciativas existentes.

Además, se plantea una crítica al proceso de reestructuración del INAMU, sobre el cual las organizaciones no tienen suficiente información. Se expresa preocupación por que el plan a cinco años del INAMU no incluye el PLANOVI.

Se identifica como problemática la centralización de los sistemas en la región metropolitana.

Además, se considera que es un tema pendiente la violencia política contra las mujeres.

La discusión sobre mujeres y conflicto armado, correspondiente al eje **sociedades pacíficas e inclusivas** no se encuentra dentro de las temáticas centrales que emergen en este grupo focal.

Sobre temas ambientales, se expresa la opinión de que el gobierno actual no está protegiendo el medio ambiente. Se debería apoyar y reconocer el liderazgo de las mujeres que trabajan por el ambiente. La explotación de recursos pone en peligro el turismo, que es una fuente de ingresos para el país.

Como se mencionó anteriormente, se encuentra, en este espacio, la perspectiva de que ambiente economía y producción son aspectos entrelazados. Y tienen que ver también con la pobreza y la violencia. Se mencionan como ejemplos, la importancia de la soberanía alimentaria para las mujeres indígenas, la necesidad de tener acceso a la tierra en el caso de las mujeres rurales.

Además, se expresa inquietud por la adhesión de personas de las comunidades a proyectos como Redd+, sin conocer el fondo o los cuestionamientos existentes sobre este tipo de iniciativas.

Cuarto grupo focal

En el cuarto grupo participan mujeres vinculadas con espacios políticos formales. Dos de ellas se dedican especialmente a la defensa de derechos de personas con discapacidad, especialmente mujeres.

Las participantes en el espacio coinciden con lo señalado anteriormente sobre la complejidad del contexto y las dificultades que generó la pandemia en la vida de las mujeres y en la de las personas con discapacidad. Además de la pandemia, se señala que el contexto está marcado por el auge del neoliberalismo, en Costa Rica y a nivel internacional.

Durante la pandemia, las mujeres se encontraron en la primera línea de cuido y servicios por su rol social.

Desde el punto de vista económico, aumentaron las brechas entre hombres y mujeres.

Las mujeres volvieron a lo privado y les ha costado regresar a la normalidad. Se ha regresado al trabajo de cuidados. Consideran que las mujer tiene la capacidad de desempeñar múltiples roles, pero esto genera también una sobrecarga de responsabilidades que limita sus posibilidades de prosperar rápidamente.

La brecha tecnológica afectó particularmente a las mujeres que hicieron teletrabajo a la vez que tuvieron que cumplir con responsabilidades de cuido en sus casas. Las mujeres no tenían tiempo para aprender, a la vez que se encargaban de sus hijos e hijas y el resto de tareas cotidianas.

Se señala que existe en este periodo una recarga en las mujeres, quienes con frecuencia se sienten solas y abrumadas con sus responsabilidades. Se les sigue asignando el rol de poner todo en orden.

Hay muchas personas adultas mayores cuidando a niños y niñas con discapacidad, la mayor parte mujeres.

Sobre el tema de cuidados, se reconoce la existencia de una Encuesta de uso de tiempo, aunque se considera que debería dársele mayor uso.

La pandemia tuvo consecuencias en el mundo de trabajo, tuvimos que resolver por medio de la tecnología existente. Por ejemplo, fue necesario aprender a hacer reuniones

virtuales. Muchas mujeres emprendieron, establecieron negocios desde sus casas y se implementó el uso de pagos móviles.

Se considera que las mujeres necesitan contar con mayores herramientas para prosperar y ser autónomas. Muchas no salen de situaciones de maltrato por falta de recursos económicos. A su vez, las organizaciones de mujeres carecen de recursos.

Una de las participantes expone la situación de la zona en la que reside, en la que existen pocas fuentes de ingresos. Según su relato, muchas mujeres, por la necesidad, recurren a la prostitución, organizada, al menos en parte, por dueños de los locales turísticos costeros. Si bien esto constituye un ingreso para las mujeres que realizan esta actividad, señala que también las expone a situaciones de coacción o violencia.

La temática de la **erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales** también fue abordada por las participantes. Continuando con lo mencionado en el apartado anterior, se identifican situaciones de pobreza en las zonas costeras. Se considera también que las mujeres llevan la carga más pesada en la pobreza, debido a los estigmas y expectativas sociales.

Se expresa la consideración de que los servicios sociales deben adaptarse mejor a las necesidades de las mujeres y las niñas.

Señalan las participantes que la pandemia fue muy dura para las personas con discapacidad. Sus condiciones de salud y el acceso a la educación se vieron afectadas.

En temas de salud sexual y reproductiva, se identifica una carencia en el establecimiento de protocolos ginecológicos para mujeres con distintos grados de movilidad. Un logro ha sido el establecimiento del primer consultorio ginecológico para mujeres con discapacidad motora, un logro cuyo alcance es limitado, ya que es el único en el país.

Se presentaron también situaciones de salud mental, en las familias y especialmente en las mujeres. Por ejemplo, personas menores de edad autistas también sufrieron al no poder salir de sus casas, lo cual les generaba crisis de ansiedad.

El acceso a los servicios sociales, en el caso de las mujeres con discapacidad, también se ve limitado por las barreras físicas que dificultan su traslado, limitan el acceso a las instalaciones de las instituciones y restringen su autonomía.

La **erradicación de la violencia, estigmas y estereotipos** también aparece dentro de la discusión.

Según señalan, el contexto en los últimos años está marcado por la violencia. El machismo aún se refleja en las dinámicas familiares. La violencia intrafamiliar se vio exacerbada en la pandemia, lo cual se asocia con el estrés, la incertidumbre y el aumento de las responsabilidades domésticas y educativas.

Se señala como problemática la violencia sexual contra las mujeres y las niñas. En particular, se indica que es necesario prestar atención al violencia sexual y abuso contra las niñas en el deporte. Y se señalan algunas necesidades particulares que podrían tener las mujeres con discapacidad que viven violencia sexual. Al respecto, se indica que Costa Rica tiene un protocolo judicial para la atención a víctimas de violencia. Aunque también se señala que la normativa no siempre se aplica.

Identifican también la presencia de violencia en las redes sociales. No señalan la existencia de algún mecanismo existente para enfrentarla.

En el caso de las personas con discapacidad, se señala la existencia de violencia estructural, que se refleja en la falta de empatía para comprender la realidad y dificultades de las personas con discapacidad.

Los prejuicios en torno al feminismo también se señalan como un aspecto negativo, ya que en ocasiones los hombres minimizan los problemas de las mujeres. En algunos casos, las

mujeres temen llamarse feministas por temor a los prejuicios, estereotipos y estigma existentes en la población.

La exposición de las mujeres empobrecidas a la violencia en situaciones de prostitución también es señalada por una de las participantes, especialmente en zonas costeras o fronterizas.

Sobre participación, **rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género**, se podría afirmar que sí existe participación de mujeres en la política, pero sigue siendo limitada. Se sigue pensando que hay puestos de liderazgo que solamente corresponden a los hombres y la apertura para la participación política de las mujeres es mínima. Aunque se establece la paridad, existe también la posibilidad de que los partidos la obvien, con mecanismos en los que afirman que no fue posible asegurar las suficientes postulaciones.

Se identifica en el discurso de las participantes la existencia de varias redes o colectivos de mujeres vinculadas a la política: Red de mujeres municipalistas, Agenda de mujeres políticas, Frente de mujeres de partidos políticos.

A nivel comunal, se señalan algunos esfuerzos en el sentido de lograr una mayor inclusión de la población y en especial de la diversidad. Sin embargo, no ocurre así en todos los municipios. No todos tienen Oficina Municipal de la Mujer; y, en algunos casos, estas oficinas han cambiado su nombre, se les han asignado más responsabilidades y han perdido el carácter que tenían inicialmente. También, en los casos en los que se busca la inclusión, en ocasiones se recibe una respuesta negativa por parte de sectores de la población.

Se identifica la aprobación reciente de una ley sobre violencia contra las mujeres en política. Se está proponiendo una reforma y un protocolo para esta ley. Además de las leyes, se considera que son importantes los protocolos.

Además, es necesario contar con datos estadísticos segregados, para una mejor planificación; con presupuestos e informes con perspectiva de género; así como con una adecuada dotación de recursos por parte del gobierno central.

Sobre el fortalecimiento, o no, del INAMU en este periodo, se afirma que existe un riesgo de debilitamiento de esta institución.

Sobre la temática de **sociedades pacíficas e inclusivas**, indican que, si bien costa rica no tiene en este momento situaciones de conflicto armado como guerras, sí existe el crimen organizado relacionado con el narcotráfico. También se señala, asociado con esto, las desapariciones de niñas, que podrían estar vinculadas con trata de personas.

Se muestra preocupación por el atractivo que las actividades vinculadas al narcotráfico puedan tener para las personas jóvenes. Además, se indica que en ocasiones el tráfico de sustancias ilegales se relaciona con el turismo.

Sobre el eje de **conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente**, el señalamiento que aparece es que a menudo se pasa por alto a las mujeres en proyectos relacionados con el ambiente, sus contribuciones son subestimadas y se les niega la oportunidad de demostrar su capacidad.

En cuanto al ambiente en las ciudades, destaca el hecho de que la infraestructura no está ajustada a las personas con discapacidad.

Quinto grupo focal

Las participantes en la quinta y última sesión forman parte, en su mayoría, de la Agenda CEDAW. Una de ellas no pertenece a este grupo, sino que forma parte de una organización dedicada a la ciudadanía plena y acceso efectivo a los derechos humanos. Dos de las participantes integran organizaciones que se enfocan en derechos de mujeres con discapacidad. En total fueron seis participantes. Cabe destacar que, en el caso de las integrantes de la Agenda CEDAW, se les invitó a participar en el espacio a raíz de una solicitud que realizan de participar en la consulta.

Sobre la temática de **desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente**, se identifican algunos aspectos generales que corresponderían a la población general,

y también algunos aspectos relativos a desafíos particulares en el caso de las mujeres con discapacidad.

De manera general, el panorama relativo al trabajo de las mujeres es desalentador. Las brechas de género se mantienen. Las estadísticas muestran que no hemos avanzado, o hemos avanzado muy poco. Una gran cantidad de mujeres se ubica dentro del sector informal, cuentan con dificultades para cumplir sus necesidades básicas y se encuentran empobrecidas. Esta informalidad genera preocupación debido a la precariedad laboral que enfrentan estas personas, así como debido a la falta de oportunidades. Las tasas de desempleo en las mujeres son superiores al promedio. Las tasas de ocupación no indican mejoría.

El único aspecto en el que se puede identificar una mejoría es en el grado académico, las mujeres se gradúan más y con títulos más altos. Sin embargo, esto no se traduce en mejor acceso al trabajo de calidad, lo que en muchos casos impulsa a las mujeres a la informalidad.

Además, se mantiene una importante brecha en el tema de trabajo de cuidados y trabajo doméstico no remunerado, con la existencia de dobles jornadas para las mujeres.

En el caso de las mujeres con discapacidad, la situación pareciera ser más precaria todavía. Se señala la necesidad apremiante de que las políticas e instituciones consideren la interseccionalidad género y discapacidad. Esto es algo que hasta el momento no está presente ni en las instituciones que se encargan de discapacidad (CONAPDIS) ni en las que se encargan de derechos de las mujeres (INAMU).

En la población con discapacidad se presentan altos índices de pobreza. También se encuentran altos niveles de desocupación.

Las mujeres con discapacidad con frecuencia tienen dificultades para soportar las jornadas laborales completas y no existe en Costa Rica una política que promueva el empleo en personas con discapacidad.

Además, existen barreras para acceder al empleo: el transporte público, lugares de trabajo no accesible, falta de políticas de ajustes razonables y la percepción de que las mujeres con discapacidad no tienen las capacidades para desempeñar un trabajo.

Sobre el trabajo de cuidados, las mujeres con discapacidad proporcionan cuidados, a la vez que requieren apoyos para la vida independiente y esto no se contempla en la política de cuidados.

Se menciona una reforma reciente al Código de Trabajo, que no se aplica a cabalidad. Sin embargo, no se cuenta con más información al respecto.

Lo planteado anteriormente, como sucede en los grupos focales anteriores, se relaciona con la temática de la **pobreza, protección social y servicios sociales**. La pobreza sigue estando presente en la vida de miles de mujeres y sus hijos e hijas.

La seguridad social, que podría constituir un apoyo para estas mujeres, se está deteriorando. Existe un debilitamiento de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) e intentos de privatización de esta institución. Han existido recortes presupuestarios en todo tipo de ayuda social, incluyendo las ayudas económicas, los programas sociales del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), las pensiones del régimen no contributivo.

En el caso de las mujeres con discapacidad, se destaca también la falta de servicios sociales que consideren las necesidades de esta población. Aparecen las ya mencionadas barreras al acceso. Además, no se consideran necesidades de las mujeres, como, por ejemplo, el acceso a productos de higiene menstrual adecuados, que no necesariamente utilizan otras poblaciones (pañales, toallas para incontinencia, entre otros).

Esta población se enfrenta, así, a políticas y servicios brindados desde la institucionalidad pública que no consideran las interseccionalidades. Esto considerando además que las mujeres con condiciones de discapacidad son, a su vez, adultas mayores, indígenas, afrodescendientes, LGBTIQ+.

En cuanto al sistema educativo, ocurre lo que se denomina “apagón educativo”, que afectó a niñas y jóvenes, en especial en áreas rurales. En estos espacios se identifica la existencia de una baja alfabetización digital, lo cual se traduce en pérdida de oportunidades laborales y de desarrollo en el futuro.

Se habla de recortes en educación, pero además de falta de liderazgo político y ausencia de un plan educativo, con lo cual la educación no puede contribuir al desarrollo inclusivo y la erradicación de la pobreza.

En el caso de las mujeres con discapacidad, el acceso a la educación es sumamente bajo, de aproximadamente un 1%.

Sobre el tema de salud sexual y reproductiva, es un tema que se ha invisibilizado. Se habla incluso de negligencia, ya que no se han implementado políticas y acuerdos que emergen del Consenso de Montevideo. Además, faltan datos actualizados, hace casi una década que no se realiza una encuesta de salud sexual y reproductiva.

Se identifica como un logro, en el caso de la atención a la salud sexual y reproductiva de las mujeres con condición de discapacidad que tienen movilidad reducida, la apertura de un consultorio ginecológico en el CENARE. Sin embargo, en dicho espacio no se cuenta con profesionales en ginecología.

En cuanto a la **erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos**, se pone el énfasis en la violencia intrafamiliar y la violencia sexual. Se señala, como también lo han indicado las participantes de otros de los grupos focales, la vulnerabilidad particular que se genera cuando se le suma a la violencia la dependencia económica.

Los delitos que tienen un mayor aumento son los delitos sexuales. En muchos casos cometidos por personas adultas en contra de personas menores de edad o personas con necesidades especiales. Quienes abusan sexualmente son integrantes del mismo grupo familiar y las víctimas son, en su gran mayoría, mujeres.

La tendencia de denuncias por tentativas de femicidio va en aumento. Sin embargo, una vez que ingresa una demanda al sistema judicial, en lugar de garantizarse una justicia pronta y cumplida, los tiempos de resolución se extienden. Más de la mitad de los casos concluyen en absolutorias. Además, las medidas de protección no están funcionando. Esto genera procesos de revictimización e impunidad.

En este sentido, se plantea que el sistema de justicia en el país, cuando presta atención al problema de la violencia de género, se convierte en un embudo y en una barrera por sí mismo, ya de por sí es difícil poder acceder por escasez de recursos, falta de acompañamiento jurídico. Es un sistema muy poco inclusivo.

En cuanto a los sistemas de atención a la violencia, se indica que el país, en lugar de fortalecer lo que ya se tiene, está afectando el proceso que se ha tenido durante años para lograr tener un sistema de atención.

Se expresa preocupación por la debilidad de las instituciones que atienden la violencia contra las mujeres, especialmente las niñas, destacando que las estadísticas publicadas son totalmente negativas en cuanto a la violencia a la que están expuestas.

Además, las provincias de Guanacaste, Puntarenas y Limón registran las mayores tasas de violencia intrafamiliar. Sin embargo, los servicios de atención, como la Delegación de la Mujer, están centralizados y no se ofrecen de la misma manera en las periferias.

Las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM), que favorecen el ejercicio de los derechos de las mujeres a nivel local, están en deterioro. Han sufrido recortes de presupuesto, cierres y cambios en su función, pasando a tratar temas más amplios de “bienestar social” y dejando de lado la priorización de los derechos de las mujeres. Existió en este periodo una iniciativa en la Asamblea Legislativa para dotarlas de más recursos y no fue aprobada por prejuicios conservadores.

Sobre prevención, se señala que son pocas las instituciones que realmente tienen un plan y un trabajo con respecto al tema.

Las noticias recientes que dan tristeza y horror y muestran impunidad, en particular las noticias sobre hallazgos de cuerpos de mujeres. Las mujeres están viviendo violencia intrafamiliar y social y hay más miedo.

Las organizaciones que trabajan para prevenir y dar respuesta a la violencia de género no están recibiendo recursos.

Además, en los presupuestos institucionales la violencia contra las mujeres no se presenta como prioridad, ni en las políticas públicas, más allá de instituciones como el INAMU, que tiene la competencia directa. Por ejemplo, el Ministerio de Seguridad Pública, el Ministerio de Justicia y Paz, incluso el Poder Judicial. El tema de seguridad de las mujeres está prácticamente anulado. Se expresa la necesidad de priorizar los presupuestos con una perspectiva de género para impulsar políticas de género más allá del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Se hace referencia también en este grupo focal a la violencia contra las mujeres con discapacidad. Muchas situaciones de discapacidad son consecuencia de la violencia y de las condiciones de afectación de la salud física y mental que las mujeres han sufrido por culpa de la violencia. Además, se identifican carencias en la atención de la violencia contra las mujeres con condición de discapacidad y sus hijos e hijas.

Como forma de violencia estructural, se señala el capacitismo, que consiste en mirar todo desde el estándar de las personas sin discapacidad, así como el cuerdismo, que genera dicotomías entre personas “locas” y “no locas”.

Sobre la atención a la violencia, se señala que las alternativas de acogimiento existentes no son accesibles para las mujeres y niñas víctimas de violencia. Cuando una mujer con discapacidad sufre violencia, es extraída del entorno violento y ubicada en el programa de

convivencia familiar de CONAPDIS, que, se señala, tiene importantes limitaciones. Entre ellas, que no se cuenta con personas expertas en la temática de violencia de género, por lo que las mujeres son reubicadas, pero no se aborda el daño emocional, ni se les proporciona herramientas para reincorporarse a la vida con dignidad después de haber sido víctimas de violencia.

Además, se conoce de la existencia de situaciones en las que, el mismo PANI, así como el Poder Judicial, revictimizan a las mujeres por falta de conciencia y comprensión de las circunstancias únicas y desafíos que enfrentan. Se conocen casos en los que el PANI solicita la declaratoria judicial de abandono por supuestamente no proteger a sus hijos e hijas del agresor, sin considerar que las condiciones de discapacidad pueden hacer que ellas mismas no sean conscientes de la agresión que están viviendo. En estos casos las organizaciones han intentado generar consciencia, y hasta cierto punto lo han logrado. Pero falta mucho por hacer.

En general, se señala que el tema de la violencia está mal atendido y que no hay una acción concreta articulada interinstitucionalmente para abordar la situación en todas las dimensiones de la accesibilidad para distintas situaciones de vulnerabilidad y discapacidad, con una visión de violencia interseccional.

En cuanto a estereotipos, se señala la existencia de una serie de creencias en torno a las mujeres con discapacidad que hacen que se les infantilice, que no se les considere como seres sexuados, con identidad propia. Además, ocurren situaciones de discriminación, como la restricción de su participación social y la percepción sobre el respeto a los derechos de las niñas es que este es malo o muy malo. Las políticas, por su parte, no ponen énfasis en el rezago de las mujeres y las niñas con discapacidad.

También se señala la ausencia de políticas para las mujeres adultas mayores. Los servicios dedicados a la atención de estas personas son débiles y no son asumidos por el Estado.

Sobre la **participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género**, como se señaló anteriormente, una de las limitaciones identificadas es la incorporación de perspectiva de género en la institucionalidad más allá del INAMU, en especial en sus presupuestos.

Se considera que la participación de las mujeres se encuentra limitada por la falta de acceso a la información. Es esencial que las niñas, adolescentes y mujeres sepan cuáles son sus derechos y puedan ejercer los mecanismos para llegar a ellos. En ese sentido, se plantea un cuestionamiento a la presente consulta, porque se considera que no llegó a mujeres a las que debería llegar. En general, se hace un llamado a mejorar los mecanismos de comunicación con las mujeres de distintos sectores.

Sobre **participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género**, se señala que la vida después de la pandemia pone en evidencia las discriminaciones y limitaciones de las mujeres, así como la debilidad del Estado.

Se expresa la opinión de hemos venido en declive con respecto a los mecanismos para permitir que la sociedad civil organizada y no organizada se sienta parte de la creación de políticas públicas. La institucionalidad sobre juventud también es débil. Además, que el gobierno actual no beneficia a las mujeres, el mismo discurso del presidente evidencia la ausencia de las mujeres.

En las mujeres con discapacidad la participación política es sumamente restringida, no llega a ser estadísticamente significativa. Y en cuanto a rendición de cuentas, cuando se realiza, lo que evidencia es la ausencia de las acciones necesarias.

Sobre el fortalecimiento o no del INAMU en los últimos años, existe la perspectiva de que más bien ha habido un debilitamiento. Se cuestiona el proceso de reestructuración que se está llevando a cabo. Además, se señala que esta institución se ve afectada por los ciclos de la política electoral, ya que cambia cada cuatro años su dirección y en ocasiones se opacan o

eliminan iniciativas anteriores. Se considera, como se señala anteriormente, que los sistemas de atención a la violencia contra las mujeres se están debilitando.

No se menciona la existencia de algún otro mecanismo o herramienta para incorporar la igualdad de género en todos los sectores. Se señala, como es mencionado en el apartado sobe atención a la violencia, la necesidad de incorporar la perspectiva de género en políticas y presupuestos de instituciones más allá del INAMU, ya que, por el momento, no se ha considerado una prioridad.

También, se destaca la necesidad de la incorporación en políticas interinstitucionales la doble interseccionalidad género-discapacidad.

Finalmente, se señala la necesidad de generar estadísticas con perspectiva interseccional. Una participante, que se identifica como mujer lesbiana, plantea la cuestión de cómo las desigualdades afectan a las mujeres de la diversidad sexual, incluyendo a las mujeres trans, hombres homosexuales, y mujeres bisexuales. Señala que no existen datos suficientes sobre estos grupos, lo que dificulta la inclusión y la perspectiva interseccional. A pesar de las recomendaciones del Comité CEDAW para incluir todas estas categorías y variables, María Fernanda no identifica ningún proyecto o política pública que haya buscado una mayor desagregación e inclusión del principio de interseccionalidad en las estadísticas estatales. Sugiere que más que ser un tema difícil o privado, hay una falta de voluntad política para asumir esta tarea fundamental. Destaca que las mujeres lesbianas, bisexuales, no heterosexuales y trans son invisibilizadas en Costa Rica, y que es probable que existan muchas poblaciones vulnerables dentro de estos grupos que no están siendo atendidas debido a la falta de identificación de sus necesidades específicas.

En cuanto a la temática de **sociedades pacíficas e inclusivas**, se menciona que en el periodo al que refiere la consulta, además de violencia intrafamiliar, las mujeres experimentan temor debido a la violencia social. Además, que muchas mujeres indígenas experimentan

situaciones de no paz; a partir del contexto, se interpreta que esto hace referencia a los conflictos por recuperación de territorios ancestrales, que han implicado violencias por parte de personas no indígenas, con la inacción del Estado. Situaciones similares, relativas al acceso a la tierra, enfrentan mujeres rurales en el país.

Finalmente, sobre la **conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente**, se considera que es un país rico en políticas y leyes, pero no necesariamente se cumplen.

Se identifica como acción reciente la construcción de un plan climático de género, sin embargo, se señala que no se cuenta con más información sobre acciones posteriores derivadas de dicho plan.

Se plantea una serie de reflexiones en torno al impacto ambiental y la forma en que afecta a las mujeres y niñas con discapacidad:

-Productos de apoyo y contaminación: Las personas con discapacidad a menudo necesitan múltiples apoyos, como pañales y plásticos para la alimentación por sonda. Estos productos generan una cantidad significativa de residuos, lo que contribuye a la contaminación.

-Accesibilidad y transporte: Melissa menciona que muchas personas con discapacidad utilizan su vehículo como una silla de ruedas debido a la falta de accesibilidad en las aceras y otros espacios públicos. Esto puede aumentar la dependencia de los vehículos y, por lo tanto, las emisiones de carbono.

-Desastres naturales y cambio climático: Las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a los desastres naturales, que están aumentando debido al cambio climático. En esas situaciones, se pueden perder incluso sillas de ruedas; una silla de ruedas eléctrica puede costar hasta cuatro millones de colones. No existe en Costa Rica, alguien que otorgue este tipo de productos de apoyo, la mayoría de gente que tienen sillas de ruedas de ese tipo fueron debidas a donaciones o esfuerzos familiares o comunitarios.

-Falta de datos y políticas inclusivas: Hacen falta de datos actuales sobre cómo el cambio climático afecta a las personas con discapacidad. También señala que no existen iniciativas que involucren a las personas con discapacidad en la búsqueda de formas más sostenibles de satisfacer sus necesidades.

Compromisos renovados

Algunos de los compromisos que las participantes quisieran ver renovados para el próximo período (2025-2030) se expresan de manera explícita. Otros se encuentran implícitos en sus valoraciones sobre las distintas temáticas discutidas.

De marea explícita, se señalan los siguientes:

-Las participantes del primer grupo focal señalan la necesidad de seguir recibiendo apoyo por medio del Foro de mujeres rurales. Además, señalan la necesidad de fortalecimiento económico, así como de apoyos económicos y técnicos para lograr la implementación de su agenda. También se requiere un mayor reconocimiento a las activistas.

-Se requiere un fortalecimiento de la articulación interinstitucional y sensibilización en personas funcionarias de instituciones más allá del INAMU.

-Es necesario realizar esfuerzos para dotar de apoyo económico a las organizaciones.

-Se menciona la necesidad de asegurar una adecuada canalización de los recursos existentes, así como seguir apoyando a las mujeres en su fortalecimiento económico.

-Se requiere fortalecer los mecanismos de apoyo para las mujeres, especialmente las que son jefas de hogar y mantienen a sus familias.

-Es necesario fortalecer a las mujeres en zonas rurales.

-Se necesita acompañamiento en la titulación de tierras.

-Es necesario revisar la efectividad de la aplicación de las legislaciones en las que se han presentado avances. La legislación por sí sola se queda corta si no hay una capacidad institucional para aplicarla.

-Se necesita mejorar las iniciativas que buscan promover el avance de las mujeres, como el sello de igualdad de género para empresas y organizaciones nacionales.

-Revisar los requisitos de acceso a los apoyos y mecanismos, especialmente para las mujeres vulnerables.

-Mejorar políticas de cuidados.

-Programas de prevención y sensibilización bien planificados y atractivos para la población.

-Promover sororidad entre mujeres.

-Abordar machismo en zonas rurales

-Mediante interseccionalidad reconocer la discriminación aún más profunda de mujeres afrodescendientes, indígenas, con discapacidad, orientación sexual no heterosexual, mujeres trans.

-Abordar situaciones de violencia relacionadas con el aumento de la inseguridad en el país.

-Reconocer que se le está fallando a las poblaciones más vulnerables.

-Mejora en la calidad de las intervenciones de INAMU y PANI en zona rural

-Mejorar educación en zonas rurales.

-Aumentar inversión en educación y empleo para mujeres en las zonas rurales.

En algunos de los grupos focales, no se respondió a la pregunta sobre compromisos renovados de manera explícita, de modo que no se consideran en el presente apartado. Sin embargo, es necesario prestar atención a las demandas implícitas en las valoraciones realizadas.

Se ha presentado en el presente apartado una síntesis de las opiniones y criterios expresados en los grupos focales, organizados según sesión, e intentando identificar lo correspondiente a cada uno de los ejes prioritarios de la consulta.

Se incluyen a continuación las conclusiones obtenidas con base en la consulta, así como recomendaciones que se derivan de las mismas.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Tal y como se señala al inicio del informe, la consultoría tuvo como objetivo desarrollar, sistematizar y analizar el proceso de consulta pública correspondiente al examen exhaustivo nacional liderado por el INAMU en torno a los progresos y dificultades encontrados en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2020-2024).

El proceso reseñado a lo largo del informe permite afirmar que se ha cumplido con el objetivo propuesto. Cabe señalar una precisión en relación con las fechas, ya que inicialmente se propuso realizar la consulta relativa a los últimos cinco años; sin embargo, la revisión documental realizada permitió identificar que se solicitaba que la consulta se refiriera a los últimos cinco años, o al periodo desde el último informe presentado. Dado que el más reciente informe presentado por el Estado costarricense data del 2020, se tomó esa fecha como punto de referencia para el inicio del período temporal que corresponde a la consulta. Por ese motivo, se delimita a los años 2020-2024, que es el momento de realización de los grupos focales, más específicamente al mes de mayo de 2024.

En cuanto a los objetivos específicos, se proponía valorar los **progresos** realizados en las esferas de acción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2020-2024). Además, valorar **retos pendientes** en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2020-2024), en ambos casos, partiendo de la perspectiva y opiniones expresadas por las participantes.

Con base en los relatos recopilados, se puede concluir que, en la valoración de este período, si bien se reconoce la existencia de una institucionalidad existente, se considera, de manera extendida, que el contexto ha sido adverso en términos de derechos humanos y fortalecimiento de las mujeres. Que no solamente deberíamos hablar de avances y dificultades,

sino también, en ocasiones, de retrocesos. Y esto genera sensaciones de angustia, tristeza, pero también fortaleza para continuar con procesos de organización y de acción.

En cuanto a los **avances**, en específico, se reconoce la existencia de una institucionalidad pública que existe, aunque muestra señales de debilitamiento o, en algunos casos, de limitaciones importantes. Dentro de la institucionalidad mencionada se encuentran el INAMU, el PANI, el CONAPDIS, el INA, el Poder Judicial, el INDER, la CCSS, CENARE, el Ministerio de Seguridad, el MEP, las Oficinas de la Mujer de las Municipalidades, el INEC, FONAFIFO. Cabe señalar, que estas son instancias creadas con interioridad al periodo al que se refiere la consulta y que la tendencia en las valoraciones es a señalar el debilitamiento de las mismas en el periodo de la consulta, por aspectos relacionados con la pandemia global, así como con política económica y fiscal y medidas gubernamentales que restringen la participación social. Además, se reconoce la presencia de algunas instancias de Naciones Unidas; se menciona en específico a UNFPA y PNUD. Se señaló en uno de los espacios como algo positivo el establecimiento, por parte de la OEA, del Decenio Interamericano por los Derechos de todas las mujeres, adolescentes y niñas en entornos rurales en las Américas (2024-2034) y, ligado con esto, la existencia de espacios regionales de participación de las mujeres rurales.

En cuanto a la legislación, se identifican algunos avances normativos para este periodo, a saber:

-Aprobación de la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, publicada en La Gaceta en mayo de 2022.

-Reformas a la Ley de penalización de la violencia contra las mujeres en mayo y agosto de 2021, que permiten la ampliación del ámbito de aplicación de la ley y subsanando así una limitación existente desde su aprobación, en el 2007.

-Aprobación de la Ley de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio, publicada en La Gaceta el 30 de mayo de 2022.

-Licencia de paternidad establecida en el Código de Trabajo en abril de 2022.

-Ley contra el acoso sexual callejero, aprobada en agosto de 2020.

-Reforma a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, 2021.

Además, se conoce de la realización de una Encuesta Nacional de Uso de Tiempo en el 2020, por parte del INEC, que permite contar con información actualizada en términos de tiempo dedicado al trabajo remunerado, al trabajo comunitario y al trabajo de cuidados en la población costarricense.

También existen estadísticas e indicadores, a nivel nacional, que permiten dar seguimiento a la situación laboral de las mujeres: tasa de participación, tasa de desempleo, porcentaje de empleo informal, entre otros.

Sobre acciones específicas del INAMU, las participantes identifican las siguientes:

-Existencia de Delegación de la Mujer en San José (aunque se cuestiona su centralización).

-Existencia del Sello de igualdad de género para certificación de empresas (se cuestiona, en este caso, su limitado alcance en cuanto a empresas pequeñas y/o de capital nacional).

-Existencia de un programa denominado Puntos Violeta. La persona que lo menciona, sin embargo, señala que es una copia de algo que se realiza en otros países.

-Existencia de la Política nacional de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) (2018-2030) y la Política Nacional para la Atención, Prevención y Protección de la violencia contra las mujeres de todas las edades (PLANOVI) (2017-2032), aunque se señala su debilitamiento.

-Existencia de Foros vinculados al INAMU: Foro de mujeres del INAMU, Foro nacional de mujeres rurales. La iniciativa del foro de mujeres rurales es valorada positivamente por las participantes.

-Existencia de espacios sobre mujeres en política: Red de mujeres municipalistas, Agenda de mujeres políticas, Frente de mujeres de partidos políticos.

En cuanto a logros en avances de las mujeres, se señala el aumento en su nivel educativo, tanto en cantidad como en mayores grados académicos obtenidos por las mujeres.

Existen avances, en este periodo, que no se atribuyen tanto a instituciones, como a procesos de incidencia impulsados por mujeres organizadas. Por ejemplo, la creación de la Agenda Política de Mujeres con Discapacidad, o mejoras en la atención ginecológica para mujeres con movilidad reducida, como la compra de una camilla especial para su atención, que se instaló en el CENARE.

Sobre temáticas ambientales, se señala la existencia de un proceso de incorporación de la perspectiva de género en políticas relativas a cambio climático.

También se reconoce la existencia de programas de apoyo a emprendimientos impulsados por mujeres.

Y, en medio de la necesidad, se logró una mayor capacitación de las mujeres en la utilización de tecnologías como pagos electrónicos o realización de reuniones virtuales. También, mujeres de comunidades indígenas lograron fortalecer, de manera autogestionada, procesos de organización.

En general, es importante señalar que, en sus intervenciones, las participantes matizan de manera clara y contundente los logros anteriores, señalando que han sido limitados y que existen factores asociados al contexto y a las acciones gubernamentales que hacen que existan, más bien, procesos de debilitamiento de logros obtenidos en años anteriores.

