



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU)

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

AÑO 2025

Elaborado por:
Rosaura Bonilla Lara,
Prof. Especialista en Planificación Institucional

Revisado por:
Ana Victoria Naranjo Porras,
Jefatura, Unidad Planificación Institucional

Aprobado por:
Junta Directiva, INAMU. Acuerdo No.4, Acta N° 33-2024

Setiembre, 2024



Contenido

I. ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA	3
II. BASE LEGAL	4
III. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	8
IV. MARCO FILOSÓFICO Y ASPECTOS ESTRATÉGICOS	10
VI. CONTENIDO PROGRAMÁTICO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	38
VII. JUSTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES PARTIDAS PRESUPUESTARIAS	47
VIII. ANEXOS	53



I. ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA

El Plan Operativo Institucional 2025 inicial fue Aprobado internamente por la Junta Directiva, según el Acuerdo N°4, Acta N°33-2024 del 26 de septiembre, 2024. Como se muestra en el recuadro siguiente y en los anexos.



Acuerdo N°4, Acta N°33-2024

Página 2 de 3

SE ACUERDA:

1. Aprobar el Plan Operativo Institucional -POI- y el Presupuesto del ejercicio económico 2025 y su vinculación proyectada con las metas del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública -PNP- IP 2023-2026, por un monto de veintitrés mil trescientos veinticinco millones quinientos cuarenta y dos mil colones con 59/100 (C23.325.542.000,60).
2. Que la formulación del presupuesto para el ejercicio económico 2025, se elaboró considerando el criterio emanado por la Procuraduría General de la República PGR-C150-2022 del 20 de julio del 2022, sobre las transferencias de recursos del Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF), y su exclusión de la aplicación de la regla fiscal.
3. Se aprueba la actualización del Presupuesto Plurianual 2025-2028.
4. Certificar que el Presupuesto Ordinario del ejercicio económico 2025, fue aprobado por la Junta Directiva, por objeto del gasto y por clasificador económico e incluidos en el Sistema de Información de Planes y Presupuesto (SIPP),
5. Que la vinculación de las metas del Plan Operativo Institucional INAMU 2025, con el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública -PND-IP-, han sido avaladas por la Rectoría del Sector Bienestar, Desarrollo Humano e Inclusión Social y por el Sector Seguridad Ciudadana y Justicia. Las matrices de vinculación avaladas se detallan como anexos del Plan Presupuesto.
6. Autorizar a la Dirección Administrativa Financiera y a la Unidad de Planificación Institucional según corresponda, la remisión del Plan Operativo Institucional y presupuesto del ejercicio económico 2025 para la aprobación de la Contraloría General de la República; la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, conforme a lo estipulado.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**



II. BASE LEGAL

En abril de 1998 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley No. 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 dicha Ley Constitutiva del INAMU le 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.



- j) Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres.

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

- 1) La Ley de Atención a las Mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, N°7769, junto a la Ley N°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 de FODESAF, con el objetivo de garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.
- 2) Por otra parte, mediante la Ley 8688, el INAMU coordina el Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar y se le establecen compromisos en relación con el Plan Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia - PLANОВI. Asimismo, desde el INAMU se coordina la Secretaría Técnica de dicho Sistema y da seguimiento al mismo. En el año 2010 se aprueba una reforma a la Ley de Violencia Doméstica No. 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 y medidas, para proteger los derechos de aquellas mujeres que están siendo sometidas a una situación de violencia y que requieren acudir a la instancia judicial, mediante representación legal de las víctimas.

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 en Costa Rica. El presente Plan Operativo Institucional 2024 prevé recursos para la puesta en ejecución de una serie de medidas institucionales en consonancia con dicha política.

- 3)** En abril 2018 se aprobó y firmó por parte de los tres Poderes de la República y el Tribunal Supremo de Elecciones, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -PIEG- 2018-2030, cuyo plan de Acción 2024-2026 entra en ejecución en este año presupuestario, por lo que también se han tomado previsiones en este sentido, dado que al INAMU le corresponde coordinar la Secretaría Técnica de la PIEG y dar



seguimiento a dicha Política y a sus planes de acción a lo largo de los próximos años.

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 ejes y objetivos globales y sus resultados:

- 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.

III. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

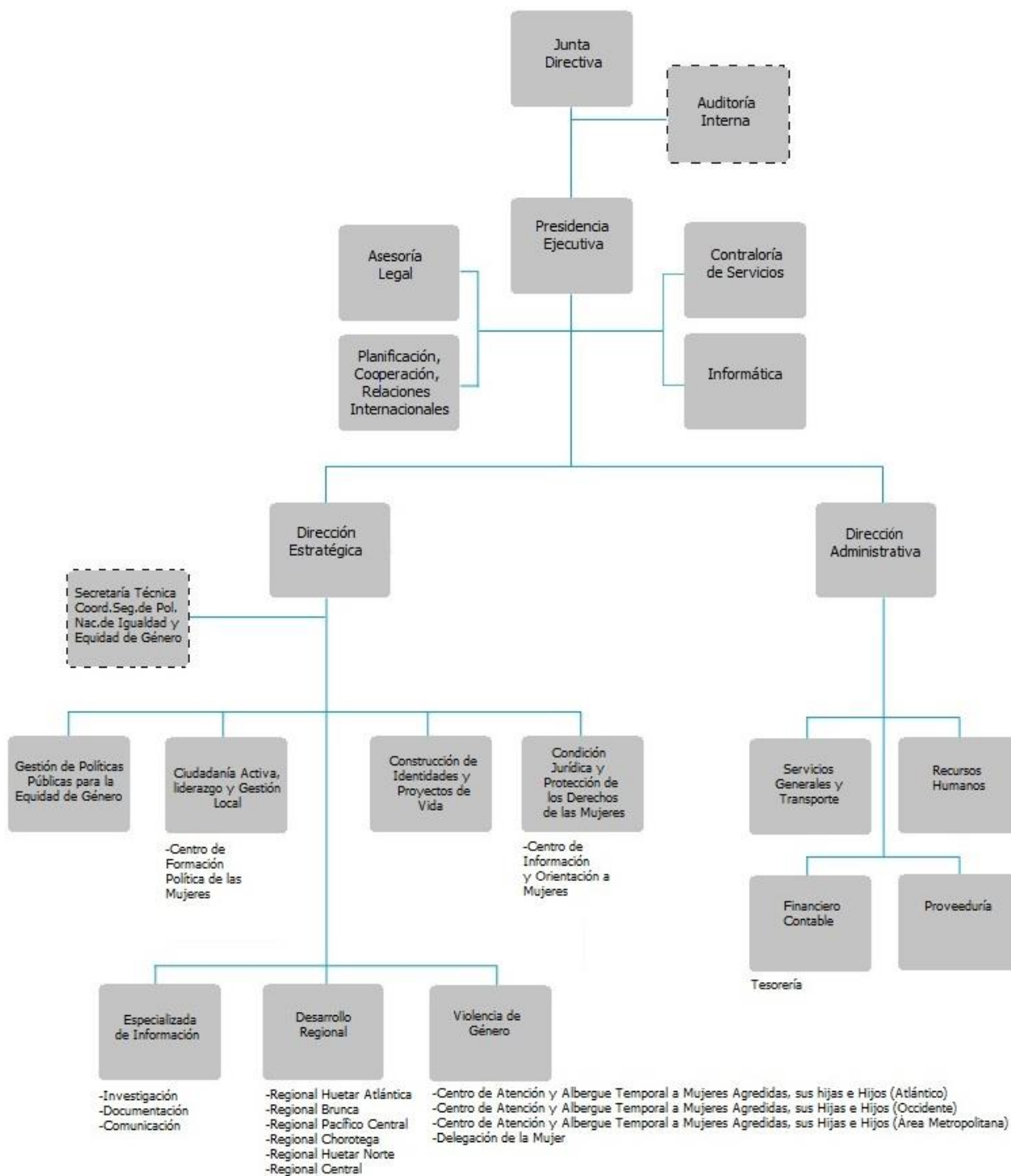
Mediante oficio DM- 683-2011 del 07 de diciembre del año 2011, MIDEPLAN aprueba la incorporación de las Unidades de la Región Huetar Norte y Región Central a la actual estructura organizacional del INAMU, bajo la coordinación del Departamento de Desarrollo Regional, completando así la regionalización institucional con seis sedes INAMU en cada región programática establecida.

Durante el 2016 se emite la Resolución No PE-121-2016, para la conformación de un equipo interdisciplinario a modo de unidad ejecutora de Fondo FOMUJERES como un brazo operativo regionalizado que ejecuta dicho fondo todos los años. Este equipo se encuentra inserto en el quehacer del departamento de Desarrollo Regional de la institución y coordina con el Programa de emprendedurismo y empresarialidad de las mujeres.

El organigrama institucional que se presenta a continuación es el vigente (2011) y se presenta en la Figura No.1, veamos:



FIGURA 1. Organigrama del INAMU (vigente desde 2011)





IV. MARCO FILOSÓFICO Y ASPECTOS ESTRATÉGICOS 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.

MISIÓN: El INAMU es la institución rectora que promueve el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; sí como su autonomía, inclusión, empoderamiento y, la no violencia de género, en coordinación con el Estado costarricense y la sociedad civil.

VISIÓN: El INAMU será reconocido por su liderazgo, compromiso, excelencia y efectiva gestión política-técnica, para la transformación sociocultural hacia una sociedad justa e igualitaria, en el marco de los derechos humanos de las mujeres.

VALORES INSTITUCIONALES:



¹ Este marco filosófico -ético- institucional ha sido revisado de manera participativa por parte de la Comisión de ética y valores institucionales CEVI-INAMU como parte de los ejercicios de Planificación estratégica institucional y, producto de dicho trabajo, la Junta Directiva del INAMU lo aprobó como Acuerdo No.5, Acta Ordinaria No.14.2019, celebrada el día 3 de julio del 2019. En la actualidad, dicho marco ético hace parte del PEI-INAMU 2019-2030.



Cada uno de estos valores institucionales, es entendido de la siguiente manera:

Compromiso Es el Interés genuino por la labor que se realiza, uniendo lo mejor de las voluntades y esfuerzos con entusiasmo, pasión, proactividad y excelencia.