En este sentido, señalan como principales **dificultades**, las siguientes:

El periodo 2020-2024 está marcado por la pandemia como hecho social total (Santos, Pontes, y Coimbra Jr. 2020), que ha marcado la cotidianidad de la población y muy particularmente de las mujeres, involucrando todos los aspectos de la vida social. Las decisiones políticas, el

impacto económico, las medidas dictadas por el gobierno costarricense se encuentran entre los factores que configuran un contexto de crisis extendida, que afectó de manera significativa las vidas de las mujeres. Según las opiniones expresadas, la pandemia afectó de manera desproporcionada a las mujeres, en distintos sentidos y en la post-pandemia no identifican la existencia de medidas específicas que permitan reducir las brechas exacerbadas en estos años. Dentro de los aspectos en los cuales se vieron particularmente afectadas, se señalan: la pérdida de empleos en sectores feminizados al inicio de la pandemia (turismo, servicios, alimentación), la presencia de las mujeres en la primera línea de atención.

Sumado a la pandemia, se identifica una tendencia en los últimos años a la realización de recortes presupuestarios en políticas sociales. Además, la reducción de posibilidades para la participación social. Además de lo anterior, se identifica como problemática la falta de apoyo gubernamental a los derechos y fortalecimiento de las mujeres. Inclusive, en dos de los grupos focales se señala la existencia de discurso público y acciones por parte del actual presidente y altos jerarcas que legitiman la violencia y discriminación hacia las mujeres. Además, se señala la existencia de prejuicios conservadores en la Asamblea Legislativa que limitan la dotación de recursos a instancias dedicadas a la prevención y acompañamiento de las mujeres.

Sobre el eje 1, **desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente**, es recurrente el señalamiento sobre el empobrecimiento de las mujeres, y su presencia en el sector informal de la economía, con la precarización laboral que esto implica. Persisten las brechas salariales entre hombres y mujeres, aumenta el desempleo en las mujeres; en general, se muestra una importante preocupación por la falta de acceso de las mujeres de distintos sectores al trabajo y posibilidades de prosperar económicamente. Aunado a lo anterior, existe una reiterativa preocupación por la sobrecarga de trabajo de las mujeres, que incluye su trabajo remunerado, en los casos en los que este existe, su trabajo no remunerado (incluyendo trabajo comunitario y trabajo de cuidados), las preocupaciones por la falta de acceso a recursos

económicos y las que se deben al trabajo de cuidado de personas menores de edad y otras personas dependientes, incluyendo las personas adultas mayores.

En el discurso de las participantes, esta situación está estrechamente relacionada con el deterioro de la salud de las mujeres, especialmente su salud mental. En este sentido, se identifica una debilidad en cuanto al acceso a estos servicios.

Y se identifican iniciativas que, en lugar de beneficiar a las mujeres las perjudican, como el proyecto de jornadas 4x 3 que la fracción oficialista ha impulsado en la Asamblea Legislativa.

Sobre el sello de igualdad del INAMU, se identifican limitaciones para obtenerlo por parte de empresas pequeñas y/o de capital nacional, debido a los costos que implica gestionarlo.

También reconocen limitaciones en el acceso o desarrollo de programas de empoderamiento.

Y en cuanto a la brecha digital, señalan que se mantiene.

En algunas poblaciones, como las mujeres con discapacidad, la situación del desempleo es aún más dramática. En el caso de las mujeres rurales e indígenas, sobresale en la discusión la importancia de lograr mejorar su soberanía alimentaria y la tenencia de tierras como necesidades para el fortalecimiento de las mujeres y las comunidades. En mujeres migrantes y solicitantes de refugio, también existen limitaciones y vulnerabilidades par el acceso al trabajo.

Hay un llamado hacia la necesidad de realizar análisis que consideren la interseccionalidad.

Las políticas macroeconómicas y fiscales, en la opinión de las participantes, más que beneficiar, dificultan la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en el País.

No se mencionan medidas adoptadas por el país para procurar que la **recuperación económica tras la pandemia** subsane las brechas de género que se han exacerbado.

Sobre el segundo eje, **erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales**, aunque se reconoce la existencia de institucionalidad encargada de la **seguridad social**, la lectura que prevalece entre las participantes es que ha existido, en los últimos años, un deterioro

de la misma. Esto se evidencia, por ejemplo, en la disminución presupuestaria, eliminación de programas, debilitamiento de iniciativas existentes, entre otros.

No se mencionan medidas específicas para reducir o **erradicar la pobreza** en las mujeres y las niñas, tampoco para mejorar el acceso de las mujeres y las niñas a la protección social. Los programas dedicados a la pobreza aún son asistencialistas y tienen poco impacto a largo plazo, a la vez que carecen de sostenibilidad.

Sobre el acceso a la **salud**, se señala un debilitamiento de la CCSS, con tendencias hacia su privatización. El acceso a servicios de salud es limitado por la sobrecarga del sistema de salud, las listas de espera y las dificultades para acceder a servicio mediante citas en línea (debido a falta de acceso a Internet y saturación del sistema). En el caso de mujeres con discapacidad se señala la falta de interseccionalidad género-discapacidad, así como protocolos adecuados para las mujeres con distintas condiciones de discapacidad, por ejemplo, en la atención ginecológica.

La salud sexual y reproductiva ha sido invisibilizada, no se han implementado las políticas y acuerdos del Consenso de Montevideo. Faltan datos actualizados ya que hace casi una década no se realiza una encuesta sobre salud sexual y reproductiva.

Se identifican debilidades en términos de acceso a la **educación**, debido al "apagón educativo" durante la pandemia y en los años anteriores. Se han eliminado o debilitado programas de becas, así como la alimentación de personas menores de edad en las escuelas.

Se señala la existencia de rezago y una falta de atención adecuada a las necesidades de las niñas y mujeres con discapacidad. El acceso de mujeres con discapacidad a la educación superior es prácticamente inaccesible.

Además, en las mujeres adultas, existe aún el analfabetismo, lo cual genera barreras importantes para estas mujeres en el contexto actual. Esto se señala en relación con las mujeres rurales e indígenas, pero es probable que se encuentre también en otras poblaciones.

Se identifica una baja alfabetización digital, que se encuentra especialmente presente en las mujeres rurales.

Se expresa, de manera general, la opinión de que falta inversión en educación.

Las participantes en la consulta no identifican medidas específicas destinadas a mejorar los logros y resultados educativos para mujeres y niñas, tampoco medidas especiales dedicadas a los sectores en los que están subrepresentadas.

Sobre el tercer eje, **erradicación de la violencia, estigmas y estereotipos**, se reconoce la existencia de medidas para atención de violencia intrafamiliar, violencia sexual extrafamiliar, violencia contra las personas menores de edad, personas con discapacidad. Sin embargo, se señalan limitaciones en estos programas.

En la atención a la violencia intrafamiliar se expresa como preocupación la transformación de muchas de las Oficinas de la Mujer de las Municipalidades en instancias que atienden distintas poblaciones y problemáticas sociales, perdiendo su especificidad. En la atención a la violencia intrafamiliar por parte del INAMU, se señala como limitante la centralización de los servicios.

La violencia sexual sigue siendo una problemática presente, que afecta a las mujeres, pero también a las personas menores de edad y personas con discapacidad. Se identifican limitaciones en la atención por parte del PANI, Poder Judicial, INAMU y CONAPDIS. Se señala la existencia de procesos de revictimización en la atención y acceso a la justicia de las mujeres víctimas de tentativas de femicidio. Así como la persistencia de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo. No se priorizan presupuestos para atención a la violencia ni para la seguridad de las mujeres.

Se señala una limitación en cuanto a la **prevención** de la violencia.

Sobre la prevención y respuesta a la violencia contra las mujeres y las niñas propiciada por la tecnología no se identifican medidas específicas. Tampoco para hacer frente a los estereotipos

sobre las mujeres y las niñas, la discriminación o prejuicios sexistas en los medios de comunicación, incluidas las redes sociales.

No se identifican medidas para dotar de recursos a las organizaciones de mujeres que trabajan para prevenir y dar respuesta a la violencia de género.

Los estereotipos y la discriminación siguen estando presentes y arraigados en una cultura patriarcal que sigue legitimando la violencia contra las mujeres, así como su discriminación.

Algunos grupos de mujeres son particularmente afectados, por ejemplo, las mujeres migrantes nicaragüenses experimentan xenofobia y prejuicios debido a su nacionalidad, las mujeres con discapacidad son infantilizadas y no se les considera como seres sexuados, con voluntad e identidad propias. Discursos que legitiman la violencia contra las mujeres e incluso el femicidio circulan en medios de comunicación y redes sociales.

Sobre el cuarto eje, **participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género**, señalaron las participantes la persistencia de dificultades para la participación de las mujeres en política, se sigue pensando que hay puestos de liderazgo que corresponden solamente a los hombres, la apertura para la participación política de las mujeres es mínima. Se señala que incluso el discurso del presidente legitima la violencia contra las mujeres en política. También, que, aunque existen cuotas de paridad, estos mecanismos pueden ser evadidos por los partidos alegando que no se logró suficiente participación. En cuanto a poblaciones específicas, no existe realmente participación de las mujeres con discapacidad en puestos de toma de decisión.

No aparece con claridad en los grupos focales la temática de la participación de las mujeres en toma de decisiones relativas a medios de comunicación.

En cuanto al INAMU como mecanismo nacional dedicado al adelanto de las mujeres, existen preocupaciones en cuanto a su funcionamiento durante los últimos años. Se señala el riesgo de debilitamiento de esta institución. Además, se expresa inquietud por procesos de

reestructuración sobre los cuales no se cuenta con suficiente información por parte de la sociedad civil. Existe preocupación sobre el debilitamiento o eliminación de los sistemas de atención a la violencia. Además, aunque existen logros técnicos, se identifica una tendencia a la invisibilización de los mismos por parte del gobierno. Es particularmente preocupante, el señalamiento sobre coacción, descalificación de funcionarias que laboran en este mecanismo, así como el desmantelamiento de iniciativas existentes para la atención y para la coordinación interinstitucional.

No se conoce de la creación de algún nuevo mecanismo o herramienta para incorporar la igualdad de género en todos los sectores. Por el contrario, el señalamiento de varias participantes es que la coordinación interinstitucional y la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones es una debilidad.

Además, se señalan dificultades en la continuidad de iniciativas del INAMU, debidas a los ciclos políticos de cambio de gobierno cada cuatro años.

Se señala la necesidad de incorporar a más mujeres, informar ampliamente sobre sus derechos, sobre los mecanismos existentes y que la información llegue a un sector más amplio de la población, incluyendo la información sobre consultas públicas.

Sobre el quinto eje, **sociedades pacíficas e inclusivas**, se puede afirmar que la temática de la mujer en contextos de conflicto armado no apareció con tanta fuerza en los grupos focales. Sin embargo, se hace mención al crimen organizado y la violencia ligada al narcotráfico como una situación presente en la vida del país en los últimos años, y que afecta a las mujeres. Ligado con lo anterior, aparece como preocupación la trata de personas y el tráfico de migrantes, así como la desaparición de mujeres jóvenes y niñas. Además, se asocia el negocio del narcotráfico con el turismo existente en el país.

Como situaciones de conflicto adicionales, se señalan las relativas al acceso a la tierra por parte de mujeres rurales y recuperación de territorios ancestrales por parte de mujeres indígenas.

No se identifican iniciativas para aumentar el liderazgo, representación y participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz y la acción y respuesta ante crisis humanitarias.

Finalmente, sobre el sexto eje, **conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente,** aunque tampoco fue el centro de las discusiones, aparece en algunos de los grupos focales.

Las limitaciones, en este aspecto, tienen que ver con la necesidad de seguir trabajando en relación con medidas de adaptación al **cambio climático** y mitigación de sus efectos.

Además, aunque el país cuenta con programas y medidas relativas a la gestión de riesgo de desastres, estas no incorporan una perspectiva de género.

Además, se señala que las temáticas de ambiente, economía y producción se encuentran estrechamente relacionadas. En el caso de las mujeres indígenas, identifican la necesidad prioritaria de fomentar su soberanía alimentaria.

Se advierte sobre la adopción de programas internacionales como Redd+, sin información sobre las desventajas o cuestionamientos involucrados en su implementación.

Un emergente al respecto tiene que ver con la consideración de que las personas con discapacidad no son involucradas por lo general en discusiones en torno a la protección y rehabilitación ambiental. Y hay aspectos que deberían tomarse en consideración, como la adaptación de los espacios urbanos, la gestión de desechos derivados de los apoyos requeridos por las personas con discapacidad, la exposición a consecuencias particulares de desastres, entre otros.

En general, se considera que no existe suficiente reconocimiento y apoyo para las mujeres que trabajan por el ambiente, sino que en ocasiones reciben persecución. Además, que muchas veces se pasa por alto a las mujeres en proyectos relacionados con el ambiente y muchas veces se les niega la oportunidad de demostrar su capacidad.

Limitaciones de la consulta

Es importante mencionar como limitación de la presente consulta la ausencia de relatos de mujeres trans y mujeres trabajadoras sexuales. También la modalidad virtual de participación tiene la limitante de posible participación reducida de personas con dificultad de acceso a medios digitales.

Recomendaciones

Se reconoce el esfuerzo realizado por parte del INAMU, PNUD, UNFPA, ONU Mujeres y la presente consultoría para la realización de la convocatoria a los grupos focales que constituyen la base para el análisis. Es recomendable buscar mecanismos que puedan asegurar que la información llegue a la mayor cantidad de mujeres posible. Se podría hacer una convocatoria abierta a organizaciones para incorporarse en las bases de datos del INAMU para consultas públicas.

Mantener en el futuro el ofrecimiento realizado de contar con medidas de accesibilidad para mujeres con discapacidad, por ejemplo, la utilización de Lesco en las sesiones en caso requerido. También se podría buscar algún mecanismo para el acceso a la consulta en el caso de personas con poco acceso a mecanismos tecnológicos. Se puede mejorar, en futuras ocasiones, la accesibilidad en el lenguaje, en los casos de mujeres originarias, por ejemplo, bribri, cabécar o ngäbe.

Algunas buenas prácticas para la realización de consultas públicas se han utilizado en la presente y es recomendable mantenerlas en el futuro, por ejemplo: definición clara del propósito y objetivos de la consulta, inclusión y diversidad; transparencia sobre el uso de la información; devolución a las participantes sobre los resultados obtenidos y las próximas etapas.

Referencias

Abarca Rodríguez, Allan, Gina Sibaja Quesada, Felipe Alpízar Rodríguez, y Carla Rojas Benavides. 2012. *Técnicas cualitativas de investigación*. San José, Costa Rica: UCR. https://drive.google.com/drive/folders/1Kv8QNogXUaajB3jmGnG4QHokH-SgkQpv.

ONU Mujeres. 2023. «Nota orientativa para la preparación de exámenes exhaustivos a nivel nacional».

PNUD, UNFPA, y ONU Mujeres. 2024. «Términos de Referencia Consulta Pública sobre los progresos realizados en las esferas de acción y las dificultades encontradas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en Costa Rica en los últimos 5 años».

Santos, Ricardo Ventura, Ana Lucia Pontes, y Carlos E. A. Coimbra Jr. 2020. «Um “fato social total”: COVID-19 e povos indígenas no Brasil». *Cadernos de Saúde Pública* 36 (10): e00268220. https://doi.org/10.1590/0102-311x00268220.

Anexos

Anexo 1. Cuadro resumen ejes de la consulta

Cuadro-resumen

Eje	**Temas**	**Preguntas generadoras**
Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente	Igualdad de género en el mundo del trabajo Cuidados y trabajo doméstico no remunerado Brechas digitales de género Políticas macroeconómicas y fiscales	1. ¿Conoce alguna medida adoptada por su país para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo? (incluyendo los empleos informales y no convencionales, así como el emprendimiento). 2. ¿Conoce alguna medida tomada en los últimos cuatro años que permita reconocer, reducir o redistribuir los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado? Se trata de medidas que permitan, por ejemplo, conciliar de mejor manera la vida familiar y laboral. También incluye medidas para reforzar los derechos de las trabajadoras domésticas. 3. ¿Conoce alguna medida adoptada para reducir la brecha digital de género? 4. En los últimos cuatro años, ¿considera que el entorno de las políticas macroeconómicas y fiscales ha afectado la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en su país? ¿Sabe si se ha aplicado alguna política económica que permita una mayor igualdad de género?
Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales	Pobreza de las mujeres y las niñas Acceso a seguridad social Salud (incluyendo salud sexual y reproductiva) Educación Brechas postpandemia	1. ¿Sabe si en estos años el país ha adoptado alguna medida para reducir o erradicar la pobreza de las mujeres y las niñas? 2. ¿Conoce de alguna medida tomada para mejorar el acceso de las mujeres y las niñas a la protección social? 3. ¿Conoce sobre medidas destinadas a mejorar sus resultados de salud? 4. ¿Se ha adoptado alguna medida para mejorar los logros y resultados educativos para mujeres y niñas, incluso en sectores en los que están subrepresentadas? 5. ¿Sabe si el país ha adoptado medidas para procurar que la recuperación económica tras la pandemia de COVID-19 subsane las brechas de género que esta ha exacerbado (en lo que respecta a la pobreza, el empleo, la protección social, la educación o la salud)? 6. ¿Reconoce alguna medida relacionada con promover la salud sexual y reproductiva de las mujeres? (educación para la sexualidad, servicios de salud sexual y reproductiva)
Erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos	Violencia contra las mujeres Violencia contra las mujeres y las niñas (tecnología)	1. Según sus conocimientos, en los últimos años ¿qué formas de violencia de género, y en qué contextos o escenarios se han priorizado en su país a la hora de tomar medidas? 2. Desde su perspectiva, ¿qué medidas ha priorizado su país para hacer frente a la violencia de género? 3. En este tiempo, ¿qué estrategias ha utilizado su país para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas?

	Recursos para organizaciones de mujeres Estereotipos, discriminación y sexismo en medios de comunicación	4. ¿Sabe si se ha adoptado alguna medida para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres y niñas propiciada por la tecnología (acoso sexual en línea, hostigamiento criminal por Internet, transmisión de imágenes íntimas sin consentimiento)? 5. En los últimos cuatro años, ¿el país ha tomado medidas para dotar de recursos a las organizaciones de mujeres que trabajan para prevenir y dar respuesta a la violencia de género? 6. ¿Sabe si en los últimos cuatro años el país ha adoptado medidas para hacer frente a los estereotipos sobre las mujeres y las niñas, la discriminación o los prejuicios sexistas en los medios de comunicación, incluidas las redes sociales? 7. En este tiempo, ¿se han diseñado medidas para hacer frente a la violencia contra los grupos marginados de mujeres y niñas?
Participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género	Participación de las mujeres en la vida pública y toma de decisiones Expresión y participación en decisiones que involucran medios de comunicación Mecanismo para el avance de las mujeres (INAMU)	1. En los últimos cuatro años, ¿su país ha adoptado medidas para fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en la toma de decisiones? 2. En estos años, ¿reconoce alguna medida adoptada por su país para aumentar el acceso de las mujeres a la expresión y participación en el proceso de toma de decisiones que involucra medios de comunicación, (incluidas las tecnologías de la información y la comunicación)? 3. En cuanto al INAMU como mecanismo nacional para la defensa de los derechos de las mujeres, ¿considera que el país ha tomado alguna medida para fortalecerlo en los últimos cuatro años? 4. ¿Sabe si se ha creado algún otro mecanismo o herramienta para incorporar la igualdad de género en todos los sectores? (Por ejemplo, coordinaciones entre poderes ejecutivo, legislativo o judicial, mecanismos de coordinación interministerial, auditorías de género, consultas con organizaciones de mujeres).
Sociedades pacíficas e inclusivas	Mujeres y conflicto armado Participación de mujeres en resolución de conflictos Violaciones a derecho internacional humanitario	1. ¿Considera que en los últimos años el país haya adoptado alguna medida para alcanzar y mantener la paz, y fomentar las sociedades pacíficas e inclusivas? 2. ¿Ha adoptado el país medidas para aumentar el liderazgo, la representación y la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz, y la acción y respuesta ante crisis humanitarias o en contextos de crisis? 3. ¿Considera que el país ha adoptado alguna medida para mejorar la rendición de cuentas por violaciones del derecho internacional humanitario? ¿y violaciones de los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado?, ¿o en la acción humanitaria y respuestas ante crisis?

	Violencia contra mujeres y niñas en conflicto armado	4. En los últimos cuatro años, ¿qué medidas ha adoptado su país para eliminar la discriminación y las violaciones de los derechos de las niñas, incluidas las adolescentes?
Conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente	Perspectiva de género en políticas ambientales Perspectiva de género en gestión de riesgo de desastres Perspectiva de género en resiliencia ambiental y climática	1. ¿Sabe si en los últimos cuatro años el país ha adoptado alguna medida para integrar las perspectivas de género y las inquietudes al respecto en las políticas ambientales? (incluidas la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, la conservación de la biodiversidad y la prevención de la degradación de las tierras). 2. ¿Considera que, en ese periodo de tiempo, el país ha adoptado medidas para integrar las perspectivas de género en políticas y programas para la reducción del riesgo de desastres y de fomento de la resiliencia ambiental y climática?

Anexo 2. Sistematización de cada grupo focal

Ver documentos adjuntos.

Anexo 13

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO E INVERSIÓN PÚBLICA 2023-2026

Rogelio Fernández Güell

SECTOR BIENESTAR, TRABAJO E INCLUSIÓN SOCIAL

Evaluación de Diseño

Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030

2022-2026 COSTA RICA TRABAJANDO, DECIDIENDO, MEJORANDO

60 aniversario mideplan

INAMU

EVALUACIÓN DE DISEÑO: POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030

Sector: Bienestar, Trabajo e Inclusión Social
Institución coordinadora: Insituto Nacional de las Mujeres

Ministerio de Planificación Nacional y Política Pública

2023
San José, Costa Rica

Pendiente Registro ISBN

Elaboración
Karol Cruz Ugalde, Analista de evaluación, Unidad de Evaluación (UEV), Mideplan

Revisión general
Eddy García Serrano, Jefe UEV, Mideplan

Pendiente nombres contrapartes institucional que revisaron el informe (favor anotarse)

Revisión filológica y diagramación
Unidad de Comunicación, Mideplan

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, San José, Costa Rica
Apto Postal: 10127-1000. Tel: (506) 2202 8400. Email: unidadevaluacion@mideplan.go.cr
Página web: www.mideplan.go.cr
Se permite su reproducción total o parcial, citando adecuadamente su fuente.
Publicado en agosto de 2023
Recurso digital

CONTENIDO

1. Resumen 1
2. Introducción 2
3. Descripción de la intervención 3
Antecedentes 3
Propósito, población meta y ejes 4
Gobernanza 5
Plan de Acción 6
4. Metodología 7
4.1. Objetivos y Alcance 8
4.2. Matriz de Evaluación 8
4.3. Técnicas de Recopilación de Información 9
4.4. Herramienta de análisis de información 10
5. Hallazgos y conclusiones 11
5.1. ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la PIEG? 11
5.2. ¿Qué actores y cómo participaron en el diseño de la PIEG? 23
6. Recomendaciones 32
7. Referencias bibliográficas 35
8. Anexos 37

FIGURAS

Figura 1 PIEG 2018-2030: ejes y objetivos 4
Figura 2 Estructura de la lógica causal de la PIEG 5
Figura 3 Síntesis del modelo de gobernanza 6
Figura 4 Alcance de la evaluación 8
Figura 5 Índice global de calidad del diseño según dimensiones y variables (%) 12
Figura 6 Índice global de calidad: dimensión de planificación y sus variables (%) 12
Figura 7 Relación entre problemática y propósito 13
Figura 8 Ejemplos de desagregación de variables de la problemática 14
Figura 9 Indicador global de calidad: valoración dimensión de información y sus variables (%) 18
Figura 10 Diseño del proceso de seguimiento 19
Figura 11 Indicadores de seguimiento de la PIEG 19
Figura 12 Ejemplos de los elementos de un indicador en la Ficha Técnica 20
Figura 13 Indicador global de calidad: valoración de la dimensión gobernanza y sus variables (%) 22
Figura 14 Mecanismos para la rendición de cuentas 22
Figura 15 Momentos metodológicos de la formulación de PIEG 24
Figura 16 Distribución de opinión sobre la representación de instituciones o colectivos sociales en la formulación de la PIEG (%) 24
Figura 17 Primer PdA: marcos, metodología y participantes 27
Figura 18 Percepción sobre la planificación en el diseño de la PIEG. 28
Figura 19 Percepción sobre ventajas de la participación en el diseño de la PIEG 28
Figura 20 Nivel de satisfacción con la calidad del diseño de la PIEG y 1° PdA (%), 2023 29
Figura 21 Indicador global de calidad: valoración de la dimensión de recursos y sus variables (%) 30

TABLAS

Tabla 1 Plan de acción 2019-2022 de la PIEG 2018-2030 7
Tabla 2 Actores gubernamentales principales 7
Tabla 3 Matriz de evaluación 9
Tabla 4 Resultado de las Técnicas 10
Tabla 5 Estructura del modelo analítico -índice- 10
Tabla 6 Parámetros de evaluación 11
Tabla 7 Presencia de elementos de planificación en las acciones estratégicas 16
Tabla 8 Clasificación de Personas Participantes en espacios de construcción del PdA 2019-2022 25
Tabla 9 Dimensiones de la participación en la PIEG 25
Tabla 10 Acciones institucionales según niveles seleccionados de la cadena de resultados 27
Tabla 11. Recomendaciones de la evaluación 32

1. RESUMEN

Este documento detalla la evaluación de diseño de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030 realizada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) en el primer semestre del 2023 y solicitada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), entidad coordinadora de dicha política mediante la Secretaría Técnica de la PIEG.

La evaluación responde a las preguntas **i) ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la PIEG?** Y ii) **¿Qué actores y cómo participaron en el diseño de la PIEG?** Para ello, se utilizó un índice creado por Mideplan -el cual engloba las dimensiones de Planificación, Información, Gobernanza y Recursos- siendo la revisión documental la principal técnica de recopilación de datos para el análisis de información, en unión a entrevistas y encuestas de manera complementaria.

Se destaca que la **calidad del diseño de la PIEG 2018-2030** -de acuerdo a los parámetros del índice es de 84%, obteniendo una valoración cualitativa de "**muy buena**". Se establecen las siguientes recomendaciones con la finalidad de mejorar la política pública y potenciar sus resultados:

1. Mejorar la lógica causal y trazabilidad de la estructura programática de la PIEG 2018-2030.
2. Afinar los instrumentos de recolección de información y los sistemas de información.
3. Optimizar la estrategia de regionalización.
4. Mejorar la programación de recursos requeridos para PIEG 2018-2030.

Dentro del documento se podrá profundizar en el propósito, metodología, hallazgos, conclusiones y recomendaciones de esta evaluación. Una vez recibido el informe y según se ha definido en la metodología de la ANE, los resultados de evaluación se deben visualizar en la planificación operativa (POI, PAO o correspondiente) de las entidades relacionadas con la intervención en el año subsiguiente, mediante la generación de acciones de mejora sobre el diseño de la intervención evaluada, Mideplan solicitará las evidencias e información sobre lo anterior a fin de dar cuenta sobre la incorporación de las recomendaciones de la evaluación.

2. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) en calidad de ente rector de la evaluación en el sector público, acorde a las leyes 5525 de Planificación Nacional y 8131 de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, y a las estipulaciones metodológicas para la formulación del Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas 2023-2026 (PNDIP), ha definido la realización de evaluaciones de diseño a un conjunto de intervenciones públicas de orden estratégico en la Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE).

Dentro del sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social para el 2023 y acorde al criterio de "solicitud específica" se definió el desarrollo de la evaluación de diseño de la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030 coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), la cual tiene como objetivo **"Evaluar la calidad del diseño de la PIEG 2018-2030 y su Plan de Acción 2019-2022 para la toma de decisiones sobre su planificación"**; de esta manera se busca la generación de evidencia que contribuya a optimizar su plan de acción.

El proceso de evaluación ha sido desarrollado por personal de la Unidad de Evaluación de Mideplan, con el apoyo y facilitación de información de entidad rectora de la política. Se han utilizado metodologías de orden cualitativo principalmente revisión documental, entrevistas y encuestas para contestar las preguntas evaluativas. La herramienta técnica utilizada para el análisis de la información se encuentra en el anexo 7 y se compone de cuatro variables principales (Planificación, Información, Gobernanza y Recursos) con una desagregación en subvariables y enunciados sobre los cuales se establecen un puntaje definido, permitiendo construir el índice global denominado Nivel de Calidad del diseño de la PIEG.

El documento se estructura de cuatro secciones interconectadas, partiendo de este apartado que realiza una contextualización del informe. En primer lugar, una reseña general de la intervención a manera global y sintética para conocer ¿Qué se está evaluando? El apartado metodológico presenta las principales pautas técnicas que definen el ¿cómo se ha realizado la evaluación?, sus objetivos, alcance, técnicas, Notas, limitaciones, entre otras. Seguidamente se brindan los hallazgos y conclusiones, siendo el capítulo de corte analítico, donde se presenta la información sistematizada para dar respuesta a cada pregunta evaluativa. En el apartado final se presentan las recomendaciones, agrupadas según criterio/pregunta de evaluación, donde se ubica una recomendación general de carácter estratégica y una serie de recomendaciones específicas -de naturaleza operativa- que definen el camino para alcanzar las anteriores.

3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Antecedentes

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) es la segunda política generada en el país para la atención de las diversas problemáticas que tienen las mujeres y las brechas estructurales entre mujeres y hombres, con el fin de que estas puedan gozar de todos los derechos fundamentales y libertades en forma integral. Es una intervención de carácter estatal y pública, respaldada y ejecutada por el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, Poder Judicial y el Tribunal Supremo del Elecciones.

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), institución pública autónoma y descentralizada que lidera la proyección de los derechos humanos de las mujeres desde 1998, coordinó entre 2017-2018 la formulación de la PIEG 2018-2030 y es la responsable de su coordinación técnica mediante la Secretaría Técnica de la PIEG de acuerdo al Decreto Ejecutivo N° 34729. La política de igualdad de género ha sido parte de los Planes de Desarrollo Nacional desde el 2011 (ver anexo 1) y su proceso de formulación contó con los diversos compromisos del Estado costarricenses en materia de derechos humanos de las mujeres, PIEG 2007-2017, talleres nacionales y regionales y estudios de brechas y políticas públicas vigentes (Inamu, s.f.a; Eurosocial, 2018; Inamu, 2018):

1. Avances en materia de igualdad relacionados con la PIEG 2007-2017:
   - Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2007-2017: un informe de balance 2007-2017; análisis sobre el avance en el cierre de brechas de desigualdad que afectan a las mujeres en Costa Rica de acuerdo a sus seis objetivos estratégicos; y evaluación del Modelo de Gestión a lo largo de su ejecución.
   - Estrategia de trabajo reflexivo entre diversas instancias sobre logros, rezagos, fortalezas y dificultades y definición de líneas de acción para la PIEG 2018-2030.
   - Diagnóstico sobre la situación de las brechas de género en el país en diversos campos: empleo, salud, violencia contra las mujeres, participación política, salud sexual y reproductiva, pobreza, sector rural, personas con discapacidad.
2. Consultas de balance con participación de mujeres y personal de instituciones en todas las regiones del país.
3. Aproximaciones teóricas conceptuales en el marco de la teoría de género, compromisos internacionales y propuestas de política pública a nivel internacional:
   - Aportes de Objetivos de Desarrollo Sostenible, Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia el 2030, Informe de recomendaciones CEDAW Costa Rica.
   - Enfoques conceptuales y vinculantes con la PIEG (derechos humanos, interseccionalidad, desarrollo sostenible), así como metodológicos y de trazabilidad de la política (desconcentración administrativa regional y local de la política, articulación y alianza público-público y público-privadas)
   - Revisión de políticas vinculantes en el país relacionada con ciencia, tecnología, tecnología; desarrollo rural territorial costarricense; migración; gestión de riesgo; racismo, discriminación racial y xenofobia, atención y la prevención de la violencia contra las mujeres, persona joven; sector agropecuario y el desarrollo de los territorios rurales.

En 2017 e inicios de 2018 destaca i) críticas por parte de algunos diputados de la Asamblea Legislativa del momento sobre la "ideología de género" afectando el "debate sereno" sobre temas básicos para las mujeres (Inamu, 2017a), y ii) el desarrollo de la campaña electoral para la presidencia de la República 2018-2022. Dichas elecciones estuvieron caracterizadas, entre otros aspectos, por las discusiones en torno al tema de "los derechos humanos de las mujeres y de la población LGTBQI" (Aguilar, 2019, p.112).

En la agenda política electoral, de acuerdo con Aguilar (2019), "la pertinencia de instituciones que velan por los derechos de las mujeres en Costa Rica como el Instituto Nacional de Mujeres (Inamu) fueron especialmente cuestionadas por varios partidos políticos de corte conservador, los cuales proponían su

reformulación" (p.112). Dicha coyuntura política, fue parte de los elementos contextuales más relevantes del proceso de formulación y acelerador de la publicación oficial de la PIEG en 2018 (Comunicación personal 02 y 04, 02 y 05 mayo 2023 respectivamente).

Propósito, población meta y ejes

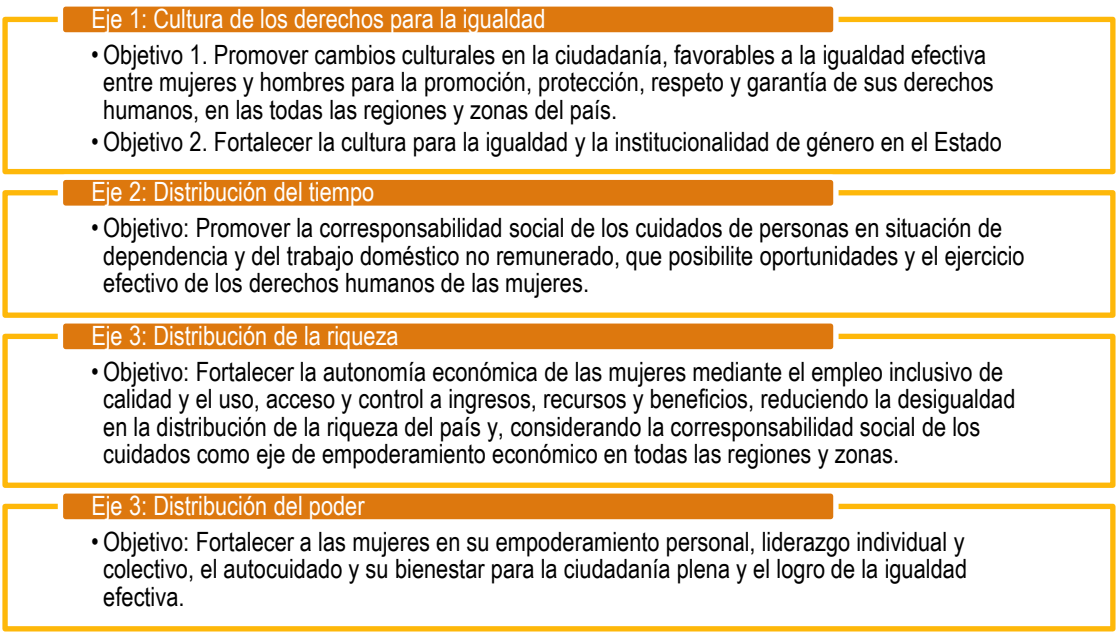
La política está orientada a la reducción los nudos estructurales que provocan la persistencia de las desigualdades sexuales en distintas áreas del desarrollo en el país, específicamente, su propósito es:

> Al finalizar el año 2030 más mujeres en Costa Rica hacen ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres, en un marco de respeto a los derechos humanos y a la inclusión de las diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas (Inamu, 2018, p.65)

De acuerdo con el Inamu (2018), la población meta de la política son "todas las mujeres habitantes del país" (p.65), las cuales, representaban el 49,55% de la población (2 451 717) al 2017 y se estima que para el 2025 este porcentaje ascienda al 49,71% según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (2022 y 2018).