Respeto Implica la toma de conciencia de las diferencias y particularidades de las personas para la comunicación asertiva, desde el enfoque de género y los derechos humanos.

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.

Programas de ejecución técnica (física) y estructura programática presupuestaria.

El INAMU cuenta con un Mapa de procesos y una estructura programática y presupuestaria que ha puesto en ejecución desde el año 2020, con el fin de fortalecer internamente la Gestión para Resultados en el Desarrollo y mejora de la gestión. Como resultado de este proceso, se ha logrado un alineamiento entre la programación física (objetivos, indicadores y metas de producto) y, la programación presupuestaria institucional que configura este Plan Operativo Institucional POI 2024.

El presupuesto especificado en las matrices y anexos de este documento POI 2024 está organizado con base en los acuerdos mencionados y, se organiza en tres grandes programas presupuestarios:



Programa 1. Actividades centrales, el cual aglutina las tareas que son comunes a toda la institución y mediante subprogramas ligados a la Conducción Superior, planeamiento estratégico y, el Soporte Administrativo que incluye la gestión de los recursos humanos, la Gestión de Tecnologías de información y comunicación y, los proyectos de inversión pública codificados e inscritos en el Banco de Proyectos de Inversión Pública de MIDEPLAN, así como gestión del conocimiento especializado en derechos humanos de las mujeres que contempla la promoción y divulgación de derechos.

Programa 2. Atención a mujeres en su diversidad- Este programa técnico contiene el conjunto de procesos dirigidos hacia las mujeres en su diversidad y sus actividades principales son la capacitación, la atención directa, la dotación de fondos, la información, orientación y referencia y, el seguimiento a las mujeres que han recibido estos servicios.

Programa 3. Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas - Las actividades de este programa se centran en la Gestión de Políticas Públicas Nacionales, la Rectoría Técnica y la Vigilancia en Políticas Públicas. Estas actividades permiten desde la formulación de propuestas de normativa y emisión de criterios jurídicos, hasta la incidencia y gestión sobre políticas de instituciones y servicios públicos, esto con tal de mejorar la atención a las mujeres y, el fortalecimiento de alianzas con actores estratégicos tales como organizaciones sociales y de mujeres, así como con el sector empresarial, para ampliar la perspectiva de aplicación de los derechos humanos de las mujeres en estos espacios y, coadyuvar en conjunto, a la mejora continua del sector público bajo la perspectiva de género.

En este sentido, se ha definido la siguiente información organizada como cadena de valor para cada uno de los programas sustantivos institucionales con la salvedad que en programa 1 de actividades centrales, por las características del proceso de apoyo llamado gestión del conocimiento, y desde la lógica de gestión de resultados para el desarrollo, este subprograma es el que se adicionó a la cadena de resultados, dado que contribuye directamente con la medición del resultado de impacto sobre la opinión favorable sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica.



CUADRO 1. CADENA RESULTADOS PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Programa institucional 1: Actividades Centrales, Subprograma Gestión del conocimiento especializado en derechos humanos de las Mujeres				
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.				
Servicios de Promoción y difusión abierta sobre derechos humanos de las mujeres al público en general				
Insumos →	Proceso/actividad →	Producto →	(Resultado) Efecto →	(Resultado) Impacto
Profesional especializado en comunicación colectiva	Diseño de campañas y de estrategias de comunicación específicas* Mantenimiento de sitios web y actualización y promoción de derechos de las mujeres mediante redes sociales	P1.1 Servicios de promoción y difusión abierta sobre derechos humanos de las mujeres	Personas (público en general) recibió información masiva, abierta, presencia y virtual sobre 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
Plan y presupuesto anual comprometido para el diseño y ejecución de campañas de difusión por redes sociales	Análisis de resultados y de estadísticas de comportamiento del público			
Plan y presupuesto destinado a la promoción de efemérides y a la elaboración y difusión de materiales sobre derechos humanos de las mujeres	Elaboración de informes, reportes y presentaciones sobre los temas priorizados en la estrategia de comunicación institucional			



CUADRO 1. CADENA DE RESULTADOS PROGRAMAS SUSTANTIVOS ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD y RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad			
Insumo →	Proceso/Actividades→	Productos →	Resultados
• Información de la persona • Estado identificado en la valoración inicial • Referencia respectiva • Estado de los derechos de las mujeres • Informes, convenios, tratados internacionales y similares	Capacitación y formación a mujeres	Mujeres capacitadas y formadas en derechos humanos de las mujeres Mujeres emprendedoras que reciben capacitación, asistencia técnica como impulso a su autonomía	Mujeres capacitadas para • El cambio cultural para la igualdad de derechos entre mujeres y hombres • La distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y uso del tiempo • El impulso del acceso al empleo decente y de calidad para favorecer el desarrollo de su autonomía económica • La prevención de la violencia en sus distintas manifestaciones • El ejercicio pleno de sus derechos políticos y civiles para aspirar a espacios de poder y toma de decisiones • El ejercicio y defensa de sus derechos sexuales y reproductivos.
	Atención y directa a mujeres	Mujeres víctimas de violencia atendidas directamente Mujeres informadas y orientadas en sus derechos humanos	Mujeres que enfrentan la Violencia en sus distintas manifestaciones acceden a recursos y servicios institucionales que permitan garantizar el pleno ejercicio de las libertades fundamentales que son inherentes a la condición humana y que parten de principios básicos de igualdad, libertad y justicia, indispensables para el desarrollo individual y colectivo en armonía y convivencia pacífica
	Dotación de Fondos no reembolsables	Mujeres emprendedoras que reciben fondos no reembolsables como impulso a su autonomía	• El impulso del acceso a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad para favorecer el desarrollo de su autonomía económica



PROGRAMA 3 Rectoría y vigilancia en normativa y política pública

Insumo →	Proceso/Actividades→	Productos →	Resultados
* Convenios y tratados internacionales: CEDAW, Belém do Pará, Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo 2013, Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género hacia 2030 (CEPAL, 2017) * Estadísticas de género (INEC) * Encuesta de uso del tiempo * Encuesta nacional de violencia * Estudios sobre corresponsabilidad social de los cuidados * Insumos de subprocesos anteriores * Informe final de evaluación de políticas nacionales * Plan estratégico institucional * Políticas de desarrollo local * Otros estudios de coyuntura nacional	Gestión de Políticas Públicas Nacionales	* Política PIEG 2018-2030 y su plan de acción PLANОВI 2017 - 2032 y su plan de acción * Políticas locales de igualdad	Adopción de Política Públicas y normativas favorables a la garantía, disfrute y defensa de derechos humanos de las mujeres y prevención de la violencia en el ámbito nacional y local, de acuerdo con lo establecido en las políticas PIEG y PLANОВI al 2030, a través de: • Identificación de las áreas de mejora en instituciones públicas, privadas y otros entes estratégicos, para que las mujeres puedan acceder a servicios con enfoque en derechos humanos de las mujeres, eficientes y eficaces. • Coordinación e incidencia para el establecimiento de las distintas estrategias que sintetizan y articulan la formulación de políticas públicas para la igualdad efectiva en coordinación con el resto de las instituciones públicas del Estado, las municipalidades, las empresas privadas y las organizaciones sociales. Vigilancia de la normativa y políticas públicas para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, lo cual repercutiría en una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres
	Coordinación de Políticas Públicas	* Informe de cumplimiento de políticas locales de igualdad, priorizadas	
	Incidencia política	* Informe de cumplimiento del plan de acción PIEG * Informe de cumplimiento del plan de acción PLANОВI	
	Gestión normativa y legislación	* Informe de iniciativas de Ley y normativas para la igualdad * Informe de criterios a proyectos de Ley	

* Convenios y tratados internacionales: CEDAW, Belém do Pará, Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo 2013, Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género hacia 2030 (CEPAL, 2017), * Estadísticas de género (INEC), * Encuesta de uso del tiempo * Encuesta nacional de violencia * Estudios sobre corresponsabilidad social de los cuidados, * Insumos de subprocesos anteriores * Informe final de evaluación de políticas nacionales * Plan estratégico institucional * Políticas de desarrollo local * Otros estudios de coyuntura nacional



Desde el año 2019 y hasta el año 2030, el PEI-INAMU se ha fijado los siguientes objetivos de largo plazo, siguiendo la metodología de planificación estratégica adaptada de "Balance Score Card" (Cuadro de mando integral), a saber:

CUADRO 2 RESUMEN Objetivos Estratégicos Institucionales

Perspectiva Ciudadana			
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-PLANONI 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 30000 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	2.1 Número de personas, especialmente mujeres,	2.1.1. Incorporado de manera transversal el enfoque de	2.1.1.1. Aumentan las personas usuarias de los servicios del



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
orientada a las personas en situaciones de dependencia para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuidado y en el uso del tiempo	capacitadas o participantes de acciones de promoción sobre corresponsabilidad social de los cuidados, según región.	Corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en la oferta de los servicios institucionales en capacitación y formación de mujeres.	INAMU que conocen 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 vinculada con la Corresponsabilidad Social de los Cuidados.	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 cuidado 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 cuidado y en el uso del tiempo.
		2.2.3. Políticas, normativa y servicios de cuidado 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



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			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 autonomía económica.	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 asociados al objetivo 3 se mantienen durante todos los años del 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. Aumenta 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.	
	3.2 Número de empresas del sector privado con prácticas laborales de igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres.	3.2.1. Aumenta personal de las empresas es sensibilizado en temas de género y derechos humanos de las mujeres.	
	3.3 Número de proyectos productivos verdes o azules, propiedad de mujeres, que reciben servicios en el marco de la estrategia institucional de autonomía económica.	3.3.1. Aumenta anualmente personal de instituciones con acompañamiento técnico para el desarrollo de intervenciones en el marco de las políticas PIEG y PLANOVI. 3.3.2. Al menos un producto o servicio público con enfoque de género ha sido propuesto por cada institución que recibió asistencia técnica del INAMU, según tipo (política, planes, programas o acciones afirmativas)	
		3.3.2. Aumenta anualmente las Instituciones que reciben asistencia técnica para la promoción de políticas, planes, programas o acciones afirmativas para emprendimientos y empresariedad de las mujeres.	
		3.3.3. Mecanismos interinstitucionales que reciben asistencia técnica para la promoción de políticas, planes, programas para emprendimientos y empresariedad de las mujeres y se articulan, en estos espacios,	