Está estructurada en cuatro ejes: Cultura de los derechos para la igualdad, Distribución del tiempo, Distribución de la riqueza y Distribución del poder (ver Figura 1). Estos ejes se plasman en planes de acción que apuntan a reducir o suprimir las brechas estructurales de género y el aumento de las oportunidades y libertades de las mujeres de manera integral, planificando que al 2030 se logre una sociedad con mayores grados de igualdad. Las prioridades de la política se construyen a partir de los insumos de los diferentes espacios de diálogo y negociación, de la evaluación de la PIEG 2007 – 2017, los espacios con grupos específicos y el análisis del balance de ejecución de los planes de acción acumulados; así como a partir del estado de situación de las brechas de desigualdad de género en el país. Los resultados de la PIEG 2018-2030 están ligados a los ejes objetivos de los ejes citados y se muestran en el anexo 2.

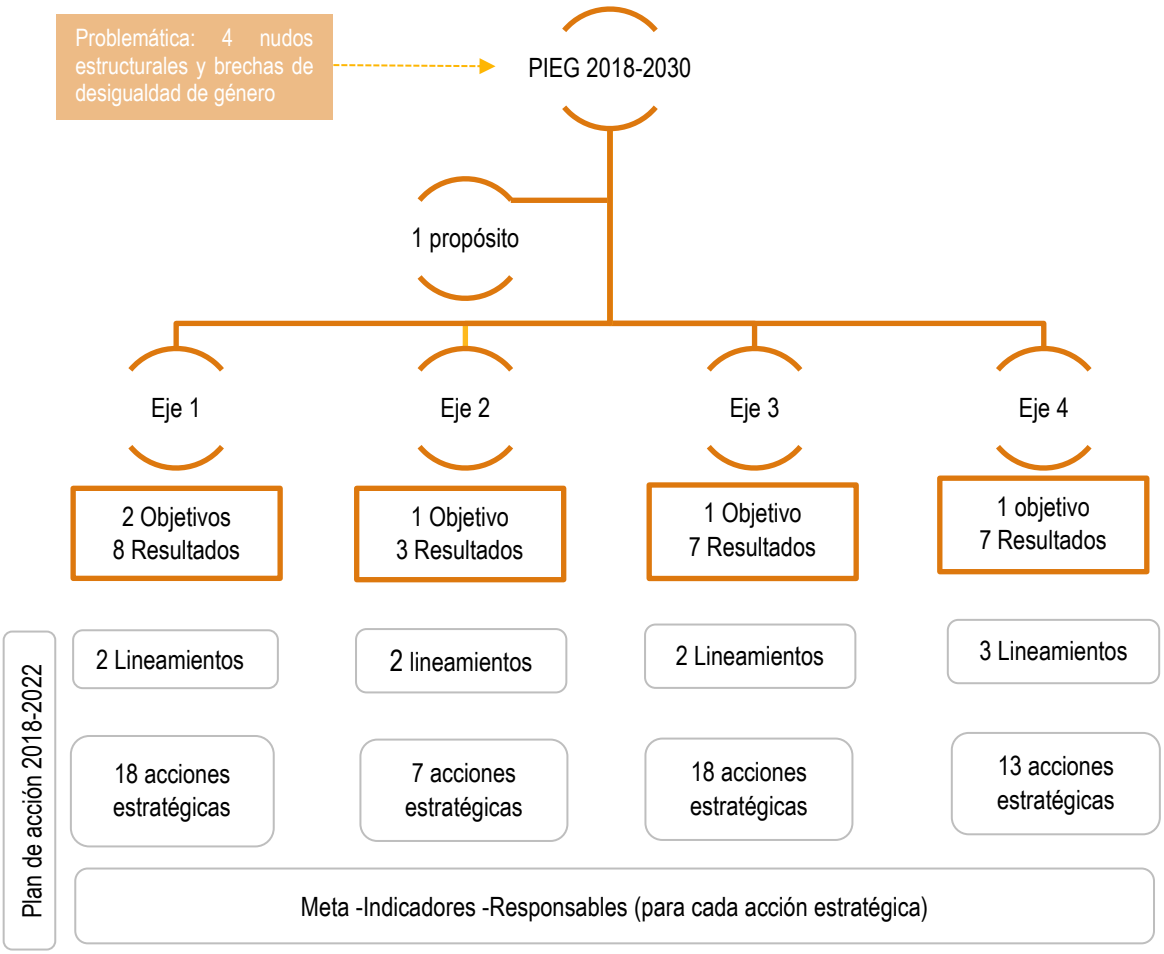
Figura 1 PIEG 2018-2030: ejes y objetivos



Nota: Adaptado de Inamu (2018).

Este propósito y ejes son la base para sustentar los nueve lineamientos (conjunto de asuntos estratégicos de la PIEG que agrupa los resultados esperables al 2030 para cada uno de los cuatro ejes) y 53 acciones estratégicas (intervenciones o compromisos a ejecutar por la institucionalidad pública, cuyo carácter estratégico guarda relación tanto con metas período o de efecto/producto) del 1° Plan de Acción (PdA) de la PIEG 2018-2030. Esta lógica puede ser observada en la Figura 2.

Figura 2 Estructura de la lógica causal de la PIEG



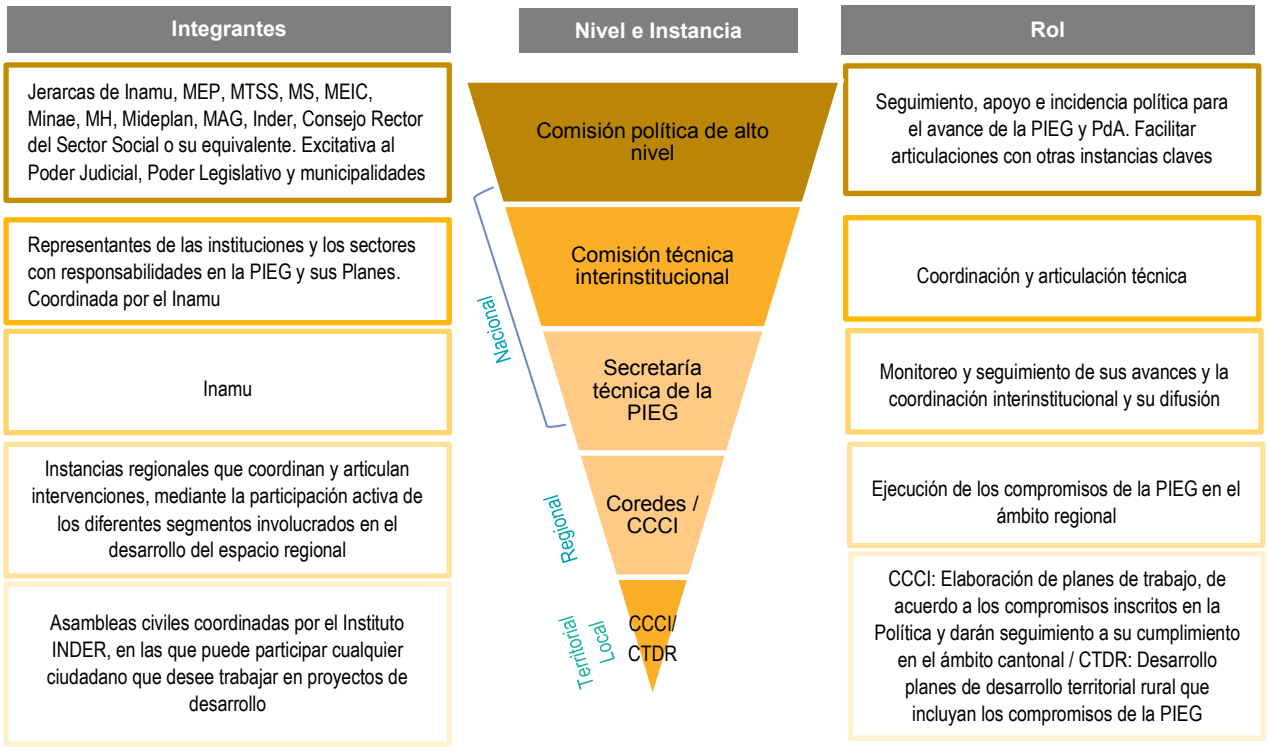
Gobernanza

La Figura 3 detalla la diversidad de actores organizados en distintas instancias y con diferentes roles y niveles en los que se diseñó la PIEG. A nivel nacional se encuentran las instancias políticas y técnicas a cargo de las coordinaciones y ejecución de las acciones estratégicas, principalmente instituciones del Poder Ejecutivo se encuentran en este nivel, se realiza la excitativa para que se nombren jerarcas o representantes de instituciones descentralizadas, Asamblea Legislativa, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y municipalidades y Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes y a la Contraloría General de la República, estas dos últimas como calidad de observadoras (Inamu, 2018 y 2020).

Considerando un enfoque regional desde su diseño, se contempla el nivel regional, territorial y local donde se involucran instancias relacionadas en las diferentes etapas de la política en dichos niveles. De

esta manera, la estructura de coordinación, ejecución, participación y comunicación se ensambla en cinco niveles que consideran espacios políticos, tecnócratas y sociales[1].

Figura 3 Síntesis del modelo de gobernanza



Nota: Adaptado de Inamu (2018) y Flacso (2018).

Plan de Acción

Al momento de la evaluación, en el marco de la PIEG se han presentado dos planes de acción para los siguientes períodos: 2019-2022 y 2023-2026[2].

El 1° PdA de la política fue publicado en 2019 (un año después de la oficialización de la PIEG 2018-2030), contempló nueve lineamientos, 53 acciones estratégicas, 90 indicadores correspondientes a esas acciones y 57 instituciones públicas responsables. Cabe señalar que se construyeron dos versiones de este plan dado el ajuste requerido a causa de la pandemia por Covid-19, la modificación se realizó a nivel de metas e indicadores, en cuanto a la cantidad de acciones y tal como lo muestra la Tabla 1, las mismas se mantuvieron constantes.

[1] La gobernanza es una dimensión de análisis considerada en el indicador global de calidad, por lo que más adelante, esta será abordada con mayor profundidad.
[2] El PdA 2023-2026 fue presentado el 08 de marzo de 2023, al momento de cierre del trabajo de campo aún no había sido publicado en la página web del Inamu, por lo cual, no es parte del objeto evaluado.

Tabla 1 Plan de acción 2019-2022 de la PIEG 2018-2030

Plan de Acción	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Total		
					Acciones estratégicas	Resultados esperados al 2030	Instituciones ejecutoras
2018-2022 (original)	15	7	18	13	53	26	57
2018-2022 (ajustado)*	15	7	18	13	53	25[3]	57

Nota: Ajuste en II semestre de 2020 debido a la pandemia por Covid-19.

4. METODOLOGÍA

En este apartado se encuentra la propuesta metodológica utilizada, el cual consiste en la descripción de manera agregada del alcance y las técnicas, instrumentos, métodos, así como de las fuentes de información utilizadas en la ejecución de la evaluación.

El objeto evaluado es el diseño de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030, específicamente, el documento programático de la política elaborado en 2018 y su Plan de Acción 2019-2022, actualizado en 2020 a causa del Covid 19, el cual se encuentra disponible en el sitio https://www.inamu.go.cr/pieg-2018-2030. Los actores gubernamentales involucrados en el proceso de evaluación se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2 Actores gubernamentales principales

Institución	Departamentos	Roles centrales
INAMU	Presidencia Ejecutiva Secretaría Técnica de la PIEG-INAMU Planificación Institucional	▪ Destinatario de la evaluación ▪ Funge como canal de comunicación e interlocución a nivel jerárquico ▪ Suministra información para el desarrollo de la evaluación* (accesibilidad y calidad) ▪ Responsable de implementar las recomendaciones de la evaluación ▪ Personal técnico retroalimenta los productos y subproductos, además apoya la gestión técnica de la evaluación (logística).
Mideplan	Despacho Ministerial, Área de Seguimiento y Evaluación.	▪ Responsable de la coordinación técnica de la evaluación ▪ Desarrolla metodológicamente el desarrollo del proceso (generando los productos y subproductos) ▪ Supervisa la calidad técnica de los productos. ▪ Genera alianzas y vínculos con entidades para apoyar el rigor técnico de la evaluación.

Mideplan funge como un ente evaluador con juicios de valor independientes, a partir de la herramienta de análisis generada para tales efectos (ver apartado 4.4). El proceso de evaluación se desarrolló acorde a las etapas definidas por Mideplan (2017), las cuales se delimitan brevemente a continuación, con su perspectiva temporal.

- **Preparación** (Febrero 2023): donde se configura la solicitud de evaluación, se definen los actores responsables de gestionar el proceso y se delimita el alcance preliminar a partir de las necesidades e intereses de la evaluación.
- **Diseño** (Marzo 2023): delimita el alcance de la evaluación, así como identificar las fuentes de información y el planteamiento metodológico para responder a las preguntas evaluativas.

[3] El resultado 9 del PdA original "Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica" fue suprimido en el PdA ajustado.

- **Ejecución** (Abril-Julio 2023): recopilación, sistematización, análisis y presentación de información, además de la socialización de resultados de la evaluación a distintas audiencias para retroalimentar el informe final.

4.1. Objetivos y Alcance

El objetivo central fue "Evaluar la calidad del diseño de la PIEG 2018-2030 y su Plan de Acción 2019-2022 para la toma de decisiones sobre su planificación." El cual se desagregó en los siguientes objetivos específicos.

1. Identificar los elementos que componen la teoría de la intervención de la PIEG.
2. Valorar la calidad del diseño de la PIEG.
3. Generar recomendaciones sobre el diseño de la PIEG que conlleven a una mayor calidad de su planificación.

Se realizó la evaluación de diseño, entendida como el "*análisis de la racionalidad y la coherencia del diseño de la intervención, es decir su conceptualización*" Mideplan (2017), utilizando el criterio de calidad, para lo cual se estructuró una herramienta que define los aspectos básicos que cualquier intervención pública debería cumplir y ser en si misma evaluable, permitiendo un ciclo adecuado y funcional (planificación-presupuestación-seguimiento-evaluación-control). En términos de alcance, se consideraron los aspectos que señala la Figura 4.

Figura 4 Alcance de la evaluación

4.2. Matriz de Evaluación

A continuación, se presenta la matriz de evaluación, la cual condensa los principales elementos metodológicos que guiaron el proceso, iniciando por las preguntas de partida que se formularon y que responden a las necesidades de información requeridas, las cuales se desagregan y operacionalizan en indicadores específicos para cada una de ellas (ver Tabla 3).

En función de las diferentes fuentes de información -primaria y secundaria- que se han destacado como relevantes para darles una respuesta apropiada se define un conjunto de técnicas cualitativas que se aplicaron en la evaluación.

Tabla 3 Matriz de evaluación

Criterios y preguntas	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Fuentes de información
Calidad **¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la PIEG 2019-2030?**	**Nivel de calidad del diseño de la PIEG** → *Porcentaje de cumplimiento de elementos de planificación de la PIEG* → *Porcentaje de cumplimiento de elementos de información de la PIEG* → *Porcentaje de cumplimiento de elementos de gobernanza de la PIEG* → *Porcentaje de cumplimiento de elementos de recursos de la PIEG* **Satisfacción** →*Grado de satisfacción de la calidad del diseño del PdA PIEG*	Revisión documental y bases de datos Entrevistas semiestructuradas Encuesta	Fichas de revisión documental Herramienta de valoración del diseño de intervenciones Guía de entrevistas Cuestionario	1.Documentos insumos para la elaboración de la PIEG. 2.Documentos sobre la PIEG (programas, DFOE, informes de ejecución, etc.). 3.Secretaría Técnica PIEG y Comisión interna para la formulación de la PIEG 2018-230 4.Comisión técnica Interinstitucional (que participaron en la formulación) 5.Asamblea Legislativa, Poder Judicial, TSE, Municipalidad* (otros actores relevantes) 6. Participantes desde la OSC que participaron en la formulación
Participación **¿Qué actores y cómo participaron en el diseño?**	→*Tipología de actores participantes* →*Nivel de incidencia de la participación en el diseño de la PIEG*	Revisión documental Entrevista semiestructurada Encuesta	Fichas de revisión documental Guía de entrevista Cuestionario	4.Comisión técnica Interinstitucional (ejecutores) 5.Asamblea Legislativa, Poder Judicial, TSE, Municipalidad* (otros actores relevantes) 6. Participantes desde la OSC que participaron en la formulación.

4.3. Técnicas de Recopilación de Información

La evaluación consideró varias técnicas de recolección de datos tanto de carácter primario como secundario, dirigidas a obtener información que permita conseguir los objetivos y preguntas planteadas anteriormente. La Tabla 4 muestra las técnicas aplicadas y las respuestas efectivas.

Revisión documental: se enfocó principalmente en aportar referencias documentales para contestar a las preguntas de la evaluación, el anexo 3 muestra una lista de los archivos utilizados y facilitados principalmente por el Inamu.

Entrevistas semiestructura virtual: se dirigieron a la generación de información sobre el diseño de la PIEG, en particular, consultando a actores claves sobre aspectos a mantener y por mejorar la conceptualización de la política. Asimismo, las entrevistas se orientaron a ampliar las perspectivas sobre la política y los aspectos analizados en la herramienta específica. Se dirigieron entrevistas a las personas que al momento de la formulación de la política o del 1° Plan de Acción formaban parte de la Comisión interna para la formulación de la PIEG 2018-2030 o Secretaría Técnica de la PIEG y al Área de Análisis

del Desarrollo de Mideplan, en un formato grupal e individual, según fue el caso, para más detalle puede verse el anexo 4 y anexo 5.

Encuesta: su usó para recopilar de manera estandarizada las opiniones o valoraciones sobre la participación en el proceso de formulación y la satisfacción con el resultado final del documento desde la perspectiva de los actores involucrados. Se aplicó a los actores citados en la matriz de evaluación (4-5-6) para los cuales el Inamu envió los contactos de correo electrónico. Las preguntas de este instrumento se observan en el anexo 6.

Tabla 4 Resultado de las Técnicas

Técnica	Revisados/Programadas	Documentos utilizados /Respuestas efectivas	Eficacia (%)
Revisión documental	133	37	27
Encuesta	1 (enviada a 60 personas) *	10	16,7%
Entrevista grupal**	2	2	100
Entrevista individual**	2	2	100

Nota: * 52 personas funcionarias de instituciones públicas y ocho personas representantes de OSC.
**En total se entrevistaron a 11 personas: 10 estuvieron dispuestas a llenar el instrumento y una no, por lo que solo se registran 10 respuestas efectivas, resultando una eficacia de 17%.

La calidad del informe fue analizada utilizando la herramienta de valoración del diseño de la evaluación, la cual fue cumplimentada a partir de los hallazgos encontrados en la revisión documental principalmente y por información aportada por las entrevistas semiestructuradas. En la dimensión de Planificación se recurrió a una muestra de acciones estratégicas para valorar sus indicadores aplicando el método aleatorio sistemático (este aspecto es detallado en la dimensión de Planificación). La satisfacción y la profundización sobre la participación, fue abordado con la información generada por la revisión documental, encuestadas y entrevistas.

4.4. Herramienta de análisis de información

Para determinar el nivel de calidad de la PIEG, se aplicó una herramienta de valoración del diseño de intervenciones públicas. Esta metodología construyó un índice conformado por cuatro dimensiones (Planificación, Información, Gobernanza y Recursos), que se desagregan en una serie de variables y estas a su vez se componen por un conjunto de enunciados tal y como se presentan en la Tabla 5 y anexo 7.

Tabla 5 Estructura del modelo analítico -índice global de calidad-

Dimensión- distribución porcentual	Variable	Cantidad de enunciados
1. Planificación - 25%	1.1. Diagnóstico	5
	1.2. Estrategia	5
	1.3. Modelo lógico	3
2. Información - 25%	2.1. Existencia y acceso	4
	2.2. Calidad	5
3. Gobernanza - 25%	3.1. Actores y participación	5
	3.2. Rendición cuentas	4
4. Recursos - 25%	4.1. Económicos	3
	4.2. Humanos	2
	4.3. Temporales y otros	4
Total	**10**	**40**

A cada uno de los enunciados[4], siendo la unidad de medida nuclear del modelo, donde cada uno tiene un peso relativo homogéneo, se le asignó una valoración específica acorde a lo indicado en la Tabla 6, y una vez se realizada dicha acción se procedió a desarrollar los cálculos respectivos para obtener promedios para cada dimensión y en perspectiva global una calificación del diseño de la intervención. Es así como la calidad del diseño de la PIEG 2018-2030 fue analizada integralmente desde las cuatro dimensiones.

Según el puntaje obtenido globalmente, se clasificó el nivel de calidad del diseño de la política según lo siguiente: Excelente ≥ 90, Muy bueno: 80 ≥ 89, Bueno entre 60 ≥ 79, Bajo 40 ≥ 59 y Muy bajo, lo cual da cuenta de la robustez e integralidad del diseño de la política.

Tabla 6 Parámetros de evaluación

Criterio	Contenido	Puntaje
Excelente ≥ 90	Se dispone de información sistematizada, desagregada, en formato accesible y trazable, que posibilita un entendimiento detallado, amplio y robusto sobre el ítem.	5
Muy bueno 80 ≥ 89	Se cuenta con información suficiente y clara que permite comprender y documentar el ítem de manera adecuada	4
Bueno 60 ≥ 79	La información sobre el ítem consultado es básica y existen algunos vacíos (de menor alcance) que reducen su claridad o comprensión	3
Bajo 40 ≥ 59	Se dispone de información parcial, con diversos vacíos que impiden comprender apropiadamente el ítem, siendo sujeto a diversas interpretaciones o existiendo dudas sobre el sentido del mismo	2
Muy bajo ≤ 39	La información no existe o se encuentra desarticulada, dispersa y es contradictoria, presentando amplias inconsistencias que obstaculizan dimensionar de manera básica el ítem analizado	1

5. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

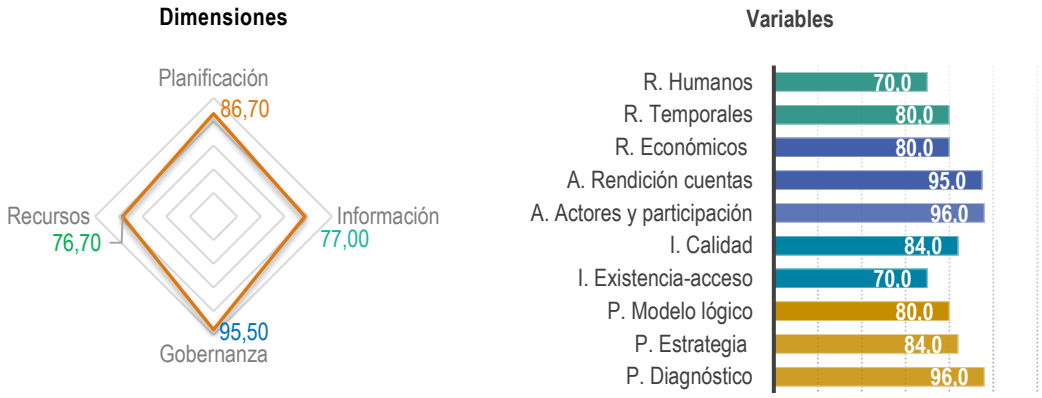
En esta sección se presenta el análisis de la información y los hallazgos de la evaluación, el apartado se organiza a partir de las preguntas formuladas, al final de cada una se presentan las conclusiones respectivas, combinando entre elementos estratégicos y técnicas según la naturaleza de la variable analizada.

5.1. ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la PIEG?

El nivel de calidad del diseño de la PIEG de acuerdo a la evidencia recopilada y triangulación de ella según los parámetros establecidos fue de **84%**, lo cual se cataloga cualitativamente como "**muy bueno**". La Figura 5 ilustra el puntaje según las dimensiones y las variables que componen al índice global de calidad y las páginas siguientes describen los hallazgos parallegar a tal calificación.

[4] Para efectos de la valoración de la PIEG 2018-2030 fueron suprimidos tres enunciados de la herramienta original, con la finalidad de contar con una herramienta más flexible a la naturaleza amplia de una política de alcance nacional. Los enunciados suprimidos fueron: 1.2.5 Se definen criterios de elegibilidad (o exclusión) para la entrega o el acceso a los bienes y servicios de la intervención; 1.3.4 Las actividades previstas están direccionadas a materializar los productos (cuentan con una descripción y detalle necesario) y 2.1.2 Se define cómo se obtendrá la información requerida para la implementación de la intervención (acceso a datos para selección de personas beneficiarios, levantamiento de información, entre otros).

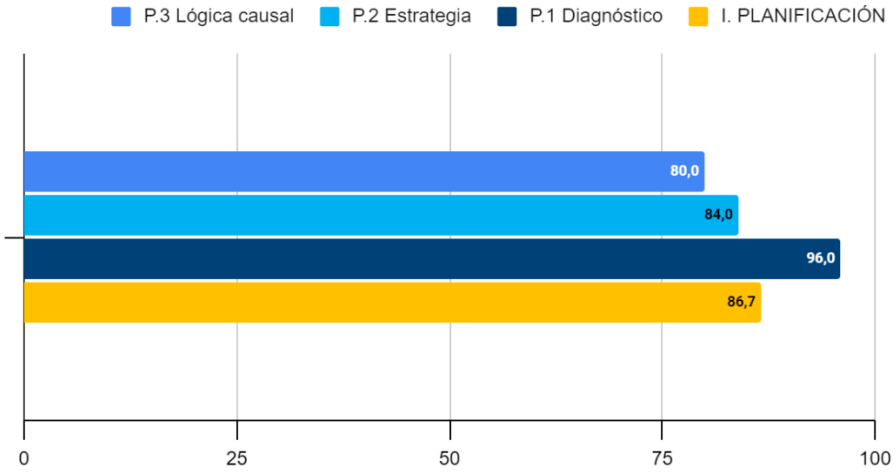
Figura 5 Índice global de calidad del diseño según dimensiones y variables (%)



5.1.1. Dimensión Planificación

De acuerdo a los hallazgos encontrados, esta dimensión obtiene una puntuación de **86,70%,** lo cual significa que la planificación de la PIEG 2018-2030 se clasifica como "**muy buena**" (ver Figura 6). Entre los aspectos positivos en esta dimensión destaca el contar con un diagnóstico que engloba la problemática desde los compromisos, convenios y recomendaciones emitidas por diversas organizaciones internacionales[5] y nacionales; normativa y políticas nacionales o sectoriales[6]; diversos enfoques metodológicos relacionados con desarrollo y género; la participación de diversos colectivos nacionales, regionales y grupos específicos en espacios de diálogo para el entendimiento y actualización sobre los nudos estructurales de desigualdad de género que afectan a las mujeres[7] y balances de cumplimientos, auditorias y evaluaciones de la PIEG 2007-2017.

Figura 6 Índice global de calidad: dimensión de planificación y sus variables (%)



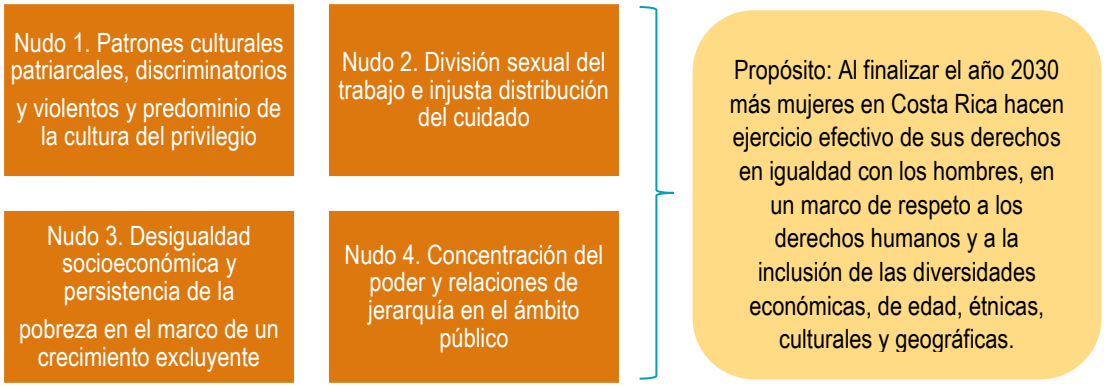
[5] Entre los que destacan el Comité de la Cedaw, Convenio Belem do Pará, Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ONU-Mujeres, otras.

[6] Las políticas vigentes en aquel momento en torno a los nudos o brechas de desigualdad se relacionaban con los siguientes ámbitos: ciencia y tecnología, migración, gestión de riesgo, racismo, discriminación racial y xenofobia, prevención de la violencia, persona joven, sector agropecuario.

[7] El tema de participación en el diseño de la PIEG 2018-2030 es ampliado en la dimensión de gobernanza.

La naturaleza de la problemática de desigualdad y el alcance macro de la política, conllevó un planteamiento de la problemática desde cuatro nudos estructurales y no desde un solo enunciado de problema o desde las necesidades de colectivos específicos de mujeres.[8] Al abordarse el propósito desde el "ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad… y a la inclusión de las diversidades" (Inamu, 2018), permite que este y la problemática de la PIEG 2018-2030, en un sentido amplio se encuentran claramente relacionados (ver Figura 7).

Figura 7 Relación entre problemática y propósito



Nota: Adaptado de Inamu (2018)

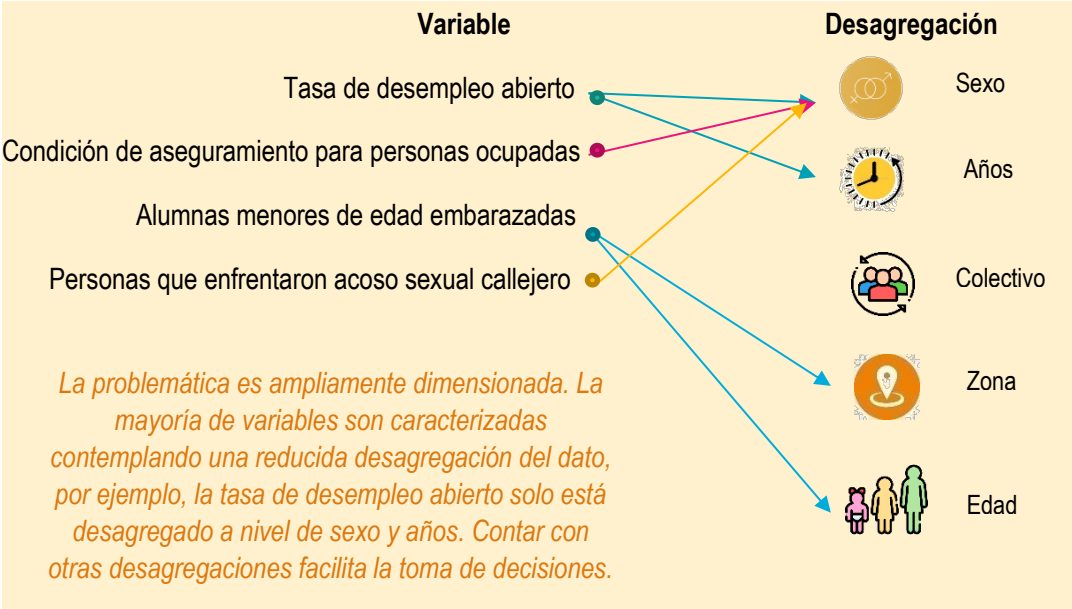
El diagnóstico detalla el contexto cultural, socioeconómico y político que viven las mujeres y hombres, señala la magnitud de las principales variables que dimensionan las problemáticas que sufren las mujeres en razón de las desigualdades, utilizando cifras de fuentes primarias o secundarias actualizadas al momento de su elaboración, dejando palpable la justificación de la continuidad de la PIEG a nivel nacional y con expresión regional.

No obstante, los datos utilizados son globales y pocos se encuentran desagregados según particularidades que viven las mujeres (etnia, edad, orientación sexual, escolaridad, zona, etc.) tal y como lo muestra con un ejemplo la Figura 8, es decir, no hay una problematización de cuestiones relativas a colectivos específicos a excepción del abordaje que se realiza -en documentos insumos de diagnóstico- a las mujeres con discapacidad (Unesco, 2017), y mujeres rurales (Eurosocial, 2018b) tomando en consideración su óptica particular y contextos específicos que las afectan (empleo, tenencia de tierra, educación, pobreza, otros)[9].

[8] Es importante señalar que el marco analítico que utiliza el diagnóstico de la PIEG 2018-2030 aborda la desigualdad desde el escenario de la recién formalizada Agenda 2030 y los ODS, la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, la evaluación de modelo de gestión de la PIEG 2007-2017, los diversos congresos feministas en la región de América Latina sobre desigualdad de género y la influencia de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la gestión pública costarricense, mecanismos y espacios en los que se evidenció que las expresiones de género no pueden ser reducida a una sola variable o a un solo nudo, por lo que dicho marco se concentró en valorar si los nudos estructurales mencionados en esos espacios, se presentan en Costa Rica. Tampoco se aborda desde colectivos específicos, pues las necesidades o demandas, en muchas ocasiones son transversales y están presentes en más de un colectivo (Comunicación personal 02, 02 de mayo 2023).

[9] Entre la información documental se halla un documento llamado Agenda política para mujeres lesbianas, bisexuales y no heterosexuales en Costa Rica-2017, con una aclaratorio de documento en estado de borrador y pendiente de validación, como resultado de una reunión del despacho de la Vicepresidencia de la República 2017.

Figura 8 Ejemplos de desagregación de variables de la problemática



En cuanto al análisis de la política respecto a su estructura programática y lógica causal (el cual se hizo con base en el documento de la PIEG 2018-2030 y el PdA 2019-2022 ajustado por la pandemia), se halla que narrativamente la política presenta dicha lógica (problema, propósito, objetivos según eje, resultados, lineamientos, acciones estratégicas según ejes), sin embargo, no se presenta ilustrativamente la misma. Su congruencia se analiza en los siguientes párrafos.

Se encuentra que la problemática, los objetivos de cada uno de los ejes y los resultados esperados y población objetivo están en estrecha alineación. El proceso de levantamiento de información para la estructura programática fue abordado desde una i) global e integral al contemplar resultados en los cuatro ejes y para todas las "mujeres en su diversidad, en todas las zonas y todas las regiones", y ii) reconocedora de condiciones específicas entre las mujeres, dado que "mujeres en su diversidad" alude a la existencia de diversas necesidades y resultados para colectivos específicos (Comunicación personal 01, 24 de abril 2023).

Ahora bien, a nivel de contenido de la documentación se destaca la planificación de 25 resultados repartidos en los cuatro ejes (Figura 2). Todos dirigidos a las mujeres en su conjunto general, en correspondencia con la forma de planificación por nudos estratégicos transversales a las necesidades de las mujeres, por tanto, no explicita colectivos específicos en la definición de los mismos, aunado a ello, los resultados no poseen metas ni documentos técnicos que faciliten su comprensión y seguimiento.

Para esta evaluación dichos resultados fueron clasificados según los conceptos vigentes en materia por parte de Mideplan[10] y se obtuvo que un 24% corresponden a productos, 64% a efectos y 12% a impactos (ver Anexo 8). Dentro del documento analizado es común encontrar el uso del término "resultado" de manera genérica, es decir, sin aclarar el nivel en el que estos resultados se encuentran, esto por sí solo no riñe teóricamente, pero el término es referido implícitamente para referenciar efectos e impactos, ocasionando en la práctica una imprecisión metodológica con su uso y con el adecuado entendimiento de la lógica causal de la intervención, lo que incide en el planteamiento del PdA.

El PdA 2019-2022 es el instrumento que usa política para operacionalizar sus primeros cuatro años y especifica qué es lo se hará para ir logrando gradualmente los resultados planificados y los objetivos de la misma, para tal fin se estructura en nueve lineamientos (ver Figura 2). La Ficha Técnica Plan de Acción

[10] Un resultado puede presentarse a nivel de producto, efecto o impacto de acuerdo a Mideplan (2017).

2019-2022 de la PIEG (en adelante Ficha Técnica), define un lineamiento como conjunto de asuntos estratégicos de la política que agrupa resultados esperables al 2030 para los cuatro ejes, son establecidos en función de los ejes y del período del PdA y están en correspondencia con la cadena de resultados (Inamu, 2020a), técnicamente se observa, que si bien, para cada lineamiento, se explicita el eje, objetivo y resultado planificado asociado, más allá de dicha asociación este aspecto por definición (asuntos estratégicos que agrupa resultados esperados al 2030) y la forma (no se establecen pesos, indicadores) no aportan a la comprensión de la estructura lógica de la política, ni al posterior seguimiento.

A partir de los nueve lineamientos se engloban 53 acciones estratégicas con sus respectivas metas del período, indicadores y responsables (57 instituciones ejecutoras), logrando de esta forma una relación con los objetivos de la PIEG (ver Figura 2 y Tabla 1). De acuerdo con la Ficha Técnica, una acción estratégica, es una intervención o compromiso a implementar por la institucionalidad pública, que guarda relación con metas período o de efecto/producto. Para este elemento, al igual que para los resultados, la evaluación clasificó las acciones estratégicas y se obtuvo que, del total, el 43% pueden categorizarse en productos para la población meta o para personas funcionarias de instituciones públicas, el 51% en actividades y el 6% en indeterminado (en términos metodológicos no corresponde ni a un producto ni a una actividad, o bien, no se comprende de qué se trata). Este hallazgo se contrapone con la definición de acción estratégica anotada anteriormente, dado que la mayoría de las acciones estratégicas de acuerdo a la clasificación utilizada, están orientadas a producto/actividades y no a efecto/producto (ver anexo 9).

Asimismo, del total de acciones estratégicas solo el 19% explicitan algún colectivo específico, el 22% lo hace indirectamente y el 58% restantes están dirigidas a todas las mujeres.[11] Considerando aquellas acciones que hacen explícito un grupo, el Eje 3 tiene seis acciones dirigidas a colectivos específicos (jóvenes, migrantes, con discapacidad, trabajadoras domésticas, en condición de pobreza, rurales y empresarias), al igual que el Eje 4 (rurales, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, LBT),el Eje 1 cita a dos y el Eje 2 no detalla ninguno.

La planificación territorial no se desglosa en las metas de las acciones estratégicas, a nivel de diseño, no aparecen regionalizadas ni en las Fichas Técnicas ni el documento PdA 2019-2022, además, solo 16 de 49 indicadores citan el término "región" o especifica el nombre de la misma.

Cada acción estratégica cuenta con la Ficha Técnica, la cual especifica los elementos básicos de las mismas: eje, lineamiento, acción estratégica, institución (es) responsable (s), descripción, línea base o estado actual, meta, período y metas intermedias, según período del plan, indicador de producto o resultado; medios de verificación, ámbito de aplicación, inversión presupuestaria, fuente de información y observaciones.

Para profundizar el análisis de las acciones estratégicas (claridad de la descripción[12], indicadores con el criterio SMART[13], líneas bases, metas según institución) se contó con una muestra de cinco acciones estratégicas por cada eje, para un total de 20 acciones seleccionadas de forma aleatoria sistemática,[14]

[11] Si bien, en el documento del PdA el análisis genera los resultados anotados, las instituciones ejecutoras *pueden* especificar en las Fichas Técnicas, el detalle de hacia qué colectivo fue dirigida la acción (aunque no hay una casilla específica para tal fin), dicha información alimenta el sistema informático para el seguimiento. El análisis de la Ficha Técnica será ampliado en la dimensión de Información.

[12] Para efectos de esta evaluación, una acción estratégica es clara cuando se comprende de qué se trata la misma y se puede clasificar en algún nivel de la cadena de resultados.

[13] Para este ejercicio un indicador es SMART cuando es específico, medible, alcanzable, realista. En referencia al tiempo, se toma el período del PdA para todos los indicadores. Asimismo, se considera la claridad del indicador y su vinculación con la acción estrategia. Para aquellas acciones estratégicas catalogadas como indeterminadas por *default* su indicador cae en esa misma categoría.

[14] El método de selección de la muestra fue aleatorio sistemático, a lo interno de cada eje, se seleccionaron aquellas acciones estratégicas impares, iniciando con la acción 1.1, continuando con la 1.3 y así sucesivamente hasta completar cinco acciones estratégicas según eje. En caso de que por institución no se tuviese la Ficha Técnica de la Acción Estratégica seleccionada o

obteniendo que el 85% son claras, el 70% de los indicadores son SMART, el 10% indican su línea base, y respecto a las metas, el ejercicio se abocó a revisar por separado los dos documentos existentes, por un lado, las Fichas Técnicas según institución responsable, acá solo el 5% de las acciones cuenta con el detalle de su meta, y por otro lado, el documento del PdA, ahí el 65% de las acciones revisadas presentan su meta desagregada por institución; si se consideran ambos documentos, es posible conocer el aporte cuantitativo de una institución a la meta global en el 70% de las acciones. Los datos señalados se presentan en la Tabla 7[15].

Tabla 7 Presencia de elementos de planificación en las acciones estratégicas

Elemento	Número de acciones que cumplen o detallan el elemento	Número de acciones que no cumple o detalla el elemento	Total de acciones
Acción estratégica es claro	17 (85%)	3 (15%)	20
Indicador SMART	15 (75%)	5 (25%)	20
Línea base citada en la Ficha Técnica	2 (10%)	18 (90%)	20
Meta institucional citada en la Ficha Técnica	1 (5%)	19 (95%)	20
Meta institucional citada en el PdA	13 (65%)	7 (35%)	20
Meta institucional citada independientemente del documento revisado	14 (70%)	6 (30%)	20

Respecto a las actividades o procesos realizados para llevar a cabo las acciones estratégicas, así como los riesgos y limitaciones, dada la naturaleza estratégica de una intervención a nivel de política, estos aspectos no son descritos en su diseño, sino que suelen especificarse en instrumentos de planificación de alcance institucional (POI, PEI, SEVRI, otros), por lo que escapa al alcance de esta evaluación y por tanto de su valoración.

A manera de conclusión sobre la dimensión de planificación de la PIEG se establece lo siguiente:

- P1. El porcentaje de cumplimiento de elementos de planificación de la PIEG acorde al modelo utilizado es de 89,30%, obteniendo un criterio de "muy bueno", ubicándose como la segunda dimensión mejor valorada en el índice global de calidad. La variable Diagnóstico destaca con un "excelente", la Estrategia y la Lógica Causal ambos en la categoría de "muy bueno".
- P2. La problemática está diagnosticada formalmente y es formulado a través de cuatro nudos o brechas estructurales relacionados con la desigualdad de género, sus causas y efectos, si bien no son abordados ilustrativamente ni llamado explícitamente como tales, el diagnóstico provee estos elementos a nivel narrativo y cuantitativo (en sus principales variables) y contempla el contexto social, cultural, económico e institución en que se desarrollan dichos nudos. Asimismo, la problemática es abordada desde los compromisos internacionales y nacionales que ha asumido el país en materia de género, así como los resultados de diversos espacios de diálogo con grupos nacionales, regionales y colectivos específicos de mujeres. La caracterización y

bien, que la misma no incluyese dicha acción escogida (cada institución inscribe en una sola Ficha todas las acciones responsables), y se terminasen las acciones con terminación impar, de ser posible se continúan con aquellas pares hasta completar la muestra. Posteriormente, se selecciona una institución por tipo de actor responsable de la acción estratégica en caso que la misma reúna más de un solo actor (Gobierno Central, Academia, Autónomas u Otro Poder de la República distinto al Ejecutivo). Asimismo, cuando la institución no reporta información mediante la Ficha y esta se desagrega por institución en l PdA, se extrae el dato directamente desde este documento.

[15] Para el detalle individual por acción estratégica, véase anexo 10.

cuantificación de la población afectada, dada la naturaleza tanto de la problemática como de la intervención (política con alcance nacional) se realiza de manera general y se extiende a las mujeres habitantes en el país, por lo que este aspecto se delimita a lo interno de cada institución ejecutora según su dinámica propia.

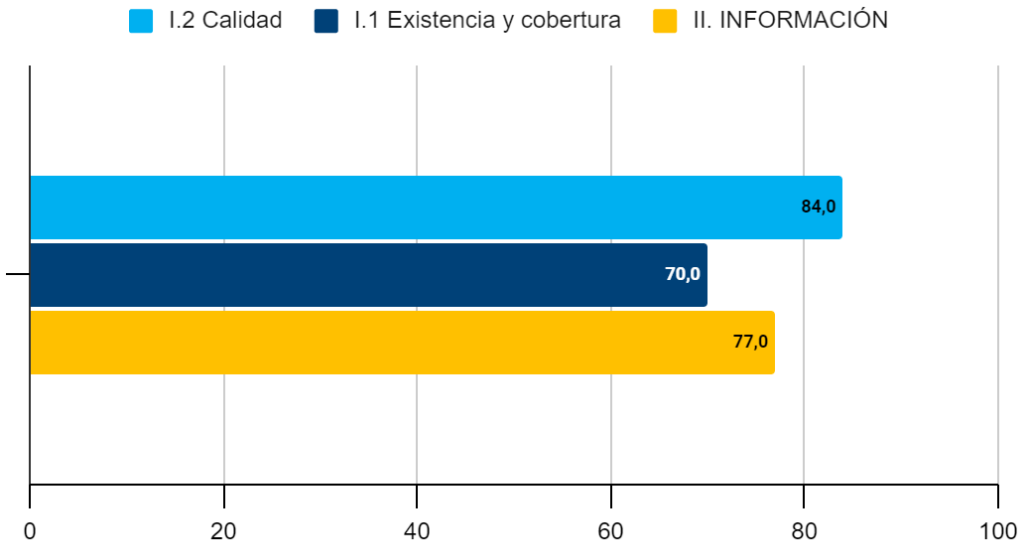
- P3. La estrategia programática de la política contempla un único propósito, cinco objetivos específicos y 25 resultados esperados, todos congruentes entre sí y con la problemática diagnosticada. Es coherente con una serie de intervenciones públicas, normativa y compromisos internacionales,[16] al complementarse mediante i) la población objetivo -mujeres-, ii) similitud en sus objetivos (oportunidades laborales, promoción de salud, participación en espacios políticos, etc.), participación de actores sectoriales (poder ejecutivo, poder legislativo, poder judicial, TSE, sector privado, sociedad civil, otros).
- P4. La lógica causal presenta un desarrollo intermedio, dado que tiene tanto elementos positivos como espacios de optimización para el alcance de una congruencia plena que facilite su comprensión, la adopción de procedimientos específicos o acciones estratégicas para la atención de las mujeres en su diversidad específica, la trazabilidad del seguimiento y la gestión para los resultados de la política, aumentado la generación de información para la toma de decisiones a nivel técnico y político. Entre esos elementos sobresalen:
    - Elementos que la destacan: detalle explícito del problema, objetivos, resultados, acciones estratégicas, responsables, además, existe una relación entre estos elementos.
    - Elementos que la debilitan: i) uso no delimitado del término resultado lo que lleva a una mezcla conceptual que resta congruencia a la hora de dimensionar los cambios o transformaciones a los que aspira la política hacia los elementos operativos a nivel de bienes y servicios que debe generar para lograr estos cambios, reflejándose de acuerdo a la clasificación utilizada, productos tanto a nivel de resultados como de acciones estratégicas; ii) no se describe el encadenamiento entre sus diferentes niveles, dejando por fuera el abordaje del cómo, porqué y cuándo la ejecución de las acciones estratégicas transformaría la problemática y el logro de resultados planificados; iii) los resultados esperados no presentan metas, indicadores o especificación de colectivos a los que se dirige el resultado; iv) las acciones estratégicas requieren de mayor precisión metodológica.

5.1.2. Dimensión Información

Esta dimensión obtiene una puntuación de 77,0%, lo que equivale a “bueno” y significa que el diseño considera los elementos básicos para la generación de información que facilite el conocimiento y avance de la PIEG 2018-2030 (ver Figura 9).

[16] Ver apartado de Antecedentes, ahí se muestra un listado de intervenciones públicas y compromisos internacionales que guardan relación con la PIEG 2018-2030, asimismo el anexo 1 se muestra la PIEG en los Planes Nacionales de Desarrollo.

Figura 9 Indicador global de calidad: valoración dimensión de información y sus variables (%)



La PIEG 2018-2030 goza de documentación oficial y de acceso abierto que facilita conocer qué es la política, cómo se construyó, qué se busca con su ejecución, cuáles son acciones estratégicas, quiénes son las instituciones responsables, su proceso de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas. Esta información principalmente se recoge en dos documentos: la política (diagnóstico, propósito, ejes, sistema de seguimiento y actores) y el plan de acción (acciones estratégicas, metas, responsables). Desde Mideplan, ambos documentos se visualizan como uno solo a la hora de valorar la dimensión de Información, dado que el plan de acción parte del propósito y objetivos específicos de los ejes señalados en el documento de la Política, esto a pesar de que hay una diferencia de publicación de alrededor de un año[17]. La política fue oficializada en el Decreto Ejecutivo N° 41115 NP-MCM Creación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 (como anexo al decreto se adjunta la política).

La publicación en diferentes momentos de ambos documentos obedece al contexto político electoral señalado en el apartado de Antecedentes, por lo que se considera menester la publicación de la PIEG antes de las votaciones presidenciales, dejando como tarea la formulación y publicación del 1° PdA para después (Comunicación personal 02, 02 mayo 2023). Ambos documentos están accesibles en la página web del Inamu.

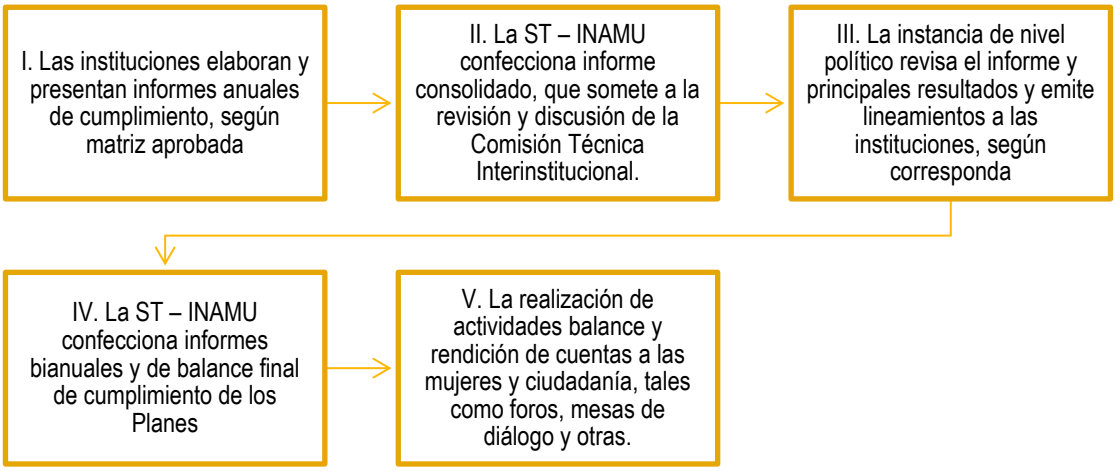
El diseño contempla un sistema de información, seguimiento y evaluación de los planes de acción y resultados finales de la política pensado para "facilitar la toma de decisiones de las jerarquías institucionales, lideresas y líderes de la sociedad civil; así como, de responsables de otras instancias privadas (empresariales y organizativas), que hayan manifestado interés en involucrarse en el proceso de reducción y eliminación de brechas de género en la sociedad costarricense". (Inamu, 2018, p 89).

En términos de flujo de información, está especificada la ruta a seguir, pasos y actores, la cual en términos generales las instituciones reportan anualmente los avances de sus acciones estratégicas del PdA por medio del sistema informático del seguimiento, la ST-PIEG elabora el informe de cumplimiento consolidado y posteriormente es realimentado y aprobado por la Comisión Técnica Interinstitucional y el Consejo de Alto Nivel Político (ver Figura 10), posterior a dicha aprobación, prevé una serie de de

[17] En un primer momento, la formulación del PdA y su proceso de vinculación de la PIEG con el PND estaba programado para mayo y julio 2018, esto de acuerdo a la fase del proceso de formulación establecida en la minuta de la sesión 2-2017 de la Consejo de Alto Nivel Político de la PIEG.

actividades de divulgación a la ciudadanía tales como foros, mesas de diálogo y discusión, elaboración y distribución de boletines y otros. Además, se establece la elaboración de un informe plurianual del PdA, el cual, sigue la misma ruta de pasos y actores citados, su énfasis se centrará en "el análisis de los logros y su vinculación con los 25 resultados propuestos por la PIEG". (Inamu, 2018, p.91).

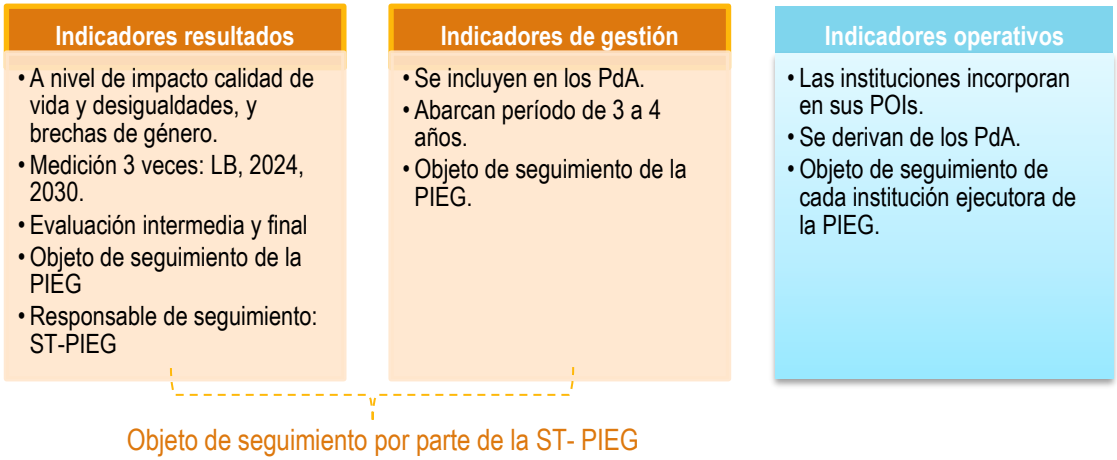
Figura 10 Diseño del proceso de seguimiento



Nota: Adaptado de Inamu (2020).

El seguimiento de la PIEG está planteado para visualizar los avances a nivel de dos tipos de indicadores: resultados y gestión (ver Figura 11) y reconoce la existencia de aquellos indicadores operativos que se derivan de los PdA y que las instituciones deben de retomar en sus planes operativos institucionales (POI).

Figura 11 Indicadores de seguimiento de la PIEG



Nota: Adaptado de Inamu (2018)

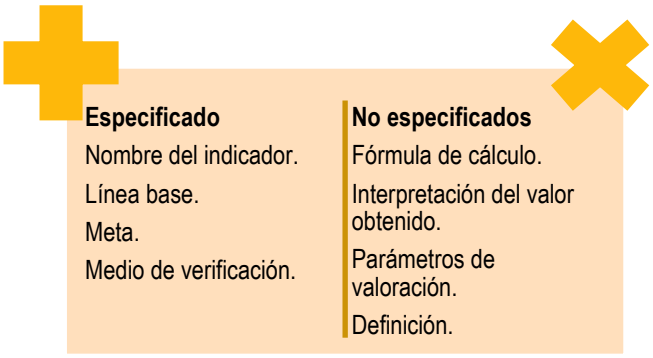
Como se mencionó en la dimensión de Planificación, se cuenta con la Ficha Técnica la cual permite conocer más acerca las acciones estratégicas del Plan de Acción 2019-2022, al solicitar: eje, lineamiento, acción estratégica, institución (es) responsable (s), descripción, línea base o estado actual, meta, período

y metas intermedias, según período del Plan, indicador de producto o resultado; medios de verificación, ámbito de aplicación, inversión presupuestaria, fuentes de información y observaciones.

La valoración tanto de la información documental como de las entrevistas permitió observar que la información que aporta la Ficha Técnica está sincronizada y automatizada en el SIS-PIEG, cada institución alimenta el sistema según su acción estratégica, de manera tal que se reflejan los avances de las diferentes metas de una manera individualizada e integrada. Específicamente, se puede extraer información existente relacionada con bienes y servicios ofrecidos, plazos y recursos financieros ejecutados. Se requiere un trabajo "a mano" en el SIS-PIEG para obtener acciones estratégicas desagregados según variables de interés (sexo, región, recursos, etc.) mediante los reportes cualitativos que las instituciones ejecutoras suben al sistema citado. Cabe mencionar que tanto a nivel documental como a nivel informático, no se posee visualizó el registro único de identificación de las mujeres beneficiarias a disposición de la ST-PIEG.

Lo anterior, hace de las Fichas Técnicas un elemento positivo en términos de planificación de la información, no obstante, no consideran todos los elementos necesarios para la interpretación y cálculo de los indicadores de las acciones estratégicas, se puede observar un ejemplo de ello en la Figura 12. Las Fichas Técnicas del PdA fueron elaboradas para la segunda versión del PdA (entre agosto y noviembre del 2020), casi dos años después de publicada la política (2018) y casi un año de la primera versión del PdA (2019). Se contó con reuniones y memorias para el establecimiento de los elementos como meta e indicadores para la primera versión del 1° PdA.[18]

Figura 12 Ejemplos de los elementos de un indicador en la Ficha Técnica



Asimismo, en cuanto a la existencia de información sobre las macro actividades o procesos, tal y como fue mencionado debido a la naturaleza estratégica de la política y a la decisión técnica, cada institución es responsable de planificarlas y dar seguimiento en el marco de sus instrumentos de planificación institucional, por lo que no se detallan las actividades a excepción del seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG -2018-2030.[19] Referente a los resultados, como se mencionó anteriormente, hay 25 resultados planificados, no obstante, se carece de una herramienta que especifique y estandarice los elementos requeridos para la generación de información sobre los mismos (ejemplo una Ficha Técnica), esto lleva también a que aún no se disponga de un módulo en el SIS- PIEG para el seguimiento de los resultados eventuales. Adicionalmente no se encontró evidencia sobre la estimación de resultados prospectivos.

A manera de conclusión sobre la información de la PIEG se establece lo siguiente:

[18] Correo recibido el 19 de mayo 2023 por parte de una persona funcionaria de la ST PIEG.
[19] La planificación de las actividades y procesos que realizan las diferentes instituciones para la ejecución de sus compromisos, no son valoradas en esta evaluación, al estar fuera del alcance definido en la metodología.

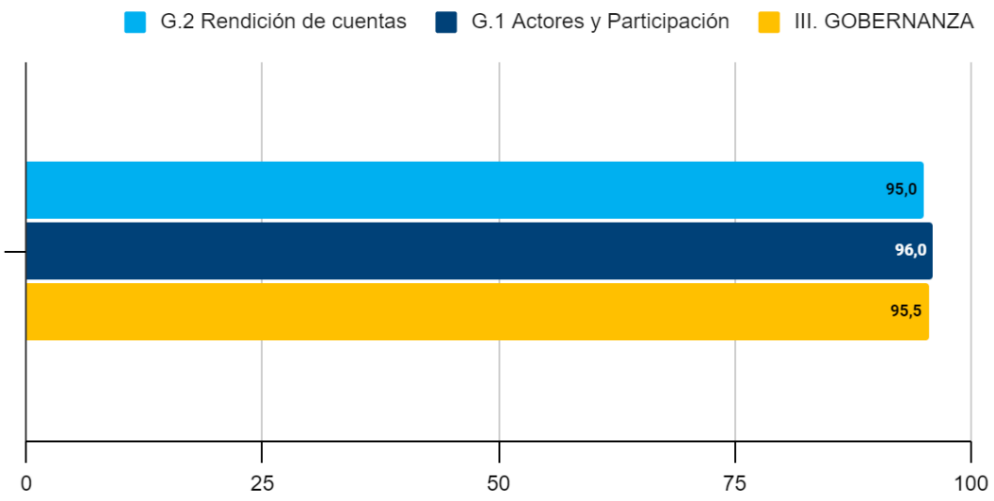
- I1. El porcentaje de cumplimiento de los elementos de información de la PIEG acorde al modelo utilizado es del 77,0% obteniendo una categoría de "bueno" ubicándose en la tercera dimensión mejor valorada del índice global de calidad.
- I2. El diseño de la política fue oficializado por medio del Decreto Ejecutivo N° 41115 NP-MCM, y aproximadamente un año después se publica su 1° PdA, visualizando su diseño integral a partir de dos documentos, no obstante, ambos documentos son congruentes entre sí y son de acceso público.
- I3. El diseño considera distintos medios para socializar la información de la intervención acorde al perfil de las personas y grupos involucrados (foros nacionales, regionales, panfletos, videos, informes, etc.).
- I4. El diseño describe en términos generales el flujo de información requerido para medir y controlar el avance de la gestión del PdA (qué se mide, responsables, período, sistema en línea, formatos de comunicación) y facilita la trazabilidad de los datos a lo interno del PdA (enlace entre objetivos y las acciones según ejes, acciones estratégicas, meta, plazos, responsables, desempeño del indicador), los mismos están sistematizados y automatizados en el SIS-PIEG, aunque la desagregación de las acciones (sexo, región, territorio, colectivo) se obtiene de manera no automatizada y no estandarizada (no todas las instituciones reportan este tipo de desagregaciones), además, la Ficha Técnica requiere de ajustes en términos de la información solicitada para la medición del indicador.
- I5. No existen herramientas diseñadas para la gestión de la información relacionada con los resultados, por lo no es posible vincular información entre los resultados esperados y las acciones estratégicas ni a nivel documental ni en el SIS-PIEG, lo que impide gestionar y conocer, por ejemplo, cuáles resultados se espera lograr primero, cuáles resultados estarían en un PdA y cuáles en otros, cuáles acciones contribuyen a un u otro resultado, una adecuada preparación de la evaluación intermedia planificada a los cinco años de ejecución de la política.
- I6. La capacidad para tomar decisiones con base a evidencia relacionadas con la canalización de recursos y la territorialización de las acciones estratégicas se ve disminuida por un insuficiente flujo de información (microdatos) disponible sobre las mujeres beneficiadas.

5.1.3. Dimensión Gobernanza

Esta dimensión obtiene una puntuación de 95,5% (ver Figura 13). A partir de ello se determina que la gobernanza de la política está planteada desde una perspectiva integral al visibilizar y dictar funciones claras (en cuanto a quién toma decisiones) según actor (políticos, instituciones públicas, población) en los diferentes niveles de gestión (nacional y regional), detalla los mecanismos y procesos de toma de decisiones basados en principios de la PIEG y la observancia de que los bienes y servicios a entregar sean congruentes con las necesidades de las mujeres. La cita siguiente representa un extracto del modelo de gobernanza de la PIEG:

> A su vez, la política contempla indicaciones precisas sobre el modo de gestión y modelo de gobernanza que se tiene previsto para los próximo doce (12) años con la puesta en práctica de la PIEG, enfatizando en la importancia de la cobertura regional y local de los servicios públicos, pero también en un enfoque orientado a resultados, de manera que la ciudadanía dé seguimiento a los avances que desde el Sector Público se comprometen (Inamu, 2018, p. vii).

Figura 13 Indicador global de calidad: valoración de la dimensión gobernanza y sus variables (%)



A partir de la revisión documental realizada se obtiene que la gobernanza en el diseño de la PIEG es i) explícita y cuenta con una descripción importante dentro del documento, lo cual es relevante al tratarse de una política nacional que apela en su esquema a la interacción estatal para su implementación, ii) abordaje conceptual y su relación con los derechos humanos de las mujeres, iii) la necesidad y decisión de construir un modelo que contemple las iv) voces y decisiones de grupos específicos y organizados, comunidades, territorios, gobierno local, gobierno nacional, cuyo objeto es v) la toma de decisiones sobre acciones que impacten las brechas estructurales de género y la equidad entre mujeres y hombres, en donde cada colectivo fácilmente vi) puede identificar su rol y responsabilidad a lo largo del ciclo de planificación de la política en plazo determinados, asimismo, prepondera la rendición de cuentas desde los escenarios de acción, participantes, frecuencia y diversos mecanismos para dicha rendición (ver Figura 3 y 14).

Figura 14 Mecanismos para la rendición de cuentas

El diseño vela desde su origen por la **transparencia**, y para ello propone la publicación regular de informes con formatos comprensibles y accesibles a los distintos tipos de públicos[20], acceso a la información sobre funciones, avances de las acciones y presupuesto mediante un sistema de información y seguimiento en línea, asimismo, se menciona que los informes oficiales se usarán para la mejora continua de la política, presentación de resultados y formulación de la próxima política (Inamu, 2018). De igual manera, el documento plantea la sugerencia de llevar a cabo "foros regionales y nacionales cuyo objetivo es realizar un análisis crítico sobre las metas y resultados" (Inamu, 2018, p.92) en donde lideresas y líderes de organizaciones de la sociedad civil u otros actores sociales participen en el seguimiento a la PIEG durante su implementación y establece evaluaciones de sus resultados, siendo la la **opinión pública** un elemento distintivo de la PIEG tanto en su formulación como en su seguimiento.

En este sentido, se establecen los elementos necesarios para que distintos grupos y personas tengan la posibilidad de procesar la información relacionada con el cumplimiento de resultados, metas operativas y **uso de recursos** de los diferentes planes de acción. El diseño contempla en el Eje I, una acción estratégica sobre los recursos que funciona a su vez como mecanismo de rendición de cuentas: *Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de*

[20] La frecuencia establecida para los informes oficiales sobre el avance de la PIEG: al menos tres Informes de actualización de indicadores de resultados durante el periodo 2018-2030, un Informe de evaluación intermedia, al menos dos memorias de Foro Nacional para el Balance de cumplimiento de la PIEG por parte de la ciudadanía durante el 2018-2030, un Informe de evaluación Final de la PIEG, informe anual de cumplimiento anual del PdA. (Inamu, 2018).

planificación – presupuesto para el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y el ODS 5 y avances en la producción de registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad. (Inamu, 2021, p.27). A esto se le suma, la construcción y ejecución de la metodología para la estimación de los recursos públicos dirigidos a la atención de la igualdad de género de manera que se mantenga información anual periódica sobre dichos recursos.[21] Como resultado de esto, el Inamu en conjunto con Mideplan, realizaron un ejercicio de estimación de la inversión pública comprometida en el PNDIP y PIEG para el 2020, con base en los datos otorgados por las instituciones ejecutoras al reportar el cumplimiento de las metas de las acciones estratégicas. (Inamu, 2022)[22]

También, se menciona que la PIEG es objeto de **fiscalización** interna y externa (por ejemplo, de la CGR); además, de **legalidad** al explicitar un marco normativo donde se adjudican las responsabilidades precisas a las autoridades y el procedimiento para rendir cuentas.

5.2. ¿Qué actores y cómo participaron en el diseño de la PIEG?

Esta evaluación profundizó la dimensión de gobernanza especificando la variable de "participación de diferentes poblaciones o colectivos" en la formulación de la política y del 1° PdA, respondiendo a la pregunta ¿Qué actores y cómo participaron? la cual se descompone en tres variables: tipología de actores, incidencia en la participación y satisfacción en la participación.