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
		acciones afirmativas para el emprendedurismo de las mujeres	
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 víctimas de violencia y en riesgo de femicidio, cuentan con servicios públicos que se adecúan a sus necesidades en relación con línea base 2024.
	4.2 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANОВI en ejecución (indicador de efecto)	4.2.1. Personal público de las instituciones del PLANОВI 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.	El INAMU cuenta con servicios de atención directa a mujeres víctimas de violencia fortalecidos en todas regiones del país
		4.2.2. Convenios interinstitucionales elaborados para fortalecer la coordinación interinstitucional en el marco del PLANОВI.	
		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 y organizaciones sociales desarrollan buenas prácticas a favor de la igualdad y no violencia.



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
		4.2.3. Ejecutándose asistencias técnicas para la 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.
	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.	



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
		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



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			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 del INAMU construida y en ejecución a nivel institucional.	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.
		5.1.7 Se incrementa la cantidad de mujeres capacitadas, incursionando en espacios de toma de decisiones, proponiendo agendas para la igualdad de género.	
		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



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			derechos e incidencia, contribuyendo al cambio cultural
	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.	5.2.1 Aumentan anualmente las Organizaciones de mujeres fortalecidas para la articulación con las instituciones como mecanismo para la incidencia.	
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.	6.1.1.1 Servicios 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.



Perspectiva de Procesos Internos

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.	1. Mismos resultados se mantienen al 2030. 2. Contar con al menos una evaluación del PEI



Perspectiva de Procesos Internos

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
		3. Avanzar en el cumplimiento del 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 PLANОВI, así como la homologación de los servicios y las metodologías de abordaje de estos, en todas las regiones del país.	1. Aumentada la cobertura y valor público del INAMU, consolidando la gestión por procesos, tanto a nivel nacional como regional, de manera que permita contribuir con el cambio cultural y a una percepción favorable



Perspectiva de Procesos Internos

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			sobre el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres, desde un enfoque de Gestión por Resultados en el Desarrollo.
	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 PLANOVII) 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.

Perspectiva Crecimiento interno e innovación

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	9.1 Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones (PETIC) vigente.	1. El INAMU contribuirá con el eje estratégico de Gobierno Digital del MICITT, avanzando en el cumplimiento de la normativa para la buena gobernanza, conforme la programación aprobada. 2. El INAMU habrá avanzado en el cumplimiento de las	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



Perspectiva Crecimiento interno e innovación

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
brinda el INAMU a las mujeres.		necesidades en la provisión del <i>hardware</i> y <i>software</i> 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 información y registro de usuarias y al sistema que permita integrar todos los servicios de apoyo en planificación, gestión administrativa-financiera y recursos humanos.	las iniciativas identificadas y su priorización.
10 Desarrollar una política de Gestión de talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional	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.	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



Perspectiva Crecimiento interno e innovación

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
positivo en el nivel nacional.		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.	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.

Perspectiva Financiera

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



Perspectiva Financiera			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			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: INAMU. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030 actualizado.

Las metas estratégicas programadas son medidas y analizadas mediante el reporte de cumplimiento de indicadores de resultado una vez al año, con el fin hacer adaptaciones que fuesen necesarias, reducir riesgos y, dar seguimiento al cumplimiento de objetivos.

V. ACCIONES VINCULADAS CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO E INVERSIONES PÚBLICAS (PND-IP 2023-2026)

Conviene destacar que el INAMU ha sido convocado a participar y contribuir con sus productos en el marco del nuevo Sector Bienestar, Desarrollo Humano e Inclusión Social, cuya rectoría radica en la Sra. Yorleny León, ministra rectora y presidenta ejecutiva del Instituto mixto de ayuda social IMAS. Lo anterior en el marco de organización del Poder Ejecutivo propuesto por la nueva administración de gobierno Chaves Robles. En este sentido, se observa seguidamente un cuadro de compromisos en el PND-IP 2023-2026.

Por otra parte, también se tiene inscrito en el sector Seguridad Ciudadana y Justicia, cuya rectoría está bajo la responsabilidad del Ministro Rector Gerald Campos Valverde, lo relacionado con la línea de trabajo en el marco de la Ruta de género, que pretende ser una ampliación de los recursos a los que las mujeres pueden acceder en caso de tener una situación de violencia en sus distintas manifestaciones y que esto les brinde otra opción expedita para la



atención de su caso particular, mediante un conjunto de sedes que la Ruta de Género prevé como son los Puntos Violeta y los Espacios seguros (locales de empresas), lugares en los cuales se ofrece orientación, atención y, en caso de requerirlo, también referencias para una debida representación legal a mujeres víctimas de violencia.

Conviene mencionar que existe la Sub-Comisión Interinstitucional para la prevención del Femicidio es coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), así como otras instituciones del Sector Seguridad han encontrado en esta instancia, una oportunidad de mejora en la gestión de los casos que se presentan como violaciones a distintas leyes que protegen los derechos de las mujeres, especialmente, lo relacionado con todos los tipos de violencia de género y la violación de derechos en el ámbito laboral.