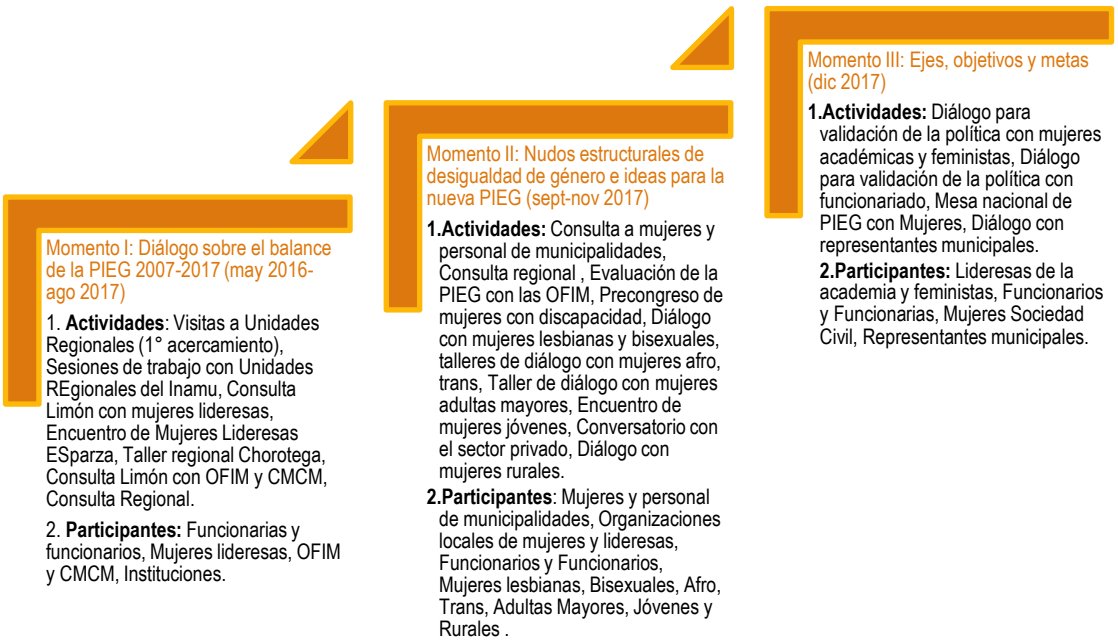
1.1.1. Tipología de actores participantes

La información obtenida evidencia que la PIEG "es el marco de actuación construida a partir de procesos de diálogo en donde se ha incorporado la visión de las regiones" (Inamu, 2019, p. 26) y de mujeres en su diversidad, participantes de varias actividades tendientes a profundizar sobre nudos estructurales de desigualdad de género y generación de ideas sobre ejes, objetivos y metas de la futura PIEG (ver Figura 15).

[21] Como resultado de la disposición 4.8 del informe N°DFOE-SOC-00021-diciembre 2018 Auditoría Operativa de la CGR. (Inamu, 2022).

[22] . Los resultados de este estudio fueron publicados bajo el título Reporte sobre estimación de la inversión en igualdad de género del Estado Costarricense para el cumplimiento del ODS 5 (Mideplan e Inamu, 2020).

Figura 15 Momentos metodológicos de la formulación de PIEG



Nota: Adaptado de Sistematización de talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso de actualización de la PIEG 2018-2030 (pp 14-16), por Inamu, 2019.

Refuerza este hallazgo, lo desprendido de la encuesta realizada, el 70% de los individuos manifiestan que sí hubo una representación y cantidad suficiente de personas o colectivos requeridos para una formulación integral de la PIEG (ver Figura 1).

Figura 16 Distribución de opinión sobre la representación de instituciones o colectivos sociales en la formulación de la PIEG (%)

Estos resultados de diversidad participativa también se presentaron al momento de planificación del 1° PdA (ver Tabla 8). La participación en el Seminario Nacional y Talleres Regionales estuvo concentrada mayoritariamente por personas representantes de instituciones del gobierno central (157) y representantes de organizaciones comunitarias (150) [23]. Particularmente, el Seminario Nacional contó

[23] Entre las organizaciones que se registran en los documentos que asistieron a los talleres están Asocevip, ADE Paraíso BAP, Asociación de empresarias, Servicio Jesuita para Migrantes, Fundación Alianza de mujeres Mesoamericanas, Foro Mujeres Afro, sendero de Oportunidades, Radio Voz de Mujer, Asociación de Mujeres BisHotel, CoopeQuepos, Comités comunales de

con una mayor variedad de actores, entre organizaciones no gubernamentales, sindicales y organismos internacionales. Y en las regiones, se sumaron -además de los actores mencionados- representantes de instituciones académicas y de municipalidades, ambas en menor proporción. Siendo esto coherente con lo manifestado por las personas encuestadas en cuanto a que es deseable mayor participación de las municipalidades.

Tabla 8 Clasificación de Personas Participantes en los Encuentros Regionales y el Seminario Nacional según Tipo de Actor en el PdA 2019-2022

Actor	Total
Instituciones públicas gobierno central (oficinas regionales)	157
Diputaciones de la República	-
Autoridades Municipales	4
Representantes técnicas municipales	17
Universidades/Academia	19
Organismos internacionales	2
Organismos sindicales	5
ONG y cooperación internacional	4
Organizaciones comunitarias, lideresas y líderes comunitarios	150
Otros sin especificar	8
Total	366

Nota: Adaptado de Sistematización Construcción del I Plan de Acción 2019-2022, (p. 39), por Flacso, 2018.

1.1.2. Incidencia de la participación en el diseño de la PIEG

La Tabla 9 permite visualizar las dimensiones de participación contempladas en las cuales las personas o grupos participantes no solo aportaron información como figuras de consulta sino que participaron activamente en la propuesta de agenda pública consensuada para el derecho de las mujeres (Inamu, 2018), resultando una política diseñada desde una perspectiva participativa (Flacso, 2018), siendo el enfoque de regionalización y gobernanza el cimiento de la participación en el marco de la elaboración de la PIEG y su 1° PdA.

Tabla 9 Dimensiones de la participación en la PIEG

Dimensión de participación	Evidencia-hecho
Participación como expresión de demandas sociales	El diseño de la PIEG y su PdA 2019-2022 se estructura en torno a los nudos estructurales y demandas sociales manifestadas en términos de brechas de género.
Participación como estrategia de cooperación	PENDIENTE
Participación como proceso de articulación institucional y social	El PdA 2019-2022 cita una serie de acciones estratégicas que su logro responde al compromiso de varias instituciones ejecutoras.
Participación como instancia de control	El diseño comprende las formas de acceso a la información por parte de la ciudadanía, además, la propuesta de acciones realizadas por los colectivos participantes, en cierta forma, incidió en la formulación de presupuestos, la asignación de partidas y el establecimiento de prioridades relacionadas con los gastos públicos que realizarían las instituciones ejecutoras.

emergencia, Federación Mujeres del Golfo de Nicoya, ADI Santa Cruz, Red contra la violencia Aserrí. Municipalidad: Buenos Aires, Hojancha, Barva, San Carlos, Liberia, Alajuelita.

Participación como estrategia de concertación para el desarrollo.	Tanto la formulación de la Política como su PdA requirió de acuerdos entre las personas y entes participantes sobre los ejes, objetivos y acciones estratégicas a atender por parte de la política. La PIEG se propone dar respuestas a las situaciones de desigualdad de todas las mujeres en el país, mujeres diversas y específicas en las seis regiones del país.

La incidencia de la participación en las intervenciones pública requiere que cada persona que se sume quiera, pueda y sepa cómo hacerlo, independiente del nivel de coordinación o espacio de diálogo en el que se encuentre y por ello, contar con una metodología planificada para involucrar a diversos grupos e instancias[24] y cumplir sus objetivos de elaboración es menester, y esto fue comprendido y dispuesto por la ST PIEG en aquel momento, tal y como lo refleja la siguiente cita:

> En el marco de la formulación de la PIEG, se incluyó en el diseño metodológico de este proceso, una serie de consultas y diálogos con las mujeres en su diversidad, para perfilar necesidades e intereses de carácter común y específico desde las particulares formas de discriminación y violencia que les afecta. Sus propuestas en dichas consultas constituyeron un punto de referencia para la priorización de los cuatros ejes de la política (Inamu, 2019, p.10)

A partir de este proceso de consulta se recolectaron demandas específicas desde las condiciones particulares de desigualdad de diferentes colectivos (anexo 11), así como, problemas y propuestas de solución según ejes (Inamu, 2019). De este modo, la política obtiene insumo para proponer acciones a las causas de los problemas y necesidades específicas desde la voz de la ciudadanía y propone un modelo de gobernanza bajo un estilo de gestión nacional, regional y territorial, por lo que propone echar mano de las instancias de coordinación interinstitucional existentes y en funcionamiento en esos niveles. (ver Figura 3).

La metodología para la planificación de la PIEG facilitó que las personas participantes tuviesen claridad sobre el i) objetivo, ii) rol o funciones al momento de participar y iii) constancia, por ejemplo, del total de las personas encuestadas el 70% manifestó que tuvo mucha claridad sobre su rol y el restante 30% una comprensión media.

Esta característica participativa se extiende a la elaboración del 1° PdA, el cual trabajó una serie de técnicas e instrumento para obtener resultados según la diversidad de actores (ver Figura 17), llamando la atención la participación de 282 personas en los talleres regionales, donde las lideresas comunitarias tuvieron mayor presencia tanto en cantidad como en el nivel de participación y voz (Flacso, 2018).

[24] La estrategia de trabajo fue presentada y retroalimentada por: Despacho de la Ministra de la Condición de la Mujer, Comité Técnico Inamu, y la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG (enlaces técnicos de las instituciones ejecutoras) y avalada por la Comisión de Alto Nivel Política (Poderes de la República y TSE).

Figura 17 Primer PdA: marcos, metodología y participantes

Nota: Adaptado de Documento de Sistematización. Construcción del I Plan de Acción 2019-2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Costa Rica (pp. 18-19), por Flacso, 2018.

Como resultado de la participación y la cumplimentación de la guía “Yo me apunto” en los talleres nacionales y regionales se generaron 633 propuestas de acciones, las cuales en una primera clasificación se dividen en 182 actividades, 306 productos, 145 resultados, siendo el Eje I el que más propuestas recibió independientemente del nivel de la cadena de resultados (ver Tabla 11), lo que plasma participación nutrida por parte de las personas que asistieron a las diferentes actividades.

Tabla 10 Acciones institucionales según niveles seleccionados de la cadena de resultados

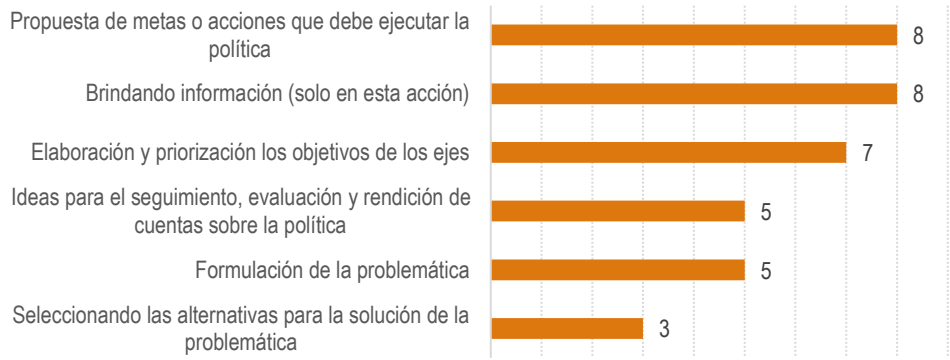
Eje	Actividades		Producto		Resultado		Total absoluto según eje
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	
Eje 1 Cultura de los derechos para la igualdad	99	54	49	16	78	54	**226**
Eje 2 Distribución del tiempo	49	27	39	13	43	30	**131**
Eje 3 Distribución de la riqueza	17	9	126	41	7	5	**150**
Eje 4 Distribución del poder	17	9	92	30	17	12	**126**
Total	**182**	**100**	**306**	**100**	**145**	**100**	**633**

Nota: Tomado de Documento de Sistematización. Construcción del I Plan de Acción 2019-2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Costa Rica (p. 37), por Flacso, 2018.

Bajo este contexto, acciones estratégicas fueron definidas a partir de un proceso de planificación de abajo hacia arriba dado que se parte de i) diálogo a nivel nacional y regional, ii) revisión y afinamiento de las intervenciones estratégicas derivadas del diálogo, iii) sesiones de trabajo interinstitucional para validación, iv) revisión técnica, v) aval político.

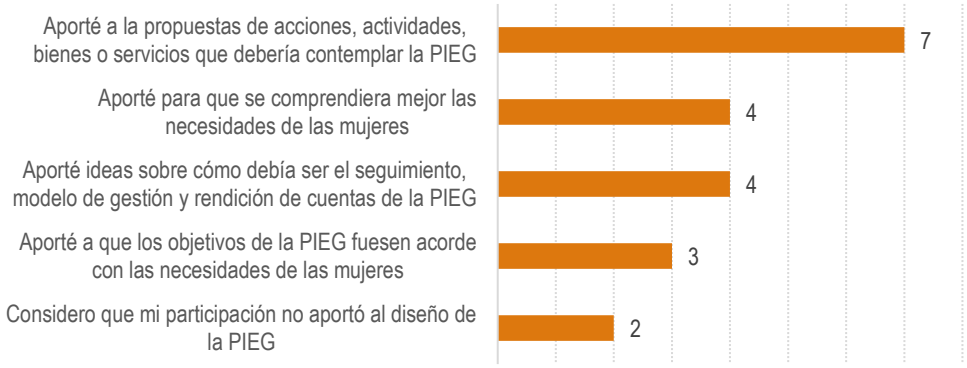
Complementariamente a lo expuesto, la encuesta permite desgranar algunos componentes de planificación donde las personas manifestaron haber participado durante la formulación de la PIEG, incidiendo en el diseño de la política de distintas maneras, tal y como muestra la Figura 18.

Figura 18 Distribución de opiniones sobre aspectos de planificación en las que se participó en el diseño de la PIEG (absolutos y porcentual).



Las personas encuestadas consideran que su participación aportó a que el diseño de la PIEG tuviese, objetivos acordes a las necesidades de las mujeres (7 respuestas), una mejor comprensión de las necesidades de las mujeres y al proceso del seguimiento, modelo de gestión y rendición de cuentas de la PIEG (4 respuestas cada una). Estos tres elementos son de importancia estratégica en términos de planificación, pues otorga validez y comprensión sobre el por qué existe la política, qué hace y cuáles son sus avances. En este marco se produjo una serie de propuestas de solución que dieron pie al planteamiento lógico de la política, el cual contempla estrecha vinculación con la problemática planteada, crea una conceptualización validada de lo que es y busca la política planteando acciones formuladas desde un enfoque desde abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo, una mirada integral y transversal según los cuatro ejes de la política.

Figura 19 Distribución de opiniones sobre ventajas de la participación al diseño de la PIEG según las personas encuestadas (absolutos y porcentuales)



Finalmente, a pesar de que el diseño de la PIEG propone una gobernanza multinivel (cuenta y apuesta por un involucramiento activo de sus actores e instancias de manera continua lo largo del ciclo de planificación de la misma), la implementación de las acciones estratégicas queda comprometida a instancias de alcance nacional (Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, TSE o académicas (con algunas segregaciones regionales)[25], por lo que el protagonismo de las instancias regionales o locales quedó

[25] Hay instituciones que por primera vez asumen responsabilidades en la ejecución del PdA, por ejemplo: Superintendencia General de Entidades Financieras, Ministerio de Obras Públicas y Transporte, Instituto Nacional de Seguros, entre otros.

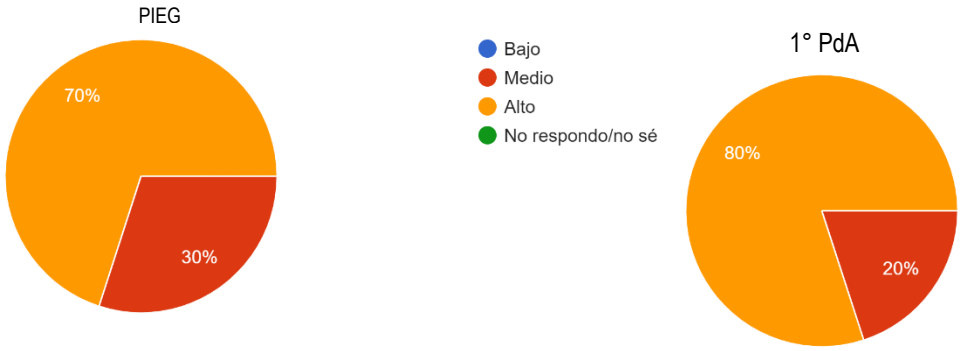
diluido durante esta fase del ciclo (figuras estratégicas para una gestión con enfoque territorial). Aunado a ello, tal y como se mencionó en el apartado de Planificación, sólo 16 indicadores de las acciones estratégicas citan el término "región" o citan el nombre de la región, lo que visibiliza que el enfoque de planificación de territorio fue abordado parcialmente. Es menester tener presente que tal y como menciona Inamu (s.f.d) la política pública con enfoque participativo "implica la participación activa de todos los actores sociales en todos los momentos de implementación de la política. Así como un fuerte rol de la sociedad civil en la auditoría social y rendición de cuentas" [subrayado es nuestro].

Lo anterior, es compatible con las respuestas de las personas encuestadas a la pregunta ¿Considera que la PIEG 2018-2030 fue planificada con los territorios (enfoque territorial)? De 10 respuestas, siete respuestas afirmativas reconociendo el esfuerzo importante que se realizó para que tuviera un enfoque territorial, aunque es susceptible de mejora por medio de la regionalización y los desafíos que presentan aquellas instituciones que solo tienen representación a nivel nacional. En sintonía con esta apreciación, se encuentra la opinión de las personas entrevistadas grupal e individualmente quienes valoran en un nivel medio la planificación con los territorios de la PIEG y su 1° PdA.

1.1.3. Satisfacción de la calidad del diseño de la PIEG

Es aspecto se aproxima mediante la valoración de las personas encuestadas y entrevistadas, las cuales reflejan un **nivel de satisfacción alto** con la calidad del diseño de la PIEG y el 1° PdA, mostrando estas opiniones sintonía con los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta de calidad utilizada para esta evaluación.

Figura 20 Nivel de satisfacción con la calidad del diseño de la PIEG y 1° PdA (%), 2023



A manera de conclusión sobre la gobernanza de la PIEG se establece lo siguiente:

- G1. El porcentaje de cumplimiento de los elementos de gobernanza de la PIEG acorde al modelo utilizado es del 95,5%, siendo la variable que alcanzó mayor puntaje a lo interno del índice global de calidad, en gran medida por la amplitud de actores que formaron parte de la formulación de la PIEG y la intencionalidad en la participación.
- G2. El modelo de gobernanza de la PIEG se orientó a una visión Estado, gobierno y sociedad y; por tanto, la expansión de la participación en el proceso de formulación de la PIEG fue visualizado como un derecho humano (modelo de abajo hacia arriba) y abrió la oportunidad de que el diseño de la política considere las decisiones tecnocráticas y ciudadanas, e implicó voluntad de incidencia en el proceso de toma de decisiones, optimizando el diseño de la política, al combinar ingredientes técnicos y sociopolíticos, creando consensos fundamentados en la realidad, identidades, discursos e intereses.
- G3. La participación se concibió como un proceso transversal al diseño completo de la política (formulación del problema, solución de alternativas, seguimiento y evaluación) optimizando el diseño de la política, en este sentido, la participación de gran cantidad y diversidad de actores

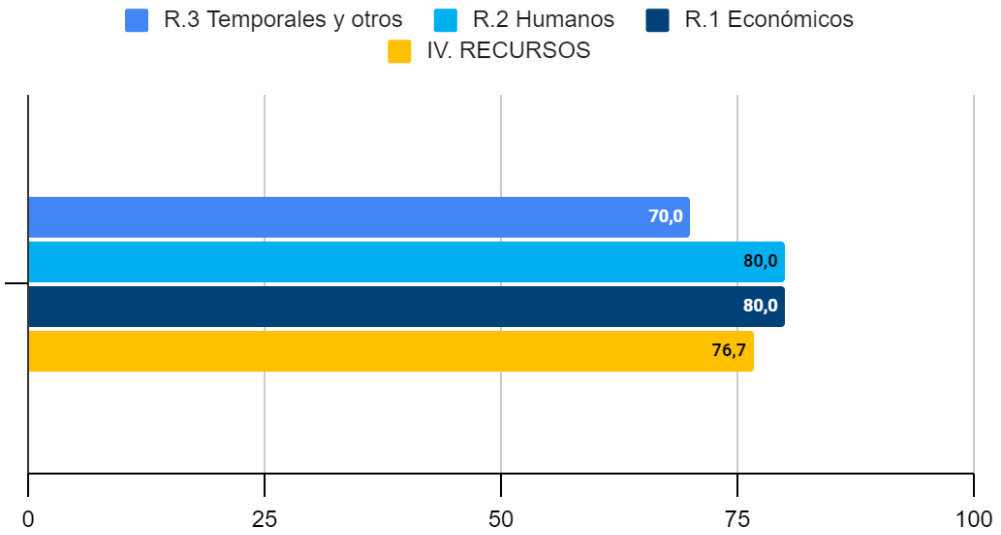
dotó de claridad y legitimidad a la problemática pública, aportó a la priorización de objetivos, a la escogencia de alternativas de solución (acciones estratégicas), una estructura de seguimiento y rendición de cuentas abierto a las regiones y diversos colectivos. Esta forma de diseñar la política, ayuda a incrementar la legitimidad y aplicabilidad de las acciones estratégicas, abona el terreno para la generación de sinergias que aumenten la probabilidad de ejecución de acciones estratégicas, mayor coherencia interna y externa de la PIEG, involucramiento de las OSC y la comunidad, y logro de resultados.

- G4. El enfoque de planificación de territorio facilitó descentralizar la toma de decisiones a pesar de que su desarrollo presentó un abordaje parcial. Lograr una planificación que contemple el diseño y la ejecución -individual y en conjunto- de acciones estratégicas por parte de entes de distintos niveles que operen en los territorios y regiones, se presenta como un desafío estructural del país que podría incidir indirectamente sobre el nivel de satisfacción de necesidades particulares de las mujeres en su diversidad regional o local y por ende en el logro general de los resultados planificados al 2030.
- G5. La ST- PIEG tuvo un poder alto de convocatoria, lo que facilitaría futuras coaliciones para la ejecución, seguimiento, evaluación de la PIEG y sus planes de acción.

5.2.1. Dimensión Recursos

Esta dimensión obtiene una puntuación de 76,7%, a partir de ello se determina que esta dimensión obtiene una categoría de "bueno" (ver Figura 21). El diseño de la PIEG apuesta a que cada ente ejecutor sea quien presupueste y asigne los recursos (financieros, tecnológicos, humanos, temporales) requeridos para la ejecución de las acciones estratégicas planificadas en el PdA (Inamu, 2018), situación que de acuerdo a la información recolectada: i) se plasma en las Cartas de Compromiso y en los POI[26] de cada ente y ii) los recursos financieros para la ejecución del PdA son congruentes para cumplir los compromisos adquiridos, esto según las personas entrevistadas (Comunicación personal 03 y 04, 05 y 09 mayo 2023 correspondientemente).

Figura 21 Indicador global de calidad: valoración de la dimensión de recursos y sus variables (%)



Lo anterior se contextualiza bajo la naturaleza macro de la intervención y a la estructura de asignación presupuestaria de algunas instituciones, no obstante, el hecho que no se cuente con un presupuesto

[26] La revisión documental de los POI perteneciente a cada institución ejecutora está fuera del alcance metodológico establecido para esta evaluación.

definido previo a su oficialización (tanto de la PIEG como su 1° PdA), impide en esta evaluación analizar desde el documento los siguientes aspectos:

- Proporcionalidad de los recursos planificados respecto a las acciones a ejecutar -a excepción de los temporales, donde se estable 12 años para lograr los resultados, divididos en cada cuatro años donde se plantean planes de acción cuyas actividades son realizables en ese tiempo y en ocasiones, de acuerdo a la complejidad de la acción, su meta se programa a lo largo de varios planes de acción, así como la calendarización del seguimiento y la evaluación-.
- Monto de recursos según colectivos específicos.
- Recursos específicos por institución.
- Vinculación entre instituciones ejecutoras corresponsables[27].

No obstante, según el estudio realizado por Mideplan e Inamu (2020) relacionado con la estimación de la inversión en igualdad de género del Estado Costarricense, permite conocer que en términos de recursos financieros:

- El país cuenta con recursos asignados para la atención de las necesidades en términos de género, pero no se tiene certeza sobre la estimación de fondos requeridos para la implementación del ODS 5.
- Solo 31 (de 57) instituciones reportaron información presupuestaria.
- De las instituciones que reportaron estimación presupuestaria, solo 18 registran código presupuestario vinculado con las acciones.
- Paulatinamente, las instituciones incorporan en su diseño e implementación la identificación de bienes y servicios dirigidos a la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, generando así las condiciones para la elaboración de presupuestos institucionales que deriven de manera explícita recursos dirigidos a la igualdad entre mujeres y hombres.

Referente a los recursos para la coordinación de la PIEG 2018-2030, desde el diseño se planifica la disponibilidad del sistema tecnológico (SIS-PIEG) para su seguimiento operativo, dicho sistema permite medir el avance global, por eje o por meta (según institución) del 1° PdA de manera anual o del período (Comunicación personal 01, 24 abril 2023, Inamu, 2020). La debilidad presentada en términos de planificación referente a la carencia de trazabilidad entre los resultados planificados y las acciones estratégicas, se traslada al sistema informático de seguimiento, en la cual tecnológicamente no hay información trazable para estos dos grandes niveles.

Referente al recurso humano que coordinará política y técnicamente la PIEG[28] , destaca las personas funcionarias a lo interno de las instituciones ejecutoras que dan seguimiento al avance de la política (se estiman al menos 57 enlaces institucionales. Es importante aclarar que la coordinación de la Secretaría Técnica, tanto para la primera como para la segunda política ha operado vía recargo de funciones, situación que desde las personas entrevistas debe ajustarse, pues es requerido que exista recurso humano dedicado a tiempo completo a la dirección de una política de envergadura estatal-nacional (Comunicación personal 03 y 04, 05 y 09 mayo 2023 correspondientemente)],

Respecto a los recursos para evaluación, el diseño hace explícito la programación de evaluaciones (tipo y año de ejecución), así como las instituciones que coordinaran los procesos de evaluación, del mismo modo, se ha podido constatar la disposición y toma de decisiones del INAMU para la asignación

[27] Cabe señalar que durante la ejecución y seguimiento del 1° PdA a partir de los datos brindados por las instituciones, se realizan las estimaciones de los recursos financieros invertidos en el marco de la PIEG 2018-2030, ejercicio que aporta información anual periódica para el cálculo de la estimación de la inversión institucional en igualdad de género del Estado costarricense para el cumplimiento del ODS 5 (Inamu, 2022; CGR, 2018).

[28] En la circular para la oficialización del proceso de formulación de la PIEG 2018-2030, se nombra a las personas integrantes de la Comisión interna a cargo de dicha formulación (Inamu, 2017c).

financiera de recursos para la evaluación dentro de su presupuesto institucional". Por lo que, conforme se acerque las evaluaciones programadas se asignará el presupuesto requerido (tomando en consideración la aplicación de la regla fiscal) o la búsqueda de recursos para tales fines (Comunicación personal 04, 09 mayo 2023). Por otra parte, en los documentos oficiales y publicados no se evidencia información respecto a los riesgos y limitación de recursos para llevar a cabo la PIEG.

A manera de conclusión sobre los recursos de la PIEG se establece lo siguiente:

- R1. El porcentaje de cumplimiento de la dimensión recursos acorde al modelo utilizado es del 76,7%, lo que equivale a una categoría de "bueno", siendo esta la dimensión que menor puntaje obtuvo a lo interno del indicador global de calidad.
- R2. El diseño en términos de planificación de recursos (temporal, financiero, material, tecnológico y humano) no permite concluir con certeza la suficiencia de recursos para el logro de los resultados planificados (según meta, colectivo, eje, institución, globalidad), esta conclusión debe ser considerada a la luz de la naturaleza de la intervención que trae consigo complejidad en cuanto a la canalización y orientación de recursos bajo un formato de presupuesto rígido y espacio fiscal estrecho.
    - La oficialización de la política y su primer plan se realizó sin considerar un presupuesto financiero previo; y corresponde a cada institución ejecutora su programación.
    - No se establece si todos los resultados esperados están programados para el plazo de los 12 años o si existirán algunos a alcanzar antes del 2030, en virtud de la planificación de tres planes de acción donde se podría ir cumpliendo paulatinamente alguno de estos, limitando así la planificación de las acciones estratégicas según cada plan de acción.
    - No se cuenta con la identificación de riesgos o limitaciones de recursos para desarrollar la intervención.
    - Se manifiesta la necesidad de la creación de una plaza específica para la coordinación de la ST-PIEG, dada su importancia a nivel nacional y la gestión que esta requiere en el marco de gobernanza establecido.
    - El diseño define los recursos requeridos para el proceso de seguimiento y evaluación tanto a nivel micro como macro.

6. RECOMENDACIONES

En este apartado se presentan las recomendaciones de la evaluación, las cuales se agrupan a partir de las dimensiones del modelo utilizado, considerando futuros planes de acción de la PIEG 2018-2030 o una tercera política.

Tabla 11. Recomendaciones de la evaluación

	Recomendación	Perspectiva temporal [1]	Prioridad [2]	Responsables
1. Planificación	**1. Mejorar la lógica causal y trazabilidad de la estructura programática de la PIEG 2018-2030.**			
	1.1 Caracterizar y cuantificar la población afectada y objetivo utilizando diferentes niveles de desagregación (colectivos, edades, zonas, etc.).	Medio	Media	ST-PIEG Comité Técnico Interinstitucional OSC
	1.2 Vincular explícitamente los resultados a nivel de efectos e impactos que busca la PIEG 2018-2030 y las acciones estratégicas de próximos PdA, describiendo e ilustrativamente esta vinculación (lógica causal).	Medio	Alta	ST-PIEG
	1.3 Determinar las metas de los resultados esperados.	Corto	Alta	ST-PIEG
	1.4 Elaborar las acciones estratégicas utilizando parámetros homogéneos y el criterio SMART en el diseño de los indicadores de las acciones estratégicas de PdA futuros.	Corto	Alta	ST-PIEG

				Comité Técnica Interinstitucional
	1.5 Analizar la conveniencia de planificar las acciones estratégicas, efectos e impactos según colectivos de mujeres, de forma que, si se requiere tomar decisiones considerando este aspecto, el diseño lo facilite.	Medio	Alta	ST-PIEG
2 Información	**2. Afinar los instrumentos de recolección de información y los sistemas de información**			
	2.1 Elaborar fichas específicas para los indicadores de los resultados planificados y las acciones estratégicas, o en su defecto, ajustar las actuales Fichas técnicas del °1 PdA, incorporando los elementos necesarios para una interpretación correcta y buena gestión de los datos, el seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.	Corto	Alto	ST-PIEG Comité Técnico Interinstitucional
	2.2 Estandarizar la desagregación de la información de las acciones estratégicas según colectivo, región, territorio u otra variable que facilite el control de avance de las metas, la toma de decisiones y la rendición de cuenta.	Corto	Alto	ST-PIEG Comité Técnico Interinstitucional
	2.3 Actualizar el sistema de información digital de la PIEG de tal manera que la información desagregada se gestione de forma automática integrando los indicadores de resultados y acciones estratégicas.	Largo	Media	Inamu
	2.4 Generar mecanismos para aumentar el volumen de microdatos relacionados con las mujeres beneficiados en territorio.	Mediano	Media	ST-PIEG
	2.5 Formular y publicar el primer PdA en conjunto con la publicación de la política, esto en caso de una tercera política.	Largo	Alto	ST-PIEG
3 Gobernanza	**3. Optimizar la estrategia de regionalización.**			
	3.1 Aumentar la promoción para el involucramiento activo de instituciones públicas y sociales a nivel regional, local y territorial en la ejecución de acciones estratégicas.	Medio	Alto	Municipalidades OSC ST-PIEG
	3.2 Mantener los espacios multinivel de diálogo en las fases de ejecución, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG.	Corto	Alto	Inamu ST-PIEG
	3.3 Regionalizar las metas de las acciones estratégicas de futuros PdA.	Medio	Alta	ST-PIEG Comité Técnica Interinstitucional
4 Recursos	**4. Mejorar la programación de recursos requeridos para PIEG 2018-2030.**			
	4.1 Definir el espacio temporal en los que se espera se alcancen los resultados planificados en los próximos planes de acción.	Medio	Baja	ST-PIEG
	4.2 Identificar los riesgos o limitaciones en cuanto a recursos (tecnológicos, financieros, humanos, financieros, otros) que pudiesen limitar la ejecución de la política.	Corto	Alta	ST-PIEG Comité Técnica Interinstitucional
	4.3 Continuar con la atención de las recomendaciones emanadas del estudio Reporte sobre estimación de la inversión en igualdad de género del Estado costarricense para el cumplimiento del ODS 5 realizado por Mideplan e Inamu en 2020.	Corto	Alta	ST-PIEG

	4.4 Valorar la oportunidad de programar una evaluación del gasto público (*spending review*) en programas presupuestarios orientados a disminuir las brechas de género relacionados con la PIEG.	Mediano	Baja	ST-PIEG
	4.5 Programar recursos financieros para la evaluación intermedia de la política.	Mediano	Mediana	Inamu
	4.6 Gestionar la asignación de recurso humano específico y exclusivo para la coordinación de la ST-PIEG.	Corto	Alta	Inamu

[1] Considerando la posibilidad de ejecución que tiene el actor dada su influencia en la toma de decisión para aplicar la recomendación.

[2] Fundamentado en la relevancia de la recomendación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar Olivares, Ileana & *et al*. (2019). *Los límites de la democracia costarricense: perspectivas feministas de la elección 2018* / María José Cascante, coordinadora; [autoras Ileana Aguilar Olivares [y otras diecisiete]; traducción (último capítulo) Angélica García Azofeifa]. – Montes de Oca, San José, Costa Rica: Colegio de Profesionales en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales: Universidad de Costa Rica, programa de Doctorado en Gobierno y Políticas Públicas, Centro de Investigación y Estudios Políticos, 2019. https://ciep.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2021/02/Limites-de-la-democracia-digital-completo.pdf

Contraloría General de la República. (2018). *Informe de la auditoría operativa sobre la eficacia de la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con énfasis en género (ODS 5).* Informe Nro. DFOE-SOC-IF-00021-2018, 05 de diciembre de 2018.

Eurosocial (2018). *Metodología de sistematización de talleres de consulta en el marco del proceso de actualización de la PIEG 2018-2030.* Consultora: Pichardo, Vanessa.

Eurosocial+. (2018b). *Estudio sobre Brechas entre Mujeres y Hombres de la Ruralidad Costarricense: Estudio exploratorio en el marco diagnóstico de brechas de género de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 2018 – 2030.* Consultora: Pichardo, Vanessa. https://www.inamu.go.cr/documents/10179/2248967/Estudio+sobre+brechas+entre+mujeres+y+hombres+de+la+ruralidad+costarricense.pdf/efc37d2d-dfda-44da-bf16-5f6311b26587

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO]. (2018). *Documento de Sistematización Construcción del I Plan de Acción 2019-2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Costa Rica.*

Instituto Nacional de Estadística y Cenco. [INEC]. (2022). *Estadísticas vitales. Indicadores demográficos 2011-2021*. https://inec.cr/estadisticas-fuentes/estadisticas-demograficas?filtertext=poblaci%25C3%25B3n

---------. (2018). *Estadísticas demográficas. 2011 – 2025. Proyecciones nacionales. Población total proyectada al 30 de junio por grupos de edades, según provincia y sexo*. https://inec.cr/busqueda?searchtext=proyecciones&page=2

Instituto Nacional de las Mujeres [Inamu]. (2016). *Elaboración Política Nacional para la Igualdad entre hombres y mujeres*. Excel.