Se trata de la necesidad de fortalecer y armonizar metodologías y trámites interinstitucionales para gestionar y dar seguimiento a las denuncias que presentan las mujeres. Muchas de las personas víctimas carecen de representación y apoyo legal, ya que el sistema actual y la oficina de Defensa Pública en sede judicial, facilita profesionales en derechos únicamente a las personas denunciadas. Para atender este nudo crítico, el INAMU facilitará y gestionará mecanismos de coordinación, metodologías y recursos humanos, que permitan que al menos 35 Centros de denuncias en todo el país sean habilitados sumando los esfuerzos de varias instituciones; de manera que, las mujeres denunciantes cuenten con representación legal para la protección de sus derechos, especialmente, en casos de violencia de género en todo el país.

El Comité CEDAW recomendó, como parte de las Observaciones finales sobre el Séptimo Informe Periódico de Costa Rica (julio 2017) y de conformidad con su Recomendación general N° 33 (2015) sobre el acceso de la mujer a la justicia: (...) I. Institucionalizar y ampliar un servicio público de asistencia jurídica que esté adecuadamente financiado para garantizar la representación legal de las mujeres sin recursos suficientes en los procedimientos penales, civiles y administrativos relacionados con la violencia y la discriminación por motivos de género.



CUADRO 3. INAMU. METAS COMPROMETIDAS EN EL PNDIP 2023-2026 Sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social

SECTOR BIENESTAR, DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL INTERVENCIÓNES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES								
Intervención Estratégica	Objetivo Intervención Estratégica	Indicadores	Línea base	Meta del período y anual		Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable Ejecutor	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 y vulnerabilidad	Aportar en la atención de personas y 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	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	NACIONAL	2023-2026:40.000 2023:10.000 2024:10.000 2025:10.000 2026:10.000	4 400 000 (Cuatro mil cuatrocientos millones total período) 2 000 000/año FODESAF INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	OPERATIVO FINANCIERO
			2021:1.568	Región CENTRAL	2023-2026: 1.670 2023:1.670 2024:1.670 2025:1.670 2026:1.670	2023-2026 733,333,332 Programa atención a mujeres en su diversidad/ Recursos ordinarios/ FODESAF	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	
			2021:1.622	Región CHOROTEGA	2023-2026: 1.666 2023:1.666 2024:1.666 2025:1.666 2026:1.666	2023-2026 733,333,332 Programa atención a mujeres en su diversidad/ Recursos ordinarios/ FODESAF	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	
			2021:1678	Región BRUNCA	2023-2026: 1.666 2023:1.666 2024:1.666 2025:1.666 2026:1.666	2023-2026 733,333,332 Programa atención a mujeres en su diversidad/ Recursos ordinarios/ FODESAF	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	
			2021:1646	Región PACÍFICO	2023-2026: 1.666 2023:1.666 2024:1.666 2025:1.666 2026:1.667	2023-2026 733,333,332 Programa atención a mujeres en su diversidad/ Recursos ordinarios/ FODESAF	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	
			2021:1477	Región Huetar CARIBE	2023-2026: 1.666 2023:1.666 2024:1.666 2025:1.666 2026:1.668	2023-2026 733,333,332 Programa atención a mujeres en su diversidad/ Recursos ordinarios/ FODESAF	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	
			2021:1783	Región Huetar NORTE	2023-2026: 1.666 2023:1.666 2024:1.666 2025:1.666 2026:1.669	2023-2026 733,333,332 Programa atención a mujeres en su diversidad/ Recursos ordinarios/ FODESAF	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, todas las unidades regionales	



SECTOR BIENESTAR, DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL INTERVENCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES							
Intervención Estratégica	Objetivo Intervención Estratégica	Indicadores	Línea base	Meta del período y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable Ejecutor	Riesgos
2. Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas de 18 años y más, con Discapacidad o en situación de Dependencia	Avanzar en 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	Número de personas participantes en acciones de concientización de la corresponsabilidad social de los cuidados, por año, según región.	2020-00:00	Nacional	2023-2026: 10000 2023: 2500 2024: 2500 2025: 2500 2026: 2500	800 000 (ochocientos millones de colones total del período) 200 000/año FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU, Dirección Estratégica, Deptos de: Políticas públicas; Construcción de identidades y proyectos de vida, con la colaboración de todos los deptos técnicos y la Unidad de comunicación
			2020=0	Región Central	2023-2026: 1000 2023: 1000 2024: 1000 2025: 1000 2026: 1000	2023-2026: 320.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU
			2020=0	Región Chorotega	2023-2026: 300 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU
			2020=0	Región Brunca	2023-2026: 300 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU
			2020=0	Región Pacífico Central	2023-2026: 300 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU
			2020=0	Región Huetar Caribe	2023-2026: 300 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU
			2020=0	Región Huetar Norte	2023-2026: 300 2023: 300 2024: 300 2025: 300 2026: 300	2023-2026: 96.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ACTIVIDADES CENTRALES y PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU



SECTOR BIENESTAR, DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL INTERVENCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES							
Intervención Estratégica	Objetivo Intervención Estratégica	Indicadores	Línea base	Meta del período y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable Ejecutor	Riesgos
4. Política Nacional para la atención, prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres (PLANOVI), y su Plan de acción 2023-2027	Reducir la violencia contra las mujeres por razones de género de acuerdo con lo establecido en la Política Nacional para la atención, prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres de todas las edades -PLANOVI- y su plan de acción 2022-2026.	Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI 2022-2026, en ejecución	2020:80%	NACIONAL 2023-2026: 100% 2023:Aprobado Plan de acción PLANOVI 2024:30% 2025:65% 2026:100%	1 120 000 (Mil ciento veinte millones de colones total del período) 280 000/año FODESAF/INAMU PROGRAMA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	INAMU, Dirección Estratégica, Depto. de: Violencia de género	POLÍTICO Incipiente respaldo y compromiso político, departe de las Jerarquías de instituciones públicas con metas en el Plan de acción PLANOVI.



SECTOR BIENESTAR, DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL INTERVENCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES								
Intervención Estratégica	Objetivo Intervención Estratégica	Indicadores	Línea base	Meta del período y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable Ejecutor	Riesgos	
4. Política Nacional para la atención, prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres (PLANOVII), y su Plan de acción 2023-2027	Reducir la violencia contra las mujeres por razones de género de acuerdo con lo establecido en la Política Nacional para la atención, prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres de todas las edades -PLANOVII- y su plan de acción 2022-2026.	Número de mujeres víctimas de violencia atendidas anualmente	2021:6.000	NACIONAL	2023-2026:24.000 2023:6.000 2024:6.000 2025:6.000 2026:6.000	5 600 000 (Cinco mil seiscientos millones de colones total del período) 1 400 000 /año FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU, Dirección Estratégica, Deptos de: Violencia de género (todas las unidades), Desarrollo Regional (todas las unidades)	OPERATIVO FINANCIERO
			2021:3.827	Región Central	2023-2026:3500 2023:3.500 2024:3.500 2025:3.500 2026:3.500	2023-2026: 3.508.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			2021:761	Región Chorotega	2023-2026:600 2023:600 2024:600 2025:600 2026:600	2023-2026: 560.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			2021:566	Región Brunca	2023-2026:500 2023:500 2024:500 2025:500 2026:500	2023-2026: 384.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			2021:468	Región Pacífico Central	2023-2026: 500 2023:500 2024:500 2025:500 2026:500	2023-2026: 384.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			2021:204	Región Huetar Caribe	2023-2026: 400 2023:400 2024:400 2025:400 2026:400	2023-2026: 380.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			2021:408	Región Huetar Norte	2023-2026: 500 2023:500 2024:500 2025:500 2026:500	2023-2026: 384.000 FODESAF/INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	



SECTOR BIENESTAR, DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL INTERVENCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES								
Intervención Estratégica	Objetivo Intervención Estratégica	Indicadores	Línea base	Meta del período y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable Ejecutor	Riesgos	
5. Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres - PIEG- y su Plan de acción 2023-2026	Desarrollar 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	Número de proyectos piloto de mujeres para la transición hacia una economía verde, según región.	2021:00:00	Nacional	2023-2026: 4 2023: Diseño y configuración de pilotajes 2024:4 2025:4 2026:4	2023-2026: 24.000 6 000/año FODESAF / INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU Dirección Estratégica, Depto. Desarrollo Regional, Unidades regionales Brunca,Chorotega, Hcaribe y Pacífico Central Con la colaboración del MINAE y la Dirección de Cambio Climático	POLÍTICO FINANCIERO
			0	Región Chorotega	2023-2026: 1 2023:diseño 2024:1 2025:1 2026:1	2023-2026: 6.000 FODESAF / INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			0	Región Brunca	2023-2026: 1 2023:diseño 2024:1 2025:1 2026:1	2023-2026: 6.000 FODESAF / INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			0	Región Pacífico Central	2023-2026: 1 2023:diseño 2024:1 2025:1 2026:1	2023-2026: 6.000 FODESAF / INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	
			0	Región Huetar Caribe	2023-2026: 1 2023:diseño 2024:1 2025:1 2026:1	2023-2026: 6.000 FODESAF / INAMU PROGRAMA ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	INAMU	



INTERVENCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES								
Intervención Estratégica	Objetivo Intervención Estratégica	Indicadores	Línea base	Meta del período y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable Ejecutor	Riesgos	
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 reciben uno o varios de los servicios asociados a la estrategia de emprendimientos y empresariedad, según edad, condición de discapacidad y región	Naccional 2021	4447	3000	1 800	INAMU, Dirección Estratégica, Dpto Desarrollo Regional, todas las Unidades Regionales incluyendo el fondoFOMUJERES	Político Financiero
			Región Central 2021	577	500	350		
			Región Chorotega 2021	1488	600	400		
			Región Pacífico central 2021	374	450	250		
			Región Brunca 2021	324	450	250		
			Región Huetar Caribe 2021	1337	500	275		
			Región Huetar Norte 2021	347	500	275		