---------. (2017a) *Acta de sesión 2-2017 del 25 octubre 2017 Consejo de alto nivel político PIEG*.

---------. (2017b). *Minuta sesión 1.2007 del 04 de octubre del 2017 de la Comisión interna para la formulación de la PIEG 2018-2030*.

---------. (2017c). *Circular No. 011 Presidencia Ejecutiva.*

Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2017). *Propuesta de las mujeres con discapacidad y la Unesco para la nueva Política nacional para la igualdad y equidad de género (PIEG) y su plan de acción 2019-2021.*

---------. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 / Instituto Nacional de las Mujeres*. – 2 ed. -San José, Instituto Nacional de las Mujeres, 2018. Colección Políticas Públicas para la igualdad y equidad de género; n. 12, Estrategias e instrumentos de política públicas; n.14; Estrategias e instrumentos de política pública; n.14). https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb

---------. (2019). *Sistematización de talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso de la actualización de la PIEG 2018-2030*.

---------. (2020a). Fichas técnicas Plan de Acción 2019– 2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -PIEG.

---------. (2020). *Informe de cumplimiento 2019. Política Nacional para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 y 2030. Plan de Acción 2019-2022*.

---------. (2021). *Plan de Acción 2019-2022 (ajustado en 2020 en el marco de la emergencia sanitaria). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. https://www.inamu.go.cr/plan-de-accion-2019-2022#:~:text=Es%20el%20resultado%20de%20consultas,de%20la%20PIEG%202018%2D2030

---------. (2022). *Informe de cumplimiento 2021. Política Nacional para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 y 2030. Plan de Acción 2019-2022*.

---------. (s.f.a). Diseño general de la Política Nacional para la Igualdad y la equidad de género en Costa Rica 2018-2030

---------. (s.f.b). *Gestiones para un sistema de indicadores de resultados (infructuoso)*.

---------. (s.f.c). *Síntesis de sistematización de Talleres de Diálogo y Negociación CON GRUPOS DE MUJERES, en el marco del Proceso de elaboración de la Política Nacional para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030*.

---------. (s.f.d). *Hacia una regionalización de la PIEG*.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [Mideplan]. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante*.

---------. (2017) *Manual de evaluación para intervenciones públicas: gestión de evaluaciones en el Sistema Nacional de Planificación*. –San José, CR: Mideplan, 2017. https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/6eepeLCESrKkft6Mf5SToA

---------. 2015. *Informe de Seguimiento de Metas Anuales 2018 y de cierre de período 2015-2018*. Extraído de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/ZfMRulkARAGCo5Ao_utPpQ

---------. (2018). Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022

---------. 2019. Informe de seguimiento de metas anuales 2018 y de cierre de período 2015-2018. Balance de resultados del PNDIP-2019-2022. Extraído de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/ZfMRulkARAGCo5Ao_utPpQ

---------. (2022). Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026 Rogelio Fernández Güel.

---------. 2023. Informe de anual 2022. Balance de resultados del PNDIP-2019-2022. Extraído de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/gAFk6IIoRIW_Njr0vLmv5Q

Mideplan e Inamu (2020). *Reporte sobre estimación de la inversión en igualdad de género del estado costarricense para el cumplimiento del ODS 5*.

8. ANEXOS

Anexo 1: Plan Nacional de Desarrollo y Política de Igualdad de Género

Variable	2011-2014	2015-2018	2019-2022
Objetivo	Garantizar el bienestar social de las mujeres, potenciando sus capacidades, para el ejercicio de su autonomía económica, el acceso a servicios de calidad, la atención y prevención de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres, para avanzar en la reducción de las principales brechas de género medio de la implementación de las prioridades y metas del Plan de la PIEG[29]	Contribuir con la reducción de la desigualdad social y territorial, articulando servicios, redes de apoyo y proyectos de infraestructura social y productiva accesibles e inclusivos en distritos prioritarios.[30]	Desarrollar acciones dirigidas hacia mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres, en un ambiente libre de violencia y de respeto a los derechos humanos y de inclusión (Decretos Ejecutivos N°41115-MP-MCM y N°41240-MP-MCM)
Meta	100% de la implementación de la primera etapa del plan de la PIEG	100	100
Indicador	Porcentaje de implementación de la primera etapa del Plan PIEG	Porcentaje de implementación del III Plan de la PIEG (INAMU)	Porcentaje de acciones del Plan de Acción PIEG 2019-2022 en ejecución
Cumplimiento del periodo	Cumplida (100%)	Parcialmente cumplida (72,96%)	Alto (94%)

Nota: *con base a Mideplan 2015, 2019 y 2023*

Anexo 2. Resultados planificados de la PIEG 2018-2030[31]

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad

1. Aumenta la población con percepción favorable hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el ejercicio de los derechos humanos.
2. Aumenta la población de todas las regiones, cubierta con acciones formativas públicas y privadas; formales y no formales, orientadas hacia el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio-culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.
4. Aumentan las organizaciones sociales, asociativas y empresariales de mujeres como expresión activa de su trabajo colaborativo y sororario.
5. Más alianzas público-públicas y público-privadas explícitas y legales, caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de derechos humanos en la acción estatal para la ejecución de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.
6. Aumentan las instituciones públicas y municipales con unidades administrativas dedicadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que cuentan con recursos

[29] Refiere al objetivo de la acción.
[30] Refiere al objetivo del Programa para la implementación de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad –PIEG– y el Plan Nacional de Atención contra la Violencia – PLANOVI-(INAMU).

[31] Los resultados son tomados de Inamu (2018).

financieros y humanos, y capacidad de incidencia en la toma de decisiones y la planificación institucional.

7. Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.
8. Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas, que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica.

Eje 2: Distribución del tiempo

9. Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de servicios públicos y privados afines en todas las regiones y zonas del país.
10. Aumentan las mujeres que utilizan servicios públicos y privados orientados hacia su recreación, autocuidado, bienestar y desarrollo integral.
11. Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuido de las personas dependientes en el hogar.

Eje 3: Distribución de la riqueza

12. Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuido y por acoso sexual y laboral.
13. Más mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua, en todas las regiones y zonas.
14. Aumentan las mujeres que, en su diversidad de condiciones, disfrutan de servicios universales de protección social y aseguramiento directo.
15. Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros integrales, infraestructura, transportes y ordenamiento urbano, tecnología e innovación, que aumentan sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas.
16. Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TICs) y manejo de datos abiertos, para el desarrollo de sus actividades educativas, laborales, políticas y productivas, en todas las regiones y zonas.
17. Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada y, a la investigación de punta para el desarrollo sostenible.
18. Más mujeres fortalecen sus destrezas y habilidades para la mitigación y la adaptación ante casos de emergencia o en presencia de desastres derivados de fenómenos naturales y cambio climático.

Eje 4: Distribución del poder

19. Aumentan servicios institucionales de promoción, formación y educación para el empoderamiento personal, autocuidado y bienestar de las mujeres.
20. Aumentan las niñas y mujeres adolescentes que se empoderan en torno al ejercicio de los derechos humanos
21. Aumentan los colectivos autónomos de mujeres que promueven el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos para la igualdad efectiva.
22. Aumentan las mujeres con mayores conocimientos y competencias en el ejercicio de su liderazgo para el desempeño de sus funciones y el impulso de agendas de la igualdad efectiva.
23. Aumentan las mujeres con formación en igualdad efectiva, derechos de las mujeres e igualdad de género para su participación y postulación a estructuras de toma de decisión

24. Aumentan las mujeres en paridad con los hombres en puestos de elección popular y de designación en todos los Poderes del Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.
25. Aumentan las mujeres en paridad con los hombres, en todas las estructuras de toma de decisiones y puestos de los partidos políticos y en las organizaciones sociales y gremiales.

Anexo 3. Documentos utilizados

Tema	Archivo
Personas claves a contactar	Lista de Representantes Comité Técnico Interinstitucional actualizada 20 diciembre 2018
	Lista de representantes Comité Técnico Interinstitucional agosto 2019
	Lista enlaces Instituciones Públicas Actualizada 2023
Documentos insumos para la formulación de la PIEG 2018-2030 y PdA 2019-2022	Estudio sobre brechas entre mujeres y hombres de la ruralidad costarricense: Estudio exploratorio en el marco diagnóstico de brechas de género de la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2018 – 2030.
	Agenda política para mujeres lesbianas, bisexuales y no heterosexuales en CR 2017
	Informe de evaluación de PIEG 2007-2017
	Elaboración de la PIEG entre hombres y mujeres (excel)
	Decreto de fortalecimiento OFIM
	Decreto UPEG 205 Creación de unidades para la igualdad de género y la red nacional de unidades de igualdad de género
	Decreto 41776 SINE Creación del sistema nacional de empleo
	Elaboración PIEG (procedimiento para elaborar la PIEG)
	Acciones institucionales -Cadena de resultados
	Oficios Inamu-PE-STPIEG-006-2018 e Inamu-PE-STPIEG-007-2018
	Minuta sesión 1.2007 del 04 de octubre del 2017 de la Comisión interna para la formulación de la PIEG 2018-2030
	Ejes de la Política Nacional para la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en CR 2018-2030
	Acta sesión 2-2017 del 25 octubre 2017 Consejo de alto nivel político de la PIEG
	Diseño general de la PIEG CR 2018-2030 (metodología)
	Propuesta de las mujeres con discapacidad y la UNESCO para la nueva PIEG y su Plan de Acción 2019-2021
	Metodología de sistematización de talleres de consulta en el marco del proceso de actualización de la PIEG 2018-2030
	Personas coordinadoras de las 7 Áreas Estratégicas Presidenciales con las cuales se requiere hacer incidencia para posicionar la PIEG en lo nacional, regional y cantonal.
	Circular 011 Presidencia Ejecutiva Inamu (oficialización proceso formulación y nombramiento de la comisión)
	Inamu_Matriz de riesgos_STDHIS 2022
	Síntesis de sistematización de Talleres de Diálogo y Negociación CON GRUPOS DE MUJERES, en el marco del Proceso de elaboración de la Política Nacional para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030
	Hacia una regionalización de la PIEG
	Sistematización de Talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso de la actualización de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030
	Sistematización construcción del I Plan de Acción 2019-2022 PIEG 2018-2030
	Marco normativo de la PIEG (Decretos, directrices, circulares).

Documentación sobre el diseño de la PIEG 2018-2030 y el PdA 2019-2022	PIEG 2018-2022
	Plan de acción 2019
	Plan de acción 2019 (versión covid)
	Fichas del PdA 2019-2022 post pandemia (eje 1, eje 4 y fichas institucionales)
Seguimiento y evaluación de la PIEG 2018-2030	Gestiones para un sistema de indicadores de resultados (infructuoso)
	Estrategia metodológica PdA
	Informe de la auditoría operativa sobre la eficacia de la preparación para la implementación de los ODS con énfasis en género (ODS 5).
	Informe de auditoría de carácter especial acerca de la calidad de la información reportarda al 31 de diciembre de 2019, sobre los resultados de metas de PNDIP 2019-2022, atinentes al sector Trabajo, desarrollo humano e inclusión social. DFOE-SOC-IF-00007-2020
	Reporte sobre estimación de la inversión en igualdad de género del estado costarricense para el cumplimiento del ODS 5
	Informe de cumplimiento PdA PIEG 2019
	Informe de cumplimiento PdA PIEG 2020
	Informe de cumplimiento PdA PIEG 2021

Anexo 4. Listado de personas entrevistadas

Cargo	Institución	Rol en la PIEG	Fecha	Técnica
Jefa Unidad de Planificación	Inamu	Equipo PIEG Equipo I PdA	02 mayo 09 mayo	Entrevista grupal
Profesional Especialista Secretaría Técnica PIEG	Inamu	Equipo I PdA Equipo PIEG	02 mayo 09 mayo	Entrevista grupal
Profesional Especialista Departamento de Gestión de Políticas Públicas	Inamu	Equipo PIEG	02 mayo	Entrevista grupal
Professional Especialista Dirección Estratégica	Inamu	Equipo PIEG	02 mayo	Entrevista grupal
	Inamu	I PdA	09 mayo	Entrevista grupal
Profesional Especialista Secretaría Técnica PIEG	Inamu	SIS PIEG	24 abril	Entrevista individual
Analista sectorial	Mideplan	Asesoría en elaboración de políticas	05 de mayo	Entrevista individual

Anexo 5. Guía de entrevistas

5.1 **Entrevista semi estructurada**: dirigida a personas integrantes de la **Secretaría técnica (PIEG)**

Aplicación: virtual. Tiempo de aplicación:
Nombre: Cargo:

Objetivo: Recuperar información de fuentes primarias respecto a la calidad del diseño de la PIEG desde la perspectiva de las personas que lideraron el proceso de formulación.

Presentación:
Esta entrevista la está realizando la Unidad de Evaluación del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para evaluar el diseño de la PIEG 2018-2030. Toda la información que nos proporcione es de carácter confidencial.

A. Información general

¿Participó en el proceso de coordinación de elaboración de la PIEG?

	Sí	No
2007-2017		
2018-2030		

¿Qué rol tuvo?

☐ 2007-2017 _____.
☐ 2018-2030 _____.

B. Información específica

1. La PIEG especifica la problemática que viven las mujeres según los nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en el país. En algún momento ¿se identificó una sola problemática que abarcara todos los nudos? ¿A qué obedeció esta lógica?
2. Tomando en cuenta que la PIEG tiene un alcance nacional y que en términos de insumos se tiene las bases del INEC y el estudio de brechas de género en la ruralidad ¿consideran que la población afectada está *claramente* caracterizada, delimitada y cuantificada?
3. Alternativas de solución. ¿cómo se seleccionaron? ¿están en algún lugar anotado (aparte a la sistematización de diálogos)? ¿cómo eligió la alternativa A en lugar de la B? ¿hubo construcción de escenarios negativos o neutrales con la aplicación de la política?
4. Evaluación prospectiva de los resultados ¿hubo algún ejercicio similar?
5. Desde su experiencia y conocimiento sobre la planificación de la PIEG (formulación) ¿Cuáles serían las principales…?
    - Factores de éxito:
    - Retos:
    - Formas de superar esos retos:
    - Lecciones aprendidas:
6. ¿Existen línea base, riesgos o limitaciones para cada una de las metas (¿resultados y operativos? ¿dónde se puede verificar?
7. En cuanto al tema de elegibilidad (exclusión) de la población a beneficiar, considerando que la intervención es a nivel de política ¿hubo discusión sobre este tema? ¿cómo se formuló este aspecto? ¿cómo lo operacionalizan los ejecutores?
8. ¿Cómo se planificó la atención a las poblaciones beneficiaria (según grupo)? ¿el funcionamiento y operación para las beneficiarias y la entrega de apoyos? ¿Mecanismos de elegibilidad?
9. ¿Qué grado de participación tuvieron los grupos participantes (no participación, simbólica – consulta / información- y de poder -toma de decisiones-)?
10. ¿Cómo hicieron para mantener un equilibrio entre la necesidad de la participación pública, la viabilidad de la implementación y la calidad técnica del diseño?
11. Podría describirme cómo se formuló la obtención de información para implementar la PIEG (acceso a datos de la población objetivo, beneficiaria, etc.)
12. ¿Cómo se hace la identificación de recursos materiales y tecnológicos requeridos para la implementación? ¿Cómo se diseñó esto?
13. ¿Se contó con una metodología para la participación ciudadana en la formulación de la política (estaban clars los roles/funciones de los actores / objetivos de lo que se quería? ¿cuáles eran los principales criterios de selección (de participación)?
14. ¿Considera que el proceso de planificación y la estrategia de implementación se ha construido bajo un enfoque territorial (planificación con los territorios)?

    1. La planificación con los territorios ha sido baja
    2. La planificación con los territorios ha sido media
    3. La planificación con los territorios ha sido alta

    Explique:

    Muchas gracias por su tiempo y sus aportes a este proceso de evaluación

5.2 **Entrevista semi estructurada**: dirigida a personas integrantes de la **Secretaría técnica (Plan de Acción)**

Aplicación: virtual. Tiempo de aplicación:
Nombre: Cargo:

Objetivo: Recuperar información de fuentes primarias respecto a la calidad del diseño de la PIEG (específicamente sobre el Plan de Acción 2019-2022) desde la perspectiva de las personas que lideraron el proceso de formulación.
Presentación:
Esta entrevista la está realizando la Unidad de Evaluación del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para evaluar el diseño de la PIEG 2018-2030. Toda la información que nos proporcione es de carácter confidencial.

1. Acciones (productos, efectos, impactos)
2. Lineamiento (qué es):
3. Podría describirme cómo se formuló la obtención de información para implementar la PIEG (acceso a datos de la población objetivo, beneficiaria, etc.) no
4. ¿Cómo se hace la identificación de recursos materiales y tecnológicos requeridos para la implementación? ¿Cómo se diseñó esto?
5. ¿Se contó con una metodología para la participación ciudadana en la formulación de la política (estaban claras los roles/funciones de los actores / objetivos de lo que se quería? ¿cuáles eran los principales criterios de selección (de participación)?
15. ¿Considera que el proceso de planificación y la estrategia de implementación se ha construido bajo un enfoque territorial (planificación con los territorios)?

    4. La planificación con los territorios ha sido baja
    5. La planificación con los territorios ha sido media xxx
    6. La planificación con los territorios ha sido alta

    Explique:
6. Desde su experiencia y conocimiento sobre la planificación de la PIEG (formulación) ¿Cuáles serían las principales lecciones aprendidas?

Anexo 6. Encuesta Evaluación de diseño PIEG 2018-2030

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) en el marco del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026, desarrolla la Agenda Nacional de Evaluación (ANE), la cual, reúne una serie de intervenciones públicas, siendo una de ellas, la PIEG 2018-2030. En este sentido, la evaluación de la PIEG 2018-2030 se centra en valorar el proceso de formulación y diseño de la PIEG, por lo que esta encuesta tiene el objetivo de recolectar información sobre su participación en dicho proceso en el 2017 o 2018.

Es importante indicarle que toda la información que nos proporcione es de carácter confidencial y de uso exclusivo para este proceso; los resultados serán dados a conocer de forma agregada, nunca de manera individual y serán de uso propio de Mideplan. Asimismo, su participación es voluntaria, por lo que no recibirá ningún tipo de pago, beneficio o compensación. La encuesta tiene un tiempo de llenado de 10 minutos y estará a su disposición del 02 al 09 de mayo

Cualquier consulta puede dirigirla a la Unidad de Evaluación de Mideplan, específicamente a Karol Cruz Ugalde al correo karol.cruz@mideplan.go.cr o a la central telefónica 2202-8400

1. ¿Está de acuerdo en llenar esta encuesta? * *Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

2. Al momento de su participación en el proceso de formulación de la PIEG 2018-2030, usted representó a: *Marca solo un óvalo.*

- Grupo organizado (formalmente constituido) u Organización estructurada de la Sociedad Civil)
- Grupo organizado (informal)
- Poder Legislativo, Poder Judicial, TSE Municipalidad
- Comisión técnica interinstitucional Academia
- Representación propia u individual
- Otro:

3. Durante la formulación de la PIEG 2018-2030, ¿Usted o la organización que representa participó (puede seleccionar varias opciones) ?: *Selecciona todos los que correspondan.*
   - Brindando información (solo en esta acción) Formulación de la problemática
   - Elaboración y priorización los objetivos de los ejes Propuesta de metas o acciones que debe ejecutar la política
   - Seleccionando las alternativas para la solución de la problemática
   - Ideas para el seguimiento, evaluación y rendición de cuentas sobre la política
   - Otro: ___
4. ¿Qué tanta claridad tuvo sobre el objetivo, rol o funciones al momento de su participación? Marca solo un óvalo.
   - Poca
   - Media
   - Mucha
   - No recuerdo
5. ¿Su frecuencia de participación en actividades relacionadas con la formulación de la PIEG 2018-2030? Marca solo un óvalo.
   - Sólo participé una vez
   - Participé de 2 a 3 veces
   - Participé 4 o más veces
   - No recuerdo / no sé
6. Posterior a su participación ¿le informaron o conoció sobre los avances de la formulación de la PIEG 2018-2030? Marca solo un óvalo.
   - Sí
   - No
   - No recuerdo
7. De acuerdo a su criterio, ¿estuvieron representados las instituciones, grupos o colectivos requeridos para una formulación integral de la PIEG? Marca solo un óvalo.

   - Sí hubo representación, pero hubo pocas personas representantes
   - Sí hubo representación y la cantidad de personas representantes fue suficiente
   - No hubo representación
   - No sé
8. Según su opinión ¿Cuáles instituciones, grupos o colectivos considera que debieron incluirse en la PIEG 2018-2030?

9. Según su percepción, ¿La PIEG 2018-2030 contiene los mecanismos necesarios para que cualquier grupo organizado, institución o persona beneficiaria pueda darles seguimiento a las acciones establecidas? ¿Sí o no? Comente, por favor.

10. ¿Considera que la PIEG 2018-2030 fue planificadesta con los territorios (enfoque territorial)? ¿Sí o no? Comente, por favor:

11. Según su experiencia ¿cuáles aspectos favorecieron su participación en el diseño de la PIEG? (puede marcar varias) Selecciona todos los que correspondan.
    - Se le invitó con tiempo suficiente
    - Se le proporcionó transporte para la asistencia a las actividades
    - El edificio donde se hizo la actividad era cerca de su casa
    - Se le proporcionó alimentación durante la actividad
    - La actividad se realizó con el tiempo necesario
    - Uso de lenguaje sencillo tanto en las actividades como en los materiales
    - Le dieron información sobre el objetivo de su participación
    - Conocía sobre temas relacionados con la PIEG
    - Conocía sobre cómo formular una política pública
    - Otro

12. Según su experiencia ¿cuáles aspectos limitaron su participación en la formulación o diseño de la PIEG 2018-2030?

13. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles aportes o ventajas trajo su participación al diseño de la PIEG 2018-2030? (puede marcar varias opciones)
    - Aporté para que se comprendiera mejor las necesidades de las mujeres
    - Aporté a que los objetivos de la PIEG fuesen acordes con las necesidades de las mujeres
    - Aporté a las propuestas de acciones, actividades, bienes o servicios que debería contemplar la PIEG
    - Aporté ideas sobre cómo debía ser el seguimiento, modelo de gestión y rendición de cuentas de la PIEG
    - Considero que mi participación no aportó al diseño de la PIEG
14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la calidad del diseño de la PIEG 2018-2030? Marca solo un óvalo.
    - Bajo
    - Medio
    - Alto
    - No respondo/no sé
15. Si desea agregar algo más sobre la formulación o el diseño de la PIEG 2018-2030, puede utilizar este espacio.

Anexo 7. Herramienta de análisis del diseño de intervenciones públicas

	Puntaje
VALORACIÓN GLOBAL DEL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN	
1. PLANIFICACIÓN	
1.1 Diagnóstico	
1.1.1 Existe un diagnóstico formal donde se identifica la necesidad o problemática que fundamente la intervención	
1.1.2 El problema se describe y se desagrega de manera adecuada en causas y consecuencias.	
1.1.3 La población afectada por el problema se delimita, caracteriza y cuantifica (sexo, edad, región, zona, etc).	
1.1.4 Se define el contexto (social, económico, cultural, ambiental, institucional) del problema, y el marco normativo	
1.1.5 Se plantean las posibles alternativas para resolver o mitigar el problema identificado en el diagnóstico.	
1.2 Estrategia	
1.2.1 Existen objetivos, su planteamiento es lógico y responden a la problemática planteada	
1.2.2 Los objetivos se operacionalizan de manera coherente en actividades o acciones.	
1.2.3 Se presentan metas, indicadores y líneas bases para medir el progreso y avance de los objetivos, así como los riesgos y limitaciones	
1.2.4 Los indicadores cumplen con criterios de calidad (SMART) y presentan sus fichas técnicas.	
1.2.6 La estrategia se encuentra alineada con planificación estratégica, políticas sectoriales, y la Agenda 2030 u otros	
1.3 Lógica causal	
1.3.1 Se delimita una teoría causal, además se representa gráfica y narrativamente.	
1.3.2 Existe alineación entre la problemática definida y los cambios esperados en la población beneficiaria (situación inicial vrs final).	
1.3.3 Los productos planificados y los resultados esperados tienen vinculación entre sí.	
2. INFORMACIÓN	
2.1 Existencia y cobertura	
2.1.1 La intervención se encuentra descrita en un documento oficial (centralizado y unificado).	
2.1.3 Se describe el flujo de información requerido para controlar el avance de la intervención.	
2.1.4 Existe información concisa sobre la gestión de la intervención en términos de actividades, productos, procesos, plazos, uso de recursos, entre otros.	

2.1.5 Se especifica información sobre los resultados de la intervención y esta tiene una adecuada trazabilidad	
2.2 Calidad	
2.2.1 Existe un sistema automatizado para el manejo de la información de la intervención.	
2.2.2 La información descrita permite medir el avance integral de la intervención.	
2.2.3 La información del seguimiento se desagrega acorde a las características y unidades de medida identificadas	
2.2.4 El levantamiento de información del seguimiento de la intervención cuenta con una periodicidad definida.	
2.2.5 Se consideran distintos medios para socializar la información de la intervención acorde al perfil de los actores involucrados.	
3. GOBERNANZA	
3.1 Actores y Participación	
3.1.1 La intervención presenta un esquema o modelo de gobernanza definido y delimitado (incluye distintos niveles).	
3.1.2 Se cuenta con un mapeo de actores (técnicos, administrativos, directivos, políticos, otros) y se determinan los grados de influencia de estos.	
3.1.3 Se clarifican los roles de los actores en la gestión de la intervención (interna-externamente), así como para el SyE.	
3.1.4 El diseño de la intervención contó con la participación e involucramiento de diversos actores.	
3.1.5 Se considera la participación de diversos actores (ciudadanía, ONG, multilaterales, sector privado, entre otros) en su gestión, SyE.	
3.2 Rendición de cuentas	
3.2.1 Se delimita el marco normativo de la entidad responsable de la intervención y los vínculos con compromisos internacionales del país	
3.2.2 Se definen parámetros adecuados y oportunos para rendir cuentas hacia los diferentes actores involucrados.	
3.2.3 Los mecanismos de rendición de cuentas cubren el ciclo de la intervención (diseño, gestión-uso recursos, resultados).	
3.2.4 Se define cómo será utilizada la información de la rendición de cuentas sobre la intervención.	
4. RECURSOS	
R.1 Económicos	
4.1.1 Se tiene asignado o identificado alguna Nota de recursos específica para el financiamiento de la intervención.	
4.1.2 Existe una relación proporcional entre el presupuesto y el alcance de las actividades previstas.	
4.1.3 Se tiene previsto la asignación de presupuesto para la evaluación de la intervención.	
R.2 Humanos	
4.2.1 Las actividades cuentan con los recursos humanos necesarios para su desarrollo (relación cantidad de personal y metas propuestas).	
4.2.2 Se considera la asignación de recursos humanos para el seguimiento y evaluación de la intervención.	
R.3 Temporales y otros	
4.3.1 El marco temporal previsto para ejecutar las actividades de la intervención es claro y razonable (consistencia de cronograma).	
4.3.2 Se define una temporalidad adecuada para desarrollar el seguimiento y evaluación de la intervención.	
4.3.3 El diseño de la intervención identifica los recursos materiales y tecnológicos básicos u otros para su desarrollo.	
4.3.4 Se identifican los riesgos y limitaciones de recursos para desarrollar la intervención.	

Anexo 8. Clasificación de resultados planificados según cadena de resultados

Eje	Producto	Efecto	Impacto
Eje1: Cultura de los derechos para la igualdad	3- 6- 7- 8	1-2- 4-5	-
Eje 2: Distribución del tiempo	-	9-10-11	-
Eje 3: Distribución de la riqueza	-	13-14-15-16-17-18	12
Eje 4: Distribución del poder	19-23	20-21-22	24-25
Total	6 (24%)	16 (64%)	3 (12%)

Anexo 9. Clasificación de acciones estratégicas según cadena de resultados

Eje	Actividades	Productos	Indeterminados
Eje1: Cultura de los derechos para la igualdad	1.2 - 1.4- 1.5 - 1.6- 1.7- 1.8- 1.9 - 1.10 - 1.11- 1.13 - 1.14- 1.15	1.1 -1.12	1.3
Eje 2: Distribución del tiempo	2.3 - 2.5 - 2.7	2.1 - 2.2 - 2.4	2.6
Eje 3: Distribución de la riqueza	3.7 - 3.8 - 3.12 - 3.14 - 3.15 - 3.17	3.1 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6 - 3.9 - 3.1 - 3.11 - 3.13- 3.16 - 3.18	3.2
Eje 4: Distribución del poder	4.3 - 4.4 - 4.6 - 4.7 -4.8- 4.11	4.1 -4.2-4.5- 4.9- 4.10- 4.12- 4.13	-
Total	27	23	3

Anexo 10: Muestra de acciones estratégicas analizadas

Eje	Lineamiento	Acción	Actor	Ejecutor	Acción Smart	Actividad	Producto	Indicador Smart	Línea base	Meta ficha	Meta según institución en el PdA
1	1	1.1	Otro Poder	AL	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No
		1.3	Gobierno Central	MEP	No clara	Sí	No	No claro	No	No	Sí
		1.7	Academia	SINAES	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No
	2	1.9	Otro poder	Judicial	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No
		1.11	Gobierno Central	Mideplan	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí
2	3	2.1	Gobierno Central	IMAS	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
		2.3	Gobierno Central	IMAS	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
	4	2.2	Gobierno Central	Conapam	Sí	No	Sí	Omite la diversificación de oferta	No	No	Sí
		2.4	Gobierno Central	Minae	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No
		2.6	Gobierno Central	DN CEN CINAI	No clara	Sí	No	No claro	No	No	Sí
3	5 y 6	3.1	Gobierno Central	MTSS	Sí	No	Sí	No clara la vinculación	No	No	Sí
		3.7	Autónoma	CCSS	Sí	Sí	No	No es específico	No	No	Sí
		3.9	Gobierno Central	Inamu	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
		3.2	Gobierno Central	MTSS	No clara	No	Sí	Sí	No	No	Sí
		3.8	Academia	ITCR	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No
4	7	4.1	Gobierno Central	INAMU	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
		4.3	Otro Poder	TSE	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí
	8	4.5	Gobierno Central	Dinadeco	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
	9	4.7	Autónoma	CCSS	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí
		4.4	Autónoma	IFAM	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
Total		20		17	17	8	12	15	2	1	13

Anexo 11. Principales demandas según Colectivos Participantes en la PIEG

Población objetivo, colectivo específico	Demandas específicas
Mujeres rurales	Acceso y tenencia de la tierra, y el acceso al crédito para emprendimientos.
Mujeres indígenas	Reconocimiento a la pluriculturalidad y sus tradiciones.
Mujeres afro	Respeto a su etnia, la generación de datos que rescaten sus particularidades, el acceso a recursos financieros para emprendimientos y la atención de dolencias específica en materia de salud.
Mujeres refugiadas, migrantes y asiladas	Necesidad del conocimiento sobre la situación y diferencia de estatus de refugiadas, migrantes y asiladas, así como la generación de estadísticas que reconozcan sus condiciones y necesidades, como insumos para la política pública.
Mujeres lesbianas y bisexuales	Derecho a servicios en salud sensibles y de calidad, especialmente servicios en salud sexual y reproductiva que reconozcan sus particularidades, y el derecho a las uniones de hecho.
Mujeres con discapacidad	Servicios de salud integral adecuados a la diversidad funcional, así como el acceso a la educación y formación en el uso de nuevas tecnologías.
Mujeres transgénero	Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre en documentos oficiales como la cédula de identidad.
Mujeres jóvenes	Participación y representatividad en diversos sectores que favorezcan su inclusión, acceso al mercado laboral, y educación en temas financieros que promuevan su independencia económica.

Nota: Adaptado de Documento de Sistematización. Construcción del I Plan de Acción 2019-2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Costa Rica (pp. 9-10), por Flacso, 2018; e Inamu, (s.f.c)

PNDIP 2023-2026

Intervención Pública	Objetivo	Indicador	Línea base	Meta del período[1] y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable	Riesgos
1. Programas y servicios articulados para la mejora del Bienestar Social de los hogares y las personas en situación de pobreza y pobreza extrema, riesgo y vulnerabilidad.	**Mejorar la atención de las necesidades básicas de los hogares en situación de pobreza mediante el acceso a programas sociales articulados con énfasis en mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad y otros grupos sociales en situación de pobreza, riesgo y vulnerabilidad.**	**A.1 Número de mujeres en condiciones de pobreza egresadas del Curso de Formación Humana para su autonomía, a nivel nacional y regional según el registro de SINIRUBE.**	2021: 9.774	2023: 10.000 2024: 10.000 2025: 10.000 2026: 10000	2023-2026: 4.400.000.000 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801.	INAMU:	Operativo Financiero
			2021: 1.568	Región Central 2023: 1.670 2024: 1.670 2025: 1.670 2026: 1.670	2023-2026: 733.333.340 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 1.622	Región Chorotega 2023: 1.666 2024: 1.666 2025: 1.666 2026: 1.666	2023-2026: 733.333.332 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 1.646	Región Pacífico Central 2023: 1.666 2024: 1.666 2025: 1.666 2026: 1.666	2023-2026: 733.333.332 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7802		
			2021: 1.678	Región Brunca 2023: 1.666 2024: 1.666 2025: 1.666 2026: 1.666	2023-2026: 733.333.332 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7803		
			2021: 1.477	Región Huetar Caribe 2023: 1.666 2024: 1.666 2025: 1.666 2026: 1.666	2023-2026: 733.333.332 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7804		
			2021: 1.783	Región Huetar Norte 2023: 1.666 2024: 1.666 2025: 1.666 2026: 1.666	2023-2026: 733.333.332 Fuente: Recursos Ordinarios / FODESAF Programa Presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7805		
1. Programas y servicios articulados para la mejora del Bienestar Social de los hogares y las personas en situación de pobreza y pobreza extrema, riesgo y vulnerabilidad.	**Mejorar la atención de las necesidades básicas de los hogares en situación de pobreza mediante el acceso a programas sociales articulados con énfasis en mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad y otros grupos sociales en situación de pobreza, riesgo y vulnerabilidad.**	**A.2 Número de hogares en situación de pobreza que cuentan con un aporte económico para la atención de necesidades básicas mediante el beneficio atención a familias, según el registro del SINIRUBE, a nivel nacional y regional.**	2021: 119.517	2023: 60.000 2024: 60.000 2025: 60.000 2026: 60.000	2023-2026: 173.988.425.528 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212	IMAS: Subgerencia de Desarrollo Social.	Financiero

			2021: 45.116	Región Central 2023: 23.042 2024: 23.042 2025: 23.042 2026: 23.042	2023-2026: 66.822.101.384 2023: 16.705.525.346 2024: 16.705.525.346 2025: 16.705.525.346 2026: 16.705.525.346 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212
			2021: 15.386	Región Chorotega 2023: 7.118 2024: 7.118 2025: 7.118 2026: 7.118	2023-2026: 20.643.479.188 2023: 5.160.869.797 2024: 5.160.869.797 2025: 5.160.869.797 2026: 5.160.869.797 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212
			2021: 15.218	Región Pacífico Central 2023: 7.344 2024: 7.344 2025: 7.344 2026: 7.344	2023-2026: 21.297.463.288 2023: 5.324.365.822 2024: 5.324.365.822 2025: 5.324.365.822 2026: 5.324.365.822 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212
			2021: 15.997	Región Brunca 2023: 7.844 2024: 7.844 2025: 7.844 2026: 7.844	2023-2026: 22.742.279.896 2023: 5.685.569.974 2024: 5.685.569.974 2025: 5.685.569.974 2026: 5.685.569.974 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212
			2021: 14.546	Región Huetar Caribe 2023: 6.800 2024: 6.800 2025: 6.800 2026: 6.800	2023-2026: 19.712.626.976 2023: 4.928.156.744 2024: 4.928.156.744 2025: 4.928.156.744 2026: 4.928.156.744 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212

			2021: 13.254	Región Huetar Norte 2023: 7.852 2024: 7.852 2025: 7.852 2026: 7.852	2023-2026: 22.770.474.796 2023: 5.692.618.699 2024: 5.692.618.699 2025: 5.692.618.699 2026: 5.692.618.699 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
1. Programas y servicios articulados para la mejora del Bienestar Social de los hogares y las personas en situación de pobreza y pobreza extrema, riesgo y vulnerabilidad.	**Mejorar la atención de las necesidades básicas de los hogares en situación de pobreza mediante el acceso a programas sociales articulados con énfasis en mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad y otros grupos sociales en situación de pobreza, riesgo y vulnerabilidad.**	**A.3 Número de hogares en situación de pobreza que son incorporados a Puente al Bienestar y acceden a procesos de atención integral contando con un Plan de Intervención Familiar, según el registro de SINIRUBE, a nivel nacional y regional.**	2021: 14.516	2023: 7.000 2024: 14.000 2025: 21.000 2026: 28.000	2023-2026: 38.220.000.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212	IMAS: Subgerencia de Desarrollo Social.	Financiero Político
			2021: 5.179	Región Central 2023: 3115 2024: 6230 2025: 9345 2026: 12460	2023-2026: 3.554.460.000 2023: 2.429.700.000 2024: 4.859.400.000 2025: 4.859.400.000 2026: 4.859.400.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 1.953	Región Chorotega 2023: 651 2024: 1.302 2025: 1.953 2026: 2.604	2023-2026: 3.554.460.000 2023: 507.780.000 2024: 1.015.560.000 2025: 1.015.560.000 2026: 1.015.560.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 1.743	Región Pacífico Central 2023: 637 2024: 1.274 2025: 1.911 2026: 2.548	2023-2026: 3.478.020.000 2023: 496.860.000 2024: 993.720.000 2025: 993.720.000 2026: 993.720.000 Fuente: IMAS, FODESAF		
			2021: 2.461	Región Brunca 2023: 959 2024: 1.918 2025: 2.877 2026: 3.836	2023-2026: 5.236.140.000 2023: 748.020.000 2024: 1.496.040.000 2025: 1.496.040.000 2026: 1.496.040.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		

			2021: 2.357	Región Huetar Caribe 2023: 805 2024: 1.610 2025: 2.415 2026: 3.220	2023-2026: 4.395.300.000 2023: 627.900.000 2024: 1.255.800.000 2025: 1.255.800.000 2026: 1.255.800.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario		
			2021: 823	Región Huetar Norte 2023: 833 2024: 1.666 2025: 2.499 2026: 3.332	2023-2026: 4.548.180.000 2023: 649.740.000 2024: 1.299.480.000 2025: 1.299.480.000 2026: 1.299.480.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
1. Programas y servicios articulados para la mejora del Bienestar Social de los hogares y las personas en situación de pobreza y pobreza extrema, riesgo y vulnerabilidad	**Mejorar la atención de las necesidades básicas de los hogares en situación de pobreza mediante el acceso a programas sociales articulados con énfasis en mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad y otros grupos sociales en situación de pobreza, riesgo y vulnerabilidad**	**A.4 Número de personas atendidas con discapacidad en situación de pobreza, pobreza extrema y/o abandono, que reciben una transferencia monetaria, para satisfacer las necesidades básicas y/o derivadas de su discapacidad a nivel nacional y regional.**	2021: 4.520	2023: 4.565 2024: 4.615 2025: 4.665 2026: 4.715	2023-2026: 48.942.827.880 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.		Financiero
				Región Central 2023: 2.750 2024: 2.777 2025: 2.804 2026: 2.832	2023-2026: 34.942.872.748 2023: 8.735.718.187 2024: 8.735.718.187 2025: 8.735.718.187 2026: 8.735.718.187 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad		
				Región Chorotega 2023: 267 2024: 271 2025: 275 2026: 279	2023-2026: 1.622.338.076 2023: 405.584.519 2024: 405.584.519 2025: 405.584.519 2026: 405.584.519 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad		

				Región Pacífico Central 2023: 310 2024: 315 2025: 320 2026: 324	2023-2026: 2.367.033.308 2023: 591.758.327 2024: 591.758.327 2025: 591.758.327 2026: 591.758.327 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad	CONAPDIS: Dirección de Desarrollo Regional.	
				Región Brunca 2023: 356 2024: 359 2025: 363 2026: 367	2023-2026: 3.456.006.784 2023: 864.001.696 2024: 864.001.696 2025: 864.001.696 2026: 864.001.696 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad		
				Región Huetar Caribe 2023: 255 2024: 260 2025: 263 2026: 267	2023-2026: 1.782.418.364 2023: 445.604.591 2024: 445.604.591 2025: 445.604.591 2026: 445.604.591 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad		
				Región Huetar Norte 2023: 627 2024: 633 2025: 640 2026: 646	2023-2026: 4.772.158.600 2023: 1.193.039.650 2024: 1.193.039.650 2025: 1.193.039.650 2026: 1.193.039.650 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad		
		A.5 Número de personas certificadas en discapacidad, a nivel nacional.	2021: 3.400	2023-2026: 2023: 3.500 2024: 3.600 2025: 3.700 2026: 3.800	2023-2026: 124.000.000 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa presupuestario: 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.	CONAPDIS: Dirección Técnica.	Financiero
2. Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas de 18 años y más, con Discapacidad o en situación de Dependencia.	**Fortalecer la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados para Personas de 18 años y más, Personas Adultas Mayores, con discapacidad o en Situación de Dependencia, para atender las necesidades básicas y específicas a nivel nacional.**	**B.1 Número de personas participantes en acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados a nivel nacional y regional.**	2021: 0	2023-2026: 2023: 2.500 2024: 2.500 2025: 2.500 2026: 2.500	2023-2026: 800.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas.		

			2021: 0	Región Central 2023: 1.000 2024: 1.000 2025: 1.000 2026: 1.000	2023-2026: 320.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7801	INAMU: Dirección Estratégica, Deptos de: Políticas Públicas; Construcción de identidades y proyectos de vida, con la colaboración de todos los dptos técnicos y la Unidad de Comunicación.	Financiero
			2021: 0	Región Chorotega 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7801		
			2021: 0	Región Pacífico Central 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7801		
			2021: 0	Región Brunca 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7801		
			2021: 0	Región Huetar Caribe 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7801		
			2021: 0	Región Huetar Norte 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa actividades centrales y Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7802		
2. Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas de 18 años y más, con Discapacidad o en situación de Dependencia.	**Fortalecer la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados para Personas de 18 años y más, Personas Adultas Mayores, con discapacidad o en Situación de Dependencia, para atender las necesidades básicas y específicas a nivel nacional.**	**B.2 Número de personas adultas mayores (PAM) atendidas según el registro de SINIRUBE a nivel nacional y regional.**	2021: 17.600	2023: 17.600 2024: 17.600 2025: 17.600 2026: 17.600	2023-2026: 20.684.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero

			2021: 8480	Región Central 2023: 8.480 2024: 8.480 2025: 8.480 2026: 8.480	2023-2026: 9.967.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero
			2021: 985	Región Chorotega 2023: 985 2024: 985 2025: 985 2026: 985	2023-2026: 1.158.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero
			2021: 2537	Región Pacífico Central 2023: 2.537 2024: 2.537 2025: 2.537 2026: 2.537l	2023-2026: 2.981.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero
			2021: 2035	Región Brunca 2023: 2.035 2024: 2.035 2025: 2.035 2026: 2.035	2023-2026: 2.392.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero
			2021: 1750	Región Huetar Caribe 2023: 1.750 2024: 1.750 2025: 1.750 2026: 1.750	2023-2026: 2.056.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero

			2021: 1813	Región Huetar Norte 2023: 1.813 2024: 1.813 2025: 1.813 2026: 1.813	2023-2026: 2.130.000.000 Fuente: LEY 7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 LEY 7972 Construyendo Lazos de Solidaridad, Acápite 3 LEY 9188 Construyendo Lazos de Solidaridad Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Financiero
2. Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas de 18 años y más, con Discapacidad o en situación de Dependencia.	**Fortalecer la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados para Personas de 18 años y más, Personas Adultas Mayores, con discapacidad o en Situación de Dependencia, para atender las necesidades básicas y específicas a nivel nacional.**	**B.3 Número de mujeres en situación de pobreza extrema y pobreza, cuidadoras de personas con dependencia severa, que cuentan con al menos una transferencia monetaria como una forma de reconocimiento al valor de su trabajo como cuidadoras, según el registro de SINIRUBE, a nivel nacional y regional.**	2021: 0	2023: 2.000 2024: 3.500 2025: 5.000 2026: 6.000	2023-2026: 10.955.000.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212	IMAS: Subgerencia de Desarrollo Social.	Financiero Operativo
			2021: 0	Región Central 2023: 949 2024: 1.660 2025: 2.373 2026: 2.847	2023-2026: 5.198.147.500 2023: 298.935.000 2024: 1.066.201.500 2025: 1.664.071.500 2026: 2.168.939.500 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 0	Región Chorotega 2023: 213 2024: 373 2025: 533 2026: 639	2023-2026: 1.166.707.500 2023: 67.095.000 2024: 239.305.500 2025: 373.495.500 2026: 486.811.500 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 0	Región Pacífico Central 2023: 118 2024: 207 2025: 295 2026: 354	2023-2026: 646.345.000 2023: 37.170.000 2024: 132.573.000 2025: 206.913.000 2026: 269.689.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 0	Región Brunca 2023: 160 2024: 280 2025: 400 2026: 480	2023-2026: 876.400.000 2023: 50.400.000 2024: 179.760.000 2025: 280.560.000 2026: 365.680.000 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		

				Región Huetar Caribe 2023: 235 2024: 411 2025: 588 2026: 705	2023-2026: 1.287.212.500 2023: 74.025.000 2024: 264.022.500 2025: 412.072.500 2026: 537.092.500 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
				Región Huetar Norte 2023: 325 2024: 569 2025: 811 2026: 975	2023-2026: 1.780.187.500 2023: 102.375.000 2024: 365.137.500 2025: 569.887.500 2026: 742.787.500 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
3. Programa Nacional de Red de Cuido, protección y desarrollo de personas menores de edad.	**Contribuir a la protección, cuidado de niñas y niños en situación de pobreza y vulnerabilidad mediante el acceso a servicios de atención y desarrollo infantil.**	**B.1 Número de niños y niñas desde cero hasta los doce años, que se encuentran haciendo uso de un cupo subsidiado por el PANI, en un CIDAI a nivel nacional y regional.**	2021: No disponible	2023: 6.223 2024: 6.223 2025: 6.223 2026: 6.223	2023: 2026: 10.888.494.305 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.	PANI: Gerencia Técnica, Direcciones Regionales y Oficinas Locales Secretaría Técnica-REDCUDI.	Gobernanza Financiero Operativo
			2021: No disponible	Región Central 2023: 5.539 2024: 5.539 2025: 5.539 2026: 5.539	2023-2026: 9.728.260.351 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: No disponible	Región Chorotega 2023: 125 2024: 125 2025: 125 2026: 125	2023-2026: 261.806.038,48 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: No disponible	Región Pacífico Central 2023: 186 2024: 186 2025: 186 2026: 186	2023-2026: 278.757.508,59 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		

			2021: No disponible	Región Brunca 2023: 62 2024: 62 2025: 62 2026: 62	2023-2026: 90.407.841,63 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: No disponible	Región Huetar Caribe 2023: 125 2024: 125 2025: 125 2026: 125	2023-2026: 180.815.681,25 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes		
			2021: No disponible	Región Huetar Norte 2023: 186 2024: 186 2025: 186 2026: 186	2023-2026: 348.446.885,74 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Asignaciones Familiares. 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
3. Programa Nacional de Red de Cuido, protección y desarrollo de personas menores de edad.	**Contribuir a la protección, cuidado de niñas y niños en situación de pobreza y vulnerabilidad mediante el acceso a servicios de atención y desarrollo infantil.**	**B.2 Número de personas menores de edad que cuentan con aporte estatal para su acceso a alternativas de cuidado y desarrollo infantil, según el registro de SINIRUBE, a nivel nacional y regional.**	2021: 25.809	2023: 26.000 2024: 26.000 2025: 26.000 2026: 26.000	2023-2026: 134.114.790.328 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212	IMAS: Subgerencia de Desarrollo Social.	Financiero
			2021: 14.563	Región Central 2023: 14.598 2024: 14.598 2025: 14.598 2026: 14.598	2023-2026: 80.136.873.180 2023: 20.034.218.295 2024: 20.034.218.295 2025: 20.034.218.295 2026: 20.034.218.295 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 3.863	Región Chorotega 2023: 3.886 2024: 3.886 2025: 3.886 2026: 3.886	2023-2026: 18.067.110.180 2023: 4.516.777.545 2024: 4.516.777.545 2025: 4.516.777.545 2026: 4.516.777.545 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		

			2021: 2.020	Región Pacífico Central 2023: 2.033 2024: 2.033 2025: 2.033 2026: 2.033	2023-2026: 9.178.608.056 2023: 2.294.652.014 2024: 2.294.652.014 2025: 2.294.652.014 2026: 2.294.652.014 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 1.796	Región Brunca 2023: 1.895 2024: 1.895 2025: 1.895 2026: 1.895	2023-2026: 7.403.629.732 2023: 1.850.907.433 2024: 1.850.907.433 2025: 1.850.907.433 2026: 1.850.907.433 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 1.319	Región Huetar Caribe 2023: 1.329 2024: 1.329 2025: 1.329 2026: 1.329	2023-2026: 6.360.247.496 2023: 1.590.061.874 2024: 1.590.061.874 2025: 1.590.061.874 2026: 1.590.061.874 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 2.248	Región Huetar Norte 2023: 2.259 2024: 2.259 2025: 2.259 2026: 2.259	2023-2026: 12.968.321.684 2023: 3.242.080.421 2024: 3.242.080.421 2025: 3.242.080.421 2026: 3.242.080.421 Fuente: IMAS, FODESAF Programa presupuestario: Protección y Promoción Social, Código 1212		
4. Política Nacional para la atención, prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres (PLANOVI).	**Reducir la violencia contra las mujeres por razones de género, de acuerdo con lo establecido en la PLANOVI y su plan de acción 2023-2027 a nivel nacional.**	**C.1 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI 2023-2027, en ejecución.**	2021: 80%	2023 : 2024: 30% 2025: 65% 2026: 95%	2023-2026: 1.120.000.000 (280.000.000 por año) Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas. Ley 7801	INAMU: Dirección Estratégica, Depto. de Violencia de Género.	Político
		C.2 Número de mujeres víctimas de violencia atendidas a nivel nacional y regional.	2021: 6.234	2023: 6.000 2024: 6.000 2025: 6.000 2026: 6.000	2023-2026: 5.600.000.000 (1.400.000.000 por año) Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		

			2021: 3.827	Región Central 2023: 3.500 2024: 3.500 2025: 3.500 2026: 3.500	2023-2026: 3.508.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801	INAMU, Dirección Estratégica, Departamentos de: Violencia de género (todas las unidades), Desarrollo Regional (todas las unidades)	Operativo Financiero
			2021: 761	Región Chorotega 2023: 600 2024: 600 2025: 600 2026: 600	2023-2026: 560.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 468	Región Pacífico Central 2023: 500 2024: 500 2025: 500 2026: 500	2023-2026: 384.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 566	Región Brunca 2023: 500 2024: 500 2025: 500 2026: 500	2023-2026: 384.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 204	Región Huetar Caribe 2023: 400 2024: 400 2025: 400 2026: 400	2023-2026: 380.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad.		
			2021: 408	Región Huetar Norte 2023: 500 2024: 500 2025: 500 2026: 500	2023-2026: 384.000.000 Fuente: FODESAF/INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
5. Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG).	**Articular programas y proyectos dirigidos hacia las mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres en un ambiente libre de violencia y respeto a los derechos humanos.**	**C.1 Número de mujeres empresarias, que culminan el ciclo de servicios asociados a la estrategia de emprendimientos y empresariedad, a nivel nacional y regional.**	2021: 4.447	2023: 1.000 2024: 1.000 2025: 1.000 2026: 1.000	2023-2026: 7.200.000.000 (1.800.000.000 por año) Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 577	Región Central 2023: 200 2024: 200 2025: 200 2026: 200	2023-2026: 1.400.000.000 Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		

			2021: 1.488	Región Chorotega 2023: 170 2024: 170 2025: 170 2026: 170	2023-2026: 1.600.000.000 Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801	INAMU: Dirección Estratégica, Depto. de Desarrollo Regional, todas las unidades regionales, incluyendo el fondo FOMUJERES.	Político Financiero
			2021: 374	Región Pacífico Central 2023: 160 2024: 160 2025: 160 2026: 160	2023-2026: 1.100.000.000 Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad		
			2021: 324	Región Brunca 2023: 155 2024: 155 2025: 155 2026: 155	2023-2026: 1.000.000.000 Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 1.337	Región Huetar Caribe 2023: 155 2024: 155 2025: 155 2026: 155	2023-2026: 1.000.000.000 Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 347	Región Huetar Norte 2023: 160 2024: 160 2025: 160 2026: 160	2023-2026: 1.100.000.000 Fuente: FODESAF/ INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
5. Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG).	**Articular programas y proyectos dirigidos hacia las mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres en un ambiente libre de violencia y respeto a los derechos humanos.**	**C.2 Número de proyectos piloto de mujeres de transición hacia una economía verde a nivel nacional y regional.**	2021: 0	2023: 4 2024: 4 2025: 4 2026: 4	2023-2026: 24.000.000 (6.000.000 por año) Fuente: FODESAF / INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801	INAMU: Dirección Estratégica, Depto. de Desarrollo Regional, Unidades Regionales Brunca, Chorotega, Huetar Caribe y Pacífico Central. Con la colaboración del	Político Financiero
			2021: 0	Región Chorotega 2024: 1 2025: 1 2026: 1	2023-2026: 6.000.000 Fuente: FODESAF / INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
			2021: 0	Región Pacífico Central 2024: 1 2025: 1 2026: 1	2023-2026: 6.000.000 Fuente: FODESAF / INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad Ley 7801		

			2021: 0	Región Brunca 2024: 1 2025: 1 2026: 1	2023-2026: 6.000.000 Fuente: FODESAF / INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801	MINAE y la Dirección de Cambio Climático.	
			2021: 0	Región Huetar Caribe 2024: 1 2025: 1 2026: 1	2023-2026: 6.000.000 Fuente: FODESAF / INAMU Programa presupuestario: Programa atención a mujeres en su diversidad. Ley 7801		
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.1 Número de personas adultas mayores usuarias de los servicios del CONAPAM mediante intervenciones accesibles e inclusivas para la promoción y protección de sus derechos humanos.**	2021: 24.400	2023: 25.400 2024: 25.900 2025: 26.400 2026: 26.900	2023-2026: 6.331.201.357 Fuente: LEY N°7972 Envejeciendo con calidad de Vida, Acápite 2 Programa Presupuestario: 029 Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	CONAPAM: Dirección Técnica, Unidad de Fiscalización Operativa.	Operativo Financiero.
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.2 Número de personas capacitadas en la protección y promoción de derechos de las personas con discapacidad.**	2021: 1.342	2023: 1.409 2024: 1.494 2025: 1.599 2026: 1.727	2023-2026: 144.000.000 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Programa presupuestario: 736 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.	CONAPDIS: Dirección de Desarrollo Regional y Dirección Técnica.	Financiero
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.3 Número acumulado de personas adultas mayores, con discapacidad, jóvenes y personas menores de edad beneficiadas con la promoción de sus derechos fundamentales del trabajo.**	2021: 1.054	2023: 1.000 2024: 2.500 2025: 5.000 2026: 7.000	2023-2026: 148.000.000 Fuente: Presupuesto Nacional, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Programa presupuestario: 732 Empleo y Seguridad Social.	MTSS: Dirección Nacional de Seguridad Social.	Operativo
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.4 Número de Personas Menores de Edad (PME) en el programa Acogimiento Familiar en su modalidad con subvención, a nivel nacional y regional.**	2021: 4.644	2023: 4.650 2024: 4.650 2025: 4.650 2026: 4.650	2023-2026: 7.703.799.538 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7972, Art. 15. Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.	PANI: Gerencia Técnica, Direcciones Regionales y Oficinas Locales.	Gobernanza Financiero Operativo
			2021: 0	Región Central 2023: 2.155 2024: 2.155 2025: 2.155 2026: 2.155	2023-2026: 3.570.218.992,98 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7971, Art. 15. Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: 0	Región Chorotega 2023: 179 2024: 179 2025: 179 2026: 179	2023-2026: 296.952.625,37 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7971, Art. 15. Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		

			2021: 0	Región Pacífico Central 2023: 391 2024: 391 2025: 391 2026: 391	2023-2026: 648.205.159,37 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7971, Art. 15. Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: 0	Región Brunca 2023: 706 2024: 706 2025: 706 2026: 706	2023-2026: 1.169.144.907,87 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7971, Art. 15. Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: 0	Región Huetar Caribe 2023: 645 2024: 645 2025: 645 2026: 645	2023-2026: 1.069.029.451,32 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7971, Art. 15 Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
			2021: 0	Región Huetar Norte 2023: 574 2024: 574 2025: 574 2026: 574	2023-2026: 950.248.401,17 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Ley 7971, Art. 15. Programa presupuestario: 02 Programa Protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.		
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.5 Porcentaje de personas menores de edad, que se gradúan de los Centros de Intervención Temprana (CIT), que mejoran sus habilidades para la vida, según el puntaje mostrado en el Test de salida, con respecto al puntaje obtenido en el test de ingreso, a nivel nacional y regional.**	2021: 0	2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80%	2023-2026: 903.581.367 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Transferencia de Capital. Programa presupuestario: Atención 03.	PANI: Gerencia Técnica, Direcciones Regionales y Centros de Intervención Temprana.	Gobernanza Financiero
			2021: 0	Región Central 2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80%	2023-2026: 609.857.911 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Transferencia de Capital. Programa presupuestario: Atención 03.		
			2021: 0	Región Huetar Caribe 2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80%	2023-2026: 157.857.728 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Transferencia de Capital. Programa presupuestario: Atención 03.		
			2021: 0	Región Huetar Norte 2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80%	2023-2026: 135.865.728 Fuente: Ordinario (Gobierno Central) y Transferencia de Capital. Programa presupuestario: Atención 03.		

6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.6 Número de niños, niñas y adolescentes participantes y beneficiarios de los proyectos de prevención y promoción, financiados por el Fondo de la Niñez y Adolescencia, promoviendo la disminución de situaciones de riesgo que violentan los derechos de las personas menores de edad a nivel nacional y regional.**	2021: 5.286	2023: 3.440 2024: 3.440 2025: 3.440 2026: 3.440	2023-2026: 520.574.917 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.	PANI: Gerencia Técnica y Direcciones Regionales.	Gobernanza Financiero
			2021: 3.236	Región Central 2023: 1.900 2024: 1.900 2025: 1.900 2026: 1.900	2023-2026: 295.394.993 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 663	Región Chorotega 2023: 400 2024: 400 2025: 400 2026: 400	2023-2026: 64.998.157 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 342	Región Pacífico Central 2023: 340 2024: 340 2025: 340 2026: 340	2023-2026: 62.391.053 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 330	Región Brunca 2023: 280 2024: 280 2025: 280 2026: 280	2023-2026: 35.453.538 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 522	Región Huetar Caribe 2023: 280 2024: 280 2025: 280 2026: 280	2023-2026: 40.738.521 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 193	Región Huetar Norte 2023: 240 2024: 240 2025: 240 2026: 240	2023-2026: 21.598.655 Fuente: FODESAF. Programa presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.7 Porcentaje de personas menores de edad (PME) a las que se les brinda respuesta institucional de acuerdo con las denuncias recibidas y atendidas, a nivel nacional y regional.**	2021: 76%	2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 23.807.193.906 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03	PANI: Gerencia Técnica, Direcciones Regionales y Oficinas Locales.	Financiero
			2021: 81%	Región Central 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 11.858.304.930,31 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03		

			2021: 99%	Región Chorotega 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 2.424.431.036,98 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03		
			2021: 95%	Región Pacífico Central 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 2.392.002.664,94 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03		
			2021: 73%	Región Brunca 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 2.362.168.772,70 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03		
			2021: 51%	Región Huetar Caribe 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 2.425.361.273,54 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03		
			2021: 88%	Región Huetar Norte 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%	2023-2026: 2.344.925.227,69 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y FODESAF. Programa presupuestario: Atención 03		
6. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.	**Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.**	**B.8 Porcentaje de acciones prioritarias ejecutadas del Plan Acción de la PONADIS.**	2021: 0	2024: 20% 2025: 40% 2026%: 60%	2023-2026: 200.000.000 Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Programa Presupuestario 736 CONAPDIS	CONAPDIS -Dirección Ejecutiva -Dirección Técnica -Dirección Desarrollo Regional	Financiero Político Tecnológico Operativo
7. Programa de atención a la necesidad de vivienda de la población de escasos recursos económicos y de ingresos medios en todo el territorio nacional.	**Contribuir al otorgamiento de soluciones de vivienda para la población de escasos recursos económicos y de ingresos medios mediante el otorgamiento de bonos de vivienda y títulos de propiedad.**	**D.1 Número de operaciones formalizadas a familias de mujeres jefas de hogar con recursos del FOSUVI a nivel nacional y regional.**	2021: 6.933	2023: 7.202 2024: 7.274 2025: 7.344 2026: 7.415	2023-2026: 326.498.892.667 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI. Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural
			2021: 1.831	Región Central 2023: 1.899 2024: 1.915 2025: 1.930 2026: 1.945	2023-2026: 61.557.904.016 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI. Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural

			2021: 789	Región Chorotega 2023: 822 2024: 830 2025: 840 2026: 850	2023-2026: 52.546.429.337 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural
			2021: 560	Región Pacífico Central 2023: 1.203 2024: 1.215 2025: 1.227 2026: 1.239	2023-2026: 68.254.758.885 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI. Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural
			2021: 1.158	Región Brunca 2023: 583 2024: 593 2025: 602 2026: 611	2023-2026: 24.761.050.375 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI. Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural
			2021: 1.360	Región Huetar Caribe 2023: 1.283 2024: 1.295 2025: 1.307 2026: 1.319	2023-2026: 61.020.625.197 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI. Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural
			2021: 1.235	Región Huetar Norte 2023: 1.412 2024: 1.426 2025: 1.438 2026: 1.451	2023-2026: 58.358.124.857 Fuente: FODESAF, Lotería Nacional (JPS), Impuesto Solidario. Programa presupuestario: 02-Negocio 02.01 Dirección FOSUVI. Fuente: PS: Ley 8718, distribución de 50% de la utilidad neta de la Lotería Instantánea, según artículo 13.	BANHVI, Dirección FOSUVI.	País Económico Financiero Legal Natural

7. Programa de atención a la necesidad de vivienda de la población de escasos recursos económicos y de ingresos medios en todo el territorio nacional.	**Contribuir al otorgamiento de soluciones de vivienda para la población de escasos recursos económicos y de ingresos medios mediante el otorgamiento de bonos de vivienda y títulos de propiedad.**	**D.2 Número de hogares que habitan terrenos propiedad del IMAS como sujetos públicos que reciben título de propiedad del terreno a su nombre a nivel nacional y regional.**	2021: 39	2023: 451 2024: 951 2025: 1.451 2026: 1.951	2023-2026: 2.000.000.000 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212.	IMAS: Subgerencia de Desarrollo Social.	Financiero Legal Operativo
			2021: 25	Región Central 2023: 192 2024: 417 2025: 642 2026: 867	2023-2026: 887.860.311 2023: 212.860.310 2024: 437.860.310 2025: 662.860.310 2026: 887.860.311 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 0	Región Chorotega 2023: 22 2024: 37 2025: 52 2026: 67	2023-2026: 69.390.244 2023: 24.390.244 2024: 39.390.244 2025: 54.390.244 2026: 69.390.244 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 8	Región Pacífico Central 2023: 76 2024: 211 2025: 346 2026: 481	2023-2026: 489.257.206 2023: 84.257.206 2024: 219.257.206 2025: 354.257.206 2026: 489.257.206 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 3	Región Brunca 2023: 40 2024: 120 2025: 200 2026: 280	2023-2026: 284.345.898 2023: 44.345.898 2024: 124.345.898 2025: 204.345.898 2026: 284.345.898 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 3	Región Huetar Caribe 2023: 121 2024: 161 2025: 201 2026: 241	2023-2026: 254.146.341 2023: 134.146.341 2024: 174.146.341 2025: 214.146.341 2026: 254.146.341 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		

			2021: 0	Región Huetar Norte 2023: 0 2024: 5 2025: 10 2026: 15	2023-2026: 15.000.000 2023: 0 2024: 5.000.000 2025: 10.000.000 2026: 15.000.000 Fuente: IMAS Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
8. Programa Avancemos y otros programas (becas estudiantiles) para la permanencia de las personas estudiantes en el sistema educativo formal.	**Coadyuvar en el avance de las personas estudiantes de primaria y secundaria en situación de pobreza y pobreza extrema respecto a nivel y ciclo lectivo mediante transferencias monetarias condicionadas.**	**A.1 Número de personas estudiantes de primera infancia, primaria y secundaria que reciben beneficio de Avancemos según el registro de SINIRUBE, a nivel nacional y regional.**	2021: 417.571	2023: 274.000 2024: 274.000 2025: 274.000 2026: 274.000	2023-2026: 373.357.000.000 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212	IMAS: Subgerencia de Desarrollo Social.	Financiero
			2021: 165.966	Región Central 2023: 107.929 2024: 107.929 2025: 107.929 2026: 107.929	2023-2026: 147.065.322.300 2023: 36.766.330.575 2024: 36.766.330.575 2025: 36.766.330.575 2026: 36.766.330.575 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 41.852	Región Chorotega 2023: 28.934 2024: 28.934 2025: 28.934 2026: 28.934	2023-2026: 39.426.499.200 2023: 9.856.624.800 2024: 9.856.624.800 2025: 9.856.624.800 2026: 9.856.624.800 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 35.498	Región Pacífico Central 2023: 22.249 2024: 22.249 2025: 22.249 2026: 22.249	2023-2026: 30.316.588.400 2023: 7.579.147.100 2024: 7.579.147.100 2025: 7.579.147.100 2026: 7.579.147.100 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		

			2021: 59.789	Región Brunca 2023: 40.771 2024: 40.771 2025: 40.771 2026: 40.771	2023-2026: 55.555.521.600 2023: 13.888.880.400 2024: 13.888.880.400 2025: 13.888.880.400 2026: 13.888.880.400 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 61.235	Región Huetar Caribe 2023: 40.908 2024: 40.908 2025: 40.908 2026: 40.908	2023-2026: 55.742.200.100 2023: 13.935.550.025 2024: 13.935.550.025 2025: 13.935.550.025 2026: 13.935.550.025 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
			2021: 53.231	Región Huetar Norte 2023: 33.209 2024: 33.209 2025: 33.209 2026: 33.209	2023-2026: 45.250.868.400 2023: 11.312.717.100 2024: 11.312.717.100 2025: 11.312.717.100 2026: 11.312.717.100 Fuente: IMAS, Gobierno Central, FODESAF Programa presupuestario: Programa Protección y Promoción Social, Código 1212		
8. Programa Avancemos y otros programas (becas estudiantiles) para la permanencia de las personas estudiantes en el sistema educativo formal.	**Coadyuvar en el avance de las personas estudiantes de primaria y secundaria en situación de pobreza y pobreza extrema respecto a nivel y ciclo lectivo mediante transferencias monetarias condicionadas.**	**A.2 Número de adolescentes madres becadas para la permanencia en el sistema educativo, en cualquier oferta educativa del MEP, según el registro del SINIRUBE, a nivel nacional y regional.**	2021: 2.597	2023: 1.900 2024: 1.900 2025: 1.900 2026: 1.900	2023-2026: 1.750.000.000 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y Ley 7972 Art. 14. Programa Presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.	IMAS: Gerencia Técnica, Direcciones Regionales y Oficinas Locales.	Gobernanza Financiero
			2021: 1.011	Región Central 2023: 835 2024: 835 2025: 835 2026: 835	2023-2026: 769.078.947 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y Ley 7972 Art. 14. Programa Presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 281	Región Chorotega 2023: 200 2024: 200 2025: 200 2026: 200	2023-2026: 184.210.526 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y Ley 7972 Art. 14. Programa Presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 209	Región Pacífico Central 2023: 145 2024: 145 2025: 145 2026: 145	Región Pacífico Central 2023: 145 2024: 145 2025: 145 2026: 145		

			2021: 329	Región Brunca 2023: 200 2024: 200 2025: 200 2026: 200	2023-2026: 184.210.526 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y Ley 7972 Art. 14. Programa Presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 340	Región Huetar Caribe 2023: 270 2024: 270 2025: 270 2026: 270	2023-2026: 248.684.211 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y Ley 7972 Art. 14. Programa Presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
			2021: 324	Región Huetar Norte 2023: 250 2024: 250 2025: 250 2026: 250	2023-2026: 230.263.158 Fuente: Ley 7648 (Ordinario) y Ley 7972 Art. 14. Programa Presupuestario: Prevención, Promoción y Comunidad 04.		
8. Programa Avancemos y otros programas (becas estudiantiles) para la permanencia de las personas estudiantes en el sistema educativo formal.	**Coadyuvar en el avance de las personas estudiantes de primaria y secundaria en situación de pobreza y pobreza extrema respecto a nivel y ciclo lectivo mediante transferencias monetarias condicionadas.**	**A.3 Número de jóvenes y adultos certificados en alguna de las modalidades de educación para personas Jóvenes y Adultos (EPJA), del Ministerio de Educación Pública.**	2021: 10.000	2023: 10.500 2024: 11.000 2025: 11.500 2026: 12.000	2023-2026: 433.764.358.723,89 Fuente: Ingreso corriente, Ministerio de Educación Pública Programa Presupuestario: 573.05 Educación para Jóvenes y Adultos	MEP	Financiero Demográfico/ Social
9. Pensiones del Régimen No Contributivo.	**Adjudicar pensiones del régimen no contributivo (RNC) a los ciudadanos en situación de pobreza y pobreza extrema dando prioridad a la persona adulta mayor y en función de los recursos previstos por ley.**	**A.1 Número de nuevas Pensiones del RNC otorgadas.**	2021: 5.031	2023: 5.000 2024: 5.000 2025: 5.000 2026: 5.000	2023-2026: 17.400.000.000 . 2023: 4.000.000.000 2024: 4.200.000.000 2025: 4.500.000.000 2026: 4.700.000.000 Fuente: FODESAF, Gobierno Central, Ley 7983, artículo 77, impuesto por cigarrillos y licores, Ley 8718, Ley 9906. Fuente: JPS: Ley 8718, distribución de 9% a un 9,5% de la utilidad neta de las loterías, los juegos y otros productos de azar, según artículo 8 inciso g). Programa presupuestario: Programa Régimen No Contributivo de las Pensiones	CCSS: Presidencia Ejecutiva, Gerencia de Pensiones, Dirección de Administración de Pensiones y Área de Gestión de Pensiones del Régimen No Contributivo.	Financiero

		A.2 Número acumulado de personas con pensión del RNC otorgadas.	2021: 134.656	2023: 146.633 2024: 151.633 2025: 156.633 2026: 161.633	2023-2026: 850.000.000.000 2023: 197.000.000.000 2024: 212.000.000.000 2025: 217.000.000.000 2026: 224.000.000.000 Fuente: FODESAF, Gobierno Central, Ley 7983, artículo 77, impuesto por cigarrillos y licores, Ley 8718, Ley 9906. Fuente: JPS: Ley 8718, distribución de 9% a un 9,5% de la utilidad neta de las loterías, los juegos y otros productos de azar, según artículo 8 inciso g). Programa presupuestario: Programa Régimen No Contributivo de las Pensiones.	CCSS: Presidencia Ejecutiva, Gerencia de Pensiones, Dirección de Administración de Pensiones y Área de Gestión de Pensiones del Régimen No Contributivo.	Financiero

Institución	INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES -INAMU-																					
Objetivos	Mejorar la atención de las necesidades básicas de los hogares en situación de pobreza mediante el acceso a programas sociales articulados con énfasis en mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad y otros grupos sociales en situación de pobreza, riesgo y vulnerabilidad. Fortalecer la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados para Personas de 18 años y más, Personas Adultas Mayores, con discapacidad o en Situación de Dependencia, para atender las Reducir la violencia contra las mujeres por razones de género, de acuerdo con lo establecido en Articular programas y proyectos dirigidos hacia las mujeres para el ejercicio efectivo de sus Coadyuvar en el avance de las personas estudiantes de primaria y secundaria en situación de pobreza y pobreza extrema respecto a nivel y ciclo lectivo mediante transferencias monetarias			Metas Físicas Anual			Meta Presupuestaria Anual		Información Cualitativa del presupuesto anual 2023		Nivel de Cumplimiento Anual			Observaciones (Necesariamente se deben de indicar y se solicita diferenciar según condiciones de cada región y de la estrategia nacional)			Medios de Verificación (Indicar el tipo de medio y adjuntar el archivo correspondiente) (Indicar en la meta regional si fueron incluidos en la meta nacional)	Riesgos (Detalle en matriz adjunta)
				EJECUCION 2023																		
# Intervención Pública	Intervención Pública	Indicador	Meta del período[1] y anual	2023 Meta anual	Meta Ejecutada	% Avance	Presupuesto ejecutado (véase nota a/)	% presupuesto ejecutado	Sub ejecución del presupuesto: principales hallazgos presupuestarios en relación con las limitaciones que tuvieron en la ejecución de los recursos.	Sin ejecución presupuestaria: factores que incidieron en la no ejecución presupuestaria.	Cumplimiento alto	Cumplimiento medio: cuando el resultado anual de la meta es menor o igual a 79.99%	Cumplimiento bajo: cuando el resultado de la meta es menor o igual a 49.99%	Logros (se requiere incluir un párrafo en relación con los ODS, según la vinculación hecha)	Obstáculos	3 Lecciones aprendidas		
1	1. Programas y servicios articulados para la mejora del Bienestar Social de los hogares y las personas en situación de pobreza y pobreza extrema, riesgo y vulnerabilidad.	A.1 Número de mujeres en condiciones de pobreza egresadas del Curso de Formación Humana para su autonomía, a nivel nacional y regional según el registro de SINIRUBE. (II212)	2023: 10.000 2024: 10.000 2025: 10.000 2026: 10000	10000	10251	103%	₡168 579 006,38	88%	Los datos anotados como presupuestos ejecutados son aproximaciones que NO incluyen las		Cumplimiento alto			Las mujeres manifiestan haber alcanzado crecimientos a través de la capacitación en los niveles personal, familiar y comunal. tal como se recoje en el informe ejecutivo del foro evaluativo. ODS: Ligada al ODS1 y ODS 5 más de 10000 mujeres en condiciones de pobreza de todo el país fueron capacitadas en el conocimiento de sus derechos y, desarrollaron habilidades y		Lecciones aprendidas 1: Valorar situaciones especiales que enfrentan las mujeres e inciden en los procesos de capacitación en el nivel local, como son: peligrosidad, trata, crimen organizado, situaciones de salud (mental y embarazos avanzados) y otros aspectos vinculados con la selección de las participantes	20240119 OFICIO INAMU-PE-DE-0350-2023 INF DE 2023 20240119 20240119 OFICIO NAMU-PE-DE-0003-2024 INF DE 2023 ACTUALIZADO	Débil coordinación intersectorial
			Región Central 2023: 1.670 2024: 1.670	1670	1835	110%	₡36 953 733,72	79%			Cumplimiento alto			URC: La coordinación interna y con el IMAS, así como contar con el equipo de facilitadoras completo permitió atender los 56 grupos programados				
			Región Chorotega	1666	1621	97%	₡30 418 809,63	93%			Cumplimiento alto			URCH: Las mujeres manifiestan haber alcanzado crecimientos a través de la capacitación en los niveles				
			Región Pacífico Central 2023: 1.666	1666	1598	96%	₡19 190 991,00	91%			Cumplimiento alto			URPC: La actitud, la motivación y la organización de las facilitadoras incidió en que las usuarias se mantengan en el curso. La coordinación, el apoyo interinstitucional entre las				
			Región Brunca 2023: 1.666	1666	1724	103%	₡22 716 400,00	89%			Cumplimiento alto			URB: Uso eficiente y eficaz de los recursos humanos disponibles en la Unidad Regional. Compromiso por parte				
			Región Huetar Caribe	1666	1687	101%	₡20 420 939,35	83%			Cumplimiento alto			URHC: Se cumplio la capacitación con éxito, debido a la gran disposición de las participantes y de las facilitadoras				
			Región Huetar Norte 2023: 1.666	1666	1786	107%	₡38 878 532,78	97%			Cumplimiento alto			URHN: Los logros más importantes tienen que ver con la gran aceptación de parte de las usuarias hacia los procesos de capacitación en formación Humana y la elección de				
2	2. Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas de 18 años y más, con Discapacidad o en situación de Dependencia.	B.1 Número de personas participantes en acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados a nivel nacional y regional. (ii 116,117,141,142)	2023-2026: 2023: 1.000 2024: 2.500 2025: 2.500 2026: 2.500	2500	3413	137%	₡279 760 613,55	94%			Cumplimiento alto			La corresponsabilidad Social de los cuidados ha sido un tema relevante para la institución e incluido en las campañas comunicativas en todas las Redes Sociales, por esta razón a nivel nacional la meta se cumplió ampliamente, al poder reportar la estadística de personas alcanzadas por estos medios. ODS 5: Empoderar a las mujeres y a las niñas es un objetivo que requiere una justa distribución del trabajo doméstico y no remunerado entre mujeres y hombres y a nivel social entre Estado-familias y empresas. La promoción de los cuidados es aliadas, posibilito la organización de las charlas y mejora de la aliadas, posibilito la organización de las charlas y mejora de la convocatorias para el tratamiento del tema de corresponsabilidad de los cuidados en varias zonas del país. 3. Durante el balance final institucional se indica la necesidad de incluir el tema de corresponsabilidad social de los cuidados en todos los procesos formativos que brinda la institución, pues se trata de un tema que refleja un nudo estructural que mantiene la desigualdad en la división de tareas tanto en las familias como en la sociedad- Al ser un tema de carácter sectorial, se invita a otras instituciones a insistir en la	En el caso de la promoción en las regiones. El material para promover el tema de CSC (infografías) quedaron listas hasta en el mes de octubre, lo que provocó que en algunas regiones no se pudo ejecutar la promoción.	Lecciones aprendidas: 1.Existen materiales y reflexión institucional para respaldar la temática. Especialmente infografías diseñadas para su fácil divulgación a través de grupos de whapsapp. No obstante, es conveniente destinar presupuesto para la mediación e impresión de material de interes para usuarias sin acceso a internet. 2. La articulación realizada entre el personal INAMU con lideresas capacitadas en los diferentes cantones de la provincia, así como con Oficinas de la Mujer en las Municipalidades y, con organizaciones 3. Durante el balance final institucional se indica la necesidad de incluir el tema de corresponsabilidad social de los cuidados en todos los procesos formativos que brinda la institución, pues se trata de un tema que refleja un nudo estructural que mantiene la desigualdad en la división de tareas tanto en las familias como en la sociedad- Al ser un tema de carácter sectorial, se invita a otras instituciones a insistir en la	20240119-CORRESPONSABILIDAD CUIDADOS INAMU 2023 FACEBOOCK LIVE 20240119-PIEZAS DIFUSION CORRESPONSABILIDAD CUIDADOS INAMU 2023 20240119 OFICIO INAMU-PE-DE-0350-2023 INF DE 2023	Débil capacidad instalada
			Región Central 2023: 1.000	1000	2787	279%	₡263 388 104,66	97%			Cumplimiento alto			URC: Existen materiales y reflexión institucional para respaldar la temática. Se presentaron oportunidades por				
			Región Chorotega	300	308	103%	₡8 314 998,28	93%			Cumplimiento alto			URCH: Articulación realizada con lideresas capacitadas				
			Región Pacífico Central	300	157	52%	₡2 664 598,80	91%				Cumplimiento		URPC: Los diferentes espacios y actividades en los que la Unidad Regional participa ofrecieron una oportunidad	URPC: Meta muy alta y el tiempo para cumplirla fue reducido ,se			
			Región Brunca 2023: 300	300	76	25%	₡3 309 050,00	79%				Cumplimiento bajo				URB: Incluir el tema en todos los procesos formativos que brinda la institución		
			Región Huetar Caribe	300	0	0%	₡0,00	0%	No fue posible programar ni			Cumplimiento bajo			URHC: El haber incluido la meta posterior al cierre del POI 2023, por	URHC: Vigilar la distribución de tareas contenidas en el POI de cada año, incluyendo las modificaciones programáticas		
			Región Huetar Norte	300	85	28%	₡2 083 861,81	97%				Cumplimiento bajo				URHN: Destinar presupuesto para la mediación e impresión de material de interes, ya que hay personas que no tienen acceso a		
4	4. Política Nacional para la atención, prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres (PLANOVI).	C.1 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI 2023-2027, en ejecución.	2023: 0 2024: 30% 2025: 65% 2026: 95%	0	Plan de Acción quinquenal PLANOVI aprobado	100%	₡0,00	0	No se requirió recursos financieros para la ejecución de esta meta, con la excepción del pago de remuneraciones al personal encargado.		Cumplimiento alto			El compromiso decidido de todas las 29 instituciones públicas y sociales que conforman el Sistema Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres de todas las edades, previsto en la Ley 9688, es el principal factor de logro en relación con el diseño y aprobación del Plan Quinquenal de Acción PLANOVI 2023 ODS5: La emisión de Planes nacionales vinculados específicamente a la reducción y eliminación de la violencia contra las mujeres como lo es el Plan PLANOVI, es un aporte de política pública de alto nivel estatal coordinado por el INAMU, que obliga y compromete al Sector Público costarricense a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y las niñas en todo el país, ofreciendo servicios sensibles y no revictimizantes que invitan a condenar la violencia y a prevenirla, tal cual lo indica el ODS5.	Se ha contado con el apoyo técnico de los equipos técnicos institucionales, así como con el apoyo político de la mayoría de las instituciones, sin embargo, el MEP no ha dado respuesta a la aprobación del Plan quinquenal PLANOVI, a pesar de las acciones formales que se han efectuado para solicitar su aprobación.	Lecciones aprendidas: 1. Numerosas instituciones participantes en el Sistema Nacional de Seguimiento a la Política Nacional con la Violencia hacia las mujeres de todas las edades PLANOVI no incorporan de rutina el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo, con lo cual, el personal INAMU que coordina y da seguimiento a esta política y sus planes de acción se desgasta tratando de convencer a las personas representantes de que deben mejorar sus indicadores de efecto y su perspectiva hacia la ciudadanía. Se requiere una intervención de Mideplan y Hacienda en conjunto que empuje, sostenga este enfoque. 2. Se considera un acierto continuar y mantener la firma de compromisos de las personas Jerarcas representadas en el Plan Quinquenal de Acción PLANOVI aprobado el 1 de agosto 2023. Lo anterior da respaldo político y técnico a dicho instrumento de políticas. 3. Se impulsará la ejecución ordinaria en 2024 y años siguientes, de Evaluaciones intermedias y finales al plan de acción quinquenal PLANOVI, con el fin garantizar a la ciudadanía el cumplimiento de	2024019- Matriz Plan Quinquenal de Acción PLANOVI 2023-2027	Político: Decisiones políticas que afecten el cumplimiento de los objetivos de las intervenciones públicas (políticas, planes, programas o proyectos),Político
		C.2 Número de mujeres víctimas de violencia atendidas a nivel nacional y regional. (II221)	2023: 6.000 2024: 6.000 2025: 6.000 2026: 6.000	6000	6081	101%	₡570 148 400,33	95%			Cumplimiento alto			Se logra atender en el año más de un tercio de la población programada debido a la alta demanda de este servicio, el cual aumenta significativamente su cobertura en todo el país, al ser un problema público grave. En la Región Central, el Departamento de Violencia atendió 300 mujeres más		Lecciones aprendidas 1. Alrededor de un tercio de las mujeres que reciben los servicios por atención en violencia se encuentran en seguimiento, siendo las anotadas en este informe solamente las que ingresaron por primera vez	20240119-INAMU REGISTRO ATENCIÓN EN VIOLENCIA II 221 CONSOLIDADO AÑO 2023	Operativo Financiero Gestión ineficiente del cambio.
			Región Central 2023: 3.500	3500	2717	78%	₡431 354 948,14	101%				Cumplimiento		URC: Fue posible desarrollar dos grupos socioeducativos, uno en Goicoechea y otro en Flores. Se participó en	DELEGACIÓN DE LA MUJER: La mayoría del tiempo se consumió en el	Mejorar la programación futura de metas de atención a mujeres víctima "por primera vez o expediente nuevo", en contraposición con		
			Región Chorotega	600	902	150%	₡1 300 469,00	74%			Cumplimiento alto			URCH: La atención a las mujeres víctimas de violencia les contribuye al disfrute de su derecho a vivir una vida libre de				
			Región Pacífico Central 2023: 500	500	609	122%	₡1 992 525,00	77%			Cumplimiento alto			URPC: Es hasta el mes de noviembre se integran todas las funcionarias del departamento de violencia, permitiendo el				
			Región Brunca 2023: 500	500	573	115%	₡5 023 529,00	93%			Cumplimiento alto			URB: Se sobrepasa la meta propuesta por la alta demanda del servicio, logrando el cumplimiento de la misma				
			Región Huetar Caribe	400	804	201%	₡130 034 045,25	80%			Cumplimiento alto			URHC: La atención de las usuarias permitió reducir el riesgo de exposición a diferentes tipos de violencia, incluso el				
			Región Huetar Norte	500	476	95%	₡318 700,00	90%			Cumplimiento alto			URHN: Se brinda atención a usuarias que solicitan atención y aquellas que son referidas por otras instituciones, lo que				
5	5. Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG).	C.1 Número de mujeres empresarias, que culminan el ciclo de servicios asociados a la estrategia de emprendimientos y empresarialidad, a nivel nacional y regional. (ii 213,214)	2023: 1.000 2024: 1.000 2025: 1.000 2026: 1.000	1000	2949	295%	₡709 207 874,88	45%			Cumplimiento alto			En el nivel nacional la meta se cumplió ampliamente, especialmente a partir del II Semestre cuando se concretó el segundo proceso de capacitación a mujeres empresarias, así como con la apertura del proceso Fondo FOMUJERES fue revisado y mediado desde el año 2022. Este servicio tuvo muchísima acogida tanto a nivel de consultas y orientación, como mediante la capacitación y fondos que empezaron a		Lecciones aprendidas 1. Fortalecer las relaciones con las instituciones del Programa Nacional de Mujeres Empresarias PNME, para asegurar mayor articulación y seguimiento de las egresadas del eje de Empresarialidad y Autonomía Económica de las mujeres. 2. Reforzar el equipo de atención en el eje de Empresarialidad y	20240119 OFICIO INAMU-PE-DE-0350-2023 INF DE 2023 20240119 OFICIO NAMU-PE-DE-0003-2024 INF DE 2023 ACTUALIZADO	Político Financiero Capacidad institucional afectada para dar cumplimiento a la legislación y obligaciones contractuales
			Región Central 2023: 200	200	121	61%	₡269 124 307,93	24%				Cumplimiento		URC: Se brinda la oportunidad a las mujeres de participar en un proceso con apoyo en materia de empresarialidad	Dada la poca disponibilidad de personal se ha limitado el proceso de	1. Ante la baja de personal, se requiere de puesta en práctica del Plan de sustituciones de personal a la hayedad posible, con el fin		
			Región Chorotega	170	714	420%	₡235 683 880,65	100%			Cumplimiento alto			URCH: Articulación con las instituciones que conforman la Comisión para el desarrollo de la empresarialidad femenina,	Poco personal contratado para este eje que es de alta demanda de las			
			Región Pacífico Central 2023: 160	160	182	114%	₡1 882 605,00	91%			Cumplimiento alto			URPC: La actitud, la motivación y la organización de las facilitadoras para que las usuarias se mantengan en los cursos. La coordinación y el apoyo interinstitucional entre las				
			Región Brunca 2023: 155	155	364	235%	₡2 884 280,00	64%			Cumplimiento alto			URB: Uso eficiente y eficaz de los recursos humanos disponibles en la Unidad Regional y compromiso por parte		1 2. Son necesarios más recursos humanos para poder sostener el		

			257	Región Huetar Caribe 2023: 155 2024: 155 2025: 155 2026: 155	155	165	106%	₡8 668 350,00	86%			Cumplimiento alto			URHC: Un logro importante fue haber podido realizar el curso de capacitación " Develando el género" en las Barras del Colorado, con una gran cantidad de asistencia y permanencia en el grupo. Se dio enfásis al trabajo con las organizaciones del lugar. Se logra cumplir la meta cuantitativa. La sensibilización que tuvieron las mujeres y la adquisición de conocimientos en sus derechos como mujeres empresarias y emprendedoras. También se logra llegar con los Foros a una mayor cantidad de personas, y el compromiso de 8 instituciones públicas para brindar información directa a las mujeres. Un logro importante es la alianza pública-privada con la Cámara de mujeres empresarias del Caribe, CEMCA y con GRAMEEN (Banco).				
				Región Huetar Norte 2023: 160 2024: 160 2025: 160 2026: 160	160	305	191%	₡190 964 451,30	100%			Cumplimiento alto			URHN: La población vinculada al propio fondo FOMUJERES y Convenios específicos permitió el cumplimiento de la meta.				
		C.2 Número de proyectos piloto de mujeres de transición hacia una economía verde a nivel nacional y regional.		2023: 4 2024: 4 2025: 4 2026: 4	4	5	125%	₡254 920,00	58%			Cumplimiento alto			Se logró el cumplimiento de la meta propuesta, a pesar de las dificultades iniciales para identificar este tipo de proyectos, debido a lo novedoso de la temática en las Unidades Regionales y a la dificultad para definir institucionalmente lineamientos precisos en este campo. ODS 5: Los servicios ejecutados exitosamente por el INAMU contribuyen ampliamente a fortalecer la Autonomía económica de las mujeres y a la reducción de la feminización de la pobreza como nudo estructural de género ya analizado mundialmente. Empoderar a las mujeres y a las niñas requiere de su empoderamiento y acceso a recursos económicos y a capacitación y asistencia técnica que fortalezcan sus capacidades y desarrollo en esta materia, que son los productos finales que se reciben en el ámbito de esta intervención pública.		Lecciones aprendidas 1. Se encontraron iniciativas de proyectos asociados a la sostenibilidad ambiental a cargo de mujeres en las regiones seleccionadas, y una disposición importante en el tratamiento de esta temática. 2. El INAMU no cuenta con criterios y procedimientos específicos relacionados con la promoción de proyectos "verdes", que nos permitan dar seguimiento y asistencia técnica a estos procos. Por eso acordó incluir esta temática entre sus prioridades estratégicas. 3. Se advierte que otras regiones no estipuladas como "piloto" se muestran interesadas en participar durante los procesos metodológicos y de generación de "proyectos verdes" a cargo de mujeres .	20240191-EVIDENCIA Proyectos Verdes URPC 2023 20240191-EVIDENCIA Proyectos Verdes URB 2023 20240191-EVIDENCIA Proyectos Verdes URHC 2023 certifica UPI	Político Financiero Demoras para suministrar o comunicar la información en el tiempo propicio y requerido.
				Región Chorotega 2024: 1 2025: 1 2026: 1	1	1	100%	₡34 800,00	29%			Cumplimiento alto			Un ejercicio de definición y precisión de criterios en los que se circunscriben los proyectos de economía verde, por parte de las dependencias involucradas y la Dirección Estratégica, permitió identificar los proyectos a nivel territorial.				
				Región Pacífico Central 2024: 1 2025: 1 2026: 1	1	2	200%	₡206 320,00	86%			Cumplimiento alto			Un ejercicio de definición y precisión de criterios en los que se circunscriben los proyectos de economía verde, por parte de las dependencias involucradas y la Dirección Estratégica, permitió identificar los proyectos a nivel territorial.				
				Región Brunca 2024: 1 2025: 1 2026: 1	1	1	100%	₡13 800,00	17%			Cumplimiento alto			Un ejercicio de definición y precisión de criterios en los que se circunscriben los proyectos de economía verde, por parte de las dependencias involucradas y la Dirección Estratégica, permitió identificar los proyectos a nivel territorial.				
				Región Huetar Caribe 2024: 1 2025: 1 2026: 1	1	1	100%	₡0,00	0%			Cumplimiento alto			Un ejercicio de definición y precisión de criterios en los que se circunscriben los proyectos de economía verde, por parte de las dependencias involucradas y la Dirección Estratégica, permitió identificar los proyectos a nivel territorial.				

INDICADOR SECTORIAL INAMU hace registro								Nivel de Cumplimiento Anual		Observaciones (Necesariamente se deben de indicar y se solicita diferenciar según condiciones de cada región y de la estrategia nacional)			Medios de Verificación (Indicar el tipo de medio y adjuntar el archivo correspondiente)	Riesgos (Detalle en matriz adjunta)	Metas con riesgo de incumplimiento o atraso crítico	
Objetivo Sectorial	Intervención Pública	Indicador	Meta del período[1] y anual	2023	Anual		Anual								Acciones de mejora	Medios de Verificación (Indicar el tipo de medio y adjuntar el archivo correspondiente)
				Meta anual	% Avance	Presupuesto ejecutado II semestre	% presupuesto ejecutado	Cumplimiento alto: cuando el resultado anual de las metas es mayor o igual al 90%	Cumplimiento bajo: cuando el resultado de la meta es menor o igual a 49,99%	Logros (incluir párrafo en relación con los ODS, según la vinculación	Obstáculos	3 Lecciones aprendidas (clasificación				
Generar condiciones para garanitzar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y su autonomía. Mejorando la posición de Costa Rica y las políticas de igualdad	META SECTORIAL *(corresponde a todo el sector analizar esta meta)*	Posición de Costa Rica en el Indice Global de la Brecha de Género, según medición del Foro Económico Mundial	2023: 15 (0,79) 2024: 14 (0,80) 2025: 14 (0,80) 2026: 13 (0,81)	15 (0,79)	0	₡15 796 793 454,05	100% presupuesto INAMU Sin embargo, debe integrarse la información de otras instituciones, esta es una meta nacional. El INAMU no posee más información			Sin información	Sin información	Sin información	20240119-COMPILADO INAMU BRECHA DE GÉNERO COSTA RICA 2023			

NOTAS TÉCNICAS:
a/ Los montos de ejecución presupuestaria NO INCLUYEN aún las remuneraciones, por lo tanto, no son comparables con la programación anual inicial. Hasta el 1 de febrero se tendrán los cálculos totales correspondientes por meta PNDIP para 2023

b/ Dato según SINIRUBE.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES | GOBIERNO DE COSTA RICA

Sector Seguridad Ciudadana y Justicia

Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Púbica 2023-2026 (PNDIP)
Seguimiento Anual 2023

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES - INAMU -

Intervención Pública	Indicador PNDIP 2023-2026	Seguimiento Anual 2023										
		Meta Anual	Absoluto[1]	% de avance[2]	Presupuesto 2023			Responsable	Clasificación de cumplimiento[6]	Logros[7]	Obstáculos[8]	
					Estimación presupuestaria[3]	Monto ejecutado[4]	Información cualitativa[5]				Limitaciones relacionadas con los riesgos que impiden/retrasan el cumplimiento de la meta.	Lecciones aprendidas
8.Estrategia de Protección efectiva, acceso real, debida diligencia y no re-victimización a mujeres víctimas de violencia de género	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres, con respecto a los cinco ejes de trabajo. (RUTA DE GÉNERO)	**20**	**20**	**100%**	₡700 000 000,00	**₡166 336 731,99**	**· Sub ejecución: Las principales razones para esta subejecución presupuestaria han sido:** **a) Resultado infructuosa y tardía la contratación de personal encargado de la atención de la representación legal en los 30 puntos violeta aperturados en 2023. por lo tanto estos servicios no se utilizaron.** **b) El INAMU centró los gastos en la ejecución de la Fase 1 de la estrategia y destacó personal propio en los servicios iniciales de información, orientación y atención a mujeres víctimas que se presentaron a los puntos violeta en el hasta el último trimestre del año.** **c) Se presupuestó al inicio más de lo que, finalmente, cotizaron los oferentes de las contrataciones, a pesar de los estudios de mercado (SICOP) dando como resultado precios más bajos.**	Unidad de comunicación Unidades del Depto. Desarrollo Regional en todo el país	**Cumplimiento Alto**	**1. Se cumple en su totalidad con la Estrategia de comunicación I Fase que coloca el tema y posiciona los puntos violeta en todo el país, para conocimiento del público en general . La estrategia incluyó lo siguiente: a)Plan de medios en Canal 13 y La Nacional, todo para divulgar Espacios Seguros y Puntos Violeta en radio y tv b)Rótulos a un tamaño de 40X40 cms, a full color tiro, impresos en vinil adhesivo + laminación UV, sobre lámina de PVC blanco de 3 mm, refilados, con cinta doble adhesivo en el reverso, con huecos en las esquinas superiores y refilados.c)Producción de 31 rótulos Puntos Violeta (señalítica),d) Campaña, producción, pauta para 4 meses en redes sociales para divulgar la estrategia Ruta de Género (Punto Violeta y Espacios Seguros) e)Cuñas sobre Ruta de Género en lenguaje indígena e) Campaña, producción, pauta para 8 meses en redes sociales para divulgar la estrategia Ruta de Género (Punto Violeta y Espacios Seguros) f)Campaña, producción, pauta para 4 meses en redes sociales para divulgar la estrategia Ruta de Género (Punto Violeta y Espacios Seguros) 2. Un cambio en la estrategia de alianzas locales para la instalación de puntos violeta y denominación de "Espacios seguros". provocó**	En relación al presupuesto se anota que el presupuesto finalmente PROGRAMADO en 2023 fue el siguiente: **C. 520 000 000** **(quinientos veinte millones de colones)**	**La gestión de recursos y alianzas para enfrentar el flajelo de la violencia contra las mujeres requiere tiempo y sensibilización del personal público destacado en las regiones y cantones, así como de mayor cantidad de recursos humanos institucionales de los que se tienen en este momento en el INAMU, destacadas en todo el país.**
8.Estrategia de Protección efectiva, acceso real, debida diligencia y no re-victimización a mujeres víctimas de violencia de género	Número de mujeres atendidas con representación legal en los distintos centros de denuncia interinstitucional	**600**	**110**	**18,33%**					**Cumplimiento Bajo**		**Se materializó el riesgo de débil coordinación interinstitucional, el cual causó inicialmente, que los Puntos violeta y las mujeres atendidas en ellos, se retrasará más de seis meses, con lo cual se procedió a ejecutar de inmediato cambios en la estrategia. Estos atrasos contribuyeron lamentablemente con la sub-ejecución presupuestaria.** **NOTA TRAS LA VERIFICACIÓN:** **Nota técnica: En el corte de seguimiento anual 2023 se informó la atención de 406 mujeres, sin embargo, a raíz de los hallazgos de la verificación realizada el 13 de marzo de 2023 por la Secretaría Sectorial, se identificó que el dato correspondiente es de 110 mujeres atendidas con representación legal. La diferencia radica que se consideró para el calculó la atención y orientación psicosocial, las cuales se contabilizan a partir de 2024, de acuerdo con el cambio realizado a l ficha del indicador, el cual se aprobó mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0014-2024**	**Al menos el 50% de las mujeres atendidas requieren información, orientación y primeros auxilios psicológicos. En cambio las representaciones legales son menos conocidas y se hace necesaria más colaboración sectorial para enterar a las víctimas de este nuevo servicio.** **De ahí que, se emitió una mejora y modificación de la estrategia que permitió abrir más espacios seguros y puntos violeta para la atención inicial de las víctimas de violencia por razones de discriminación en los lugares señalados.**
8.Estrategia de Protección efectiva, acceso real, debida diligencia y no re-victimización a mujeres víctimas de violencia de género	Región Central UDM	100	110	**110,00%**	N.d	N.d			**Cumplimiento Alto**	Proceso de contratación de profesionales. Coordinación interinstitucional con las diferentes instituciones públicas y municipalidades que nos han brindado un esoacio físico. Divulgación en los diferentes		
	Región Chorotega	100	0	**0,00%**	N.d	N.d			Cumplimiento Bajo			
	Región Pacífico Central	100	0	**0,00%**	N.d	N.d						
	Región Brunca	100	0	**0,00%**	N.d	N.d						
	Región Huetar Caribe	100	0	**0,00%**	N.d	N.d						
	Región Huetar Norte	100	0	**0,00%**	N.d	N.d						

520000000

Fuente: INAMU, Unidad de planificación con base en Informes y reportes de todas las dependencias técnicas a cargo de la ejecución de la meta.

1 se indica el avance de la meta de conformidad con la ficha del indicador.**Escala de desempeño 2023: 20%= Apertura de 30 sedes Puntos violeta y ejecutada Fase 1 campaña divulgación Puntos violeta**

2 se indica el porcentaje de avance de la meta (absoluto/programado * 100)

3 colocar el presupuesto programado a ejecutar, según el año, en colones. Corresponde al monto que se encuentra en el PNDIP.

4 indicar el monto ejecutado en colones.

5 incluir la información cualitativa sobre los principales hallazgos que inciden en una sobre ejecución, sub-ejecución o sin ejecución:

Sobre ejecución del presupuesto en la meta: Incluir las principales razones que incidieron en un mayor uso de los recursos financieros.

Sub ejecución del presupuesto en la meta: Anotar los principales hallazgos presupuestarios en relación con las limitaciones que tuvieron en una menor ejecución de los recursos.

Sin ejecución presupuestaria: Anotar los factores que incidieron en que no se ejecutara el presupuesto.

6 para determinar la clasificación:

Cumplimiento alto: Cuando el resultado anual de las metas es mayor o igual al 90%.

Cumplimiento medio: Cuando el resultado anual de la meta es menor o igual a 89,99% o igual a 50%.

Cumplimiento bajo: Cuando el resultado anual de la meta es menor o igual a 49.99%.

7 se completa cuando se indica en la auto clasificación "Cumplimiento alto". Los logros deben redactarse basados en el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo, utilizando como premisa, el cumplimiento de la meta para conocer el valor público que se crea con dicho cumplimiento, por tanto, los logros son los beneficios o efectos que se generan en la población objetivo. En caso de presentarse un avance de cumplimiento superior al 125%, se debe indicar los factores que contribuyeron para su alcance.

8 se completa cuando se indica en la auto clasificación "Cumplimiento medio" o "Cumplimiento bajo". Se refieren a una situación o circunstancia que impide o afecta el logro de la meta Dentro de los factores que obstaculizan (limitaciones) la ejecución prevista de las metas debe considerarse, por ejemplo: recursos, legales, procedimientos, coordinación, desastres nacionales, seguridad nacional, contexto internacional, conflictos sociopolíticos, crisis económica, debilidades en el diseño o formulación de la intervención, inconsistencias en el sistema de seguimiento de esta, entre otros. Indicar un máximo tres lecciones aprendidas obtenidas del proceso de ejecución e implementación de la intervención pública, obtenidas a través el análisis crítico sobre los factores que afectaron negativamente el cumplimiento anual de la meta establecida; con el fin de ser consideradas y evitar su persistencia en años posteriores.