CUADRO 4. Sector Seguridad Ciudadana y Justicia, a partir de la siguiente intervención proyectada:

Intervención Pública	Objetivo	Indicador	Línea base	Meta del período y anual	Estimación Presupuestaria en colones, fuente de financiamiento y programa presupuestario	Responsable	Riesgos
Estrategia de Protección efectiva, acceso real, debida diligencia y no re-victimización a mujeres víctimas de violencia de género ¹	Fortalecer las capacidades de denuncia de las mujeres para el ejercicio de sus derechos.	Número de mujeres atendidas con representación legal ² en distintos centros de denuncia interinstitucionales	0	2023-2026: 10.000 2023: 600 2024: 3.133 2025: 3.133 2026: 3.134	2023-2026: 2.800.000.000 2023: 700.000 2024: 700.000 2025: 700.000 2026: 700.000 FODESAF/ Presupuesto ordinario Ley 7801	INAMU en colaboración con: Fuerza Pública, Casas de Justicia, Dirección Nacional Inspección del Trabajo	Político Operativo Financiero

¹ Esta estrategia corresponde al Eje 4 de la Política Nacional para la atención, prevención y protección de las mujeres contra violencia -PLANNOVI- 2017-2032 y se desarrolla a partir de varias acciones estratégicas. En este caso nos referimos a la acción estratégica 4.3 asociada al “Desarrollo de respuestas institucionales efectivas para el acceso real a la justicia de las mujeres que enfrentan diversas situaciones de VcM”, en la cual colaboran diferentes instituciones públicas del Poder Ejecutivo.

² La representación legal exige la atención de casos nuevos y el seguimiento a casos en curso. En este caso la meta ha sido calculada en razón de 280 casos de mujeres con representación legal al mes, para un promedio anual a partir del segundo año de 3.360 casos atendidos con representación legal.

NOTA TÉCNICA: En el caso de la intervención anotada en los compromisos con el Sector Seguridad Ciudadana y Justicia, léase correctamente la misma como: Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres, en el marco de la Política Nacional PLANNOVI



De esta manera, el accionar de los Programas institucionales se encuentran vinculados con las metas establecidas en el PND-IP en los dos Sectores Gubernamentales mencionados.

VI. CONTENIDO PROGRAMÁTICO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL.

A continuación, se presentan los cuadros del 5 al 7 conteniendo el resumen por programa institucional según la actividad presupuestaria (subprograma) y la relación con los indicadores de producto con que se vinculan en el nivel operativo, es decir a nivel POI, su meta programada y el presupuesto estimado para el 2025.

**CUADRO No.5. INAMU. RESUMEN PROGRAMÁTICO DEL
PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES, 2025**

PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	INDICADOR POI (PRODUCTO)	UNIDAD DE MEDIDA	META INDICADOR POI	TOTAL, PROGRAMADO
ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0%	₡0.00
	166 Grado de adopción e implementación de los sistemas de Igualdad de Género, Gestión Ambiental y, de Calidad	Implementación de los sistemas	30%	₡0.00
	167 Grado de fortalecimiento del sistema CECI-SEVRI en relación con el modelo de madurez de la CGR	Fortalecimiento de los sistemas CECI-SEVRI	50% (Competente)	₡0.00
ASESORÍA LEGAL INSTITUCIONAL	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1.35%	₡105 501 405,04
	171. Número anual de criterios técnicos y documentos normativos gestionados a solicitud de las dependencias institucionales	Criterios técnicos y documentos normativos gestionados	400	₡11 000 000,00
AUDITORÍA INTERNA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1,86%	₡146 123 151,17
	165. Porcentaje de servicios de fiscalización ejecutados con respecto al universo auditable	Servicios de fiscalización ejecutados	100%	₡22 300 000,00
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	117. Grado de avance de Estrategia de comunicación Institucional	Estrategia de comunicación ejecutada	8.33% (50.83%) acumulado	₡275 500 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,77%	₡60 132 847,12



PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	INDICADOR POI (PRODUCTO)	UNIDAD DE MEDIDA	META INDICADOR POI	TOTAL, PROGRAMADO
DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	7.42%	₡581 865 105,06
	200. Porcentaje de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos	Mujeres atendidas	4.45%	₡18 500 000,00
	201 Costo por persona atendida desde el Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad	Costo por persona atendida	₡100 940,19	₡0,00
	202. Grado (porcentaje) de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU	Satisfacción en los servicios	95%	₡0,00
	203 Porcentaje de personas en registros institucionales desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas	Personas desagregadas según interseccionalidad de género priorizadas	100%	₡0,00
	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	25%	₡17 863 289,00
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	12550	₡38 500 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1,18%	₡92 287 394,75
FINANCIERO CONTABLE	114. Porcentaje anual de ejecución del presupuesto institucional, según dependencia.	Presupuesto institucional ejecutado	100%	₡91 700 000
	120 Porcentaje anual de ejecución del presupuesto Superávit según gastos programados ²	Presupuesto superávit ejecutado	35%	₡7 000 483 594.24
	124 Porcentaje de pagos ejecutados a tiempo en relación el total de trámites ingresadas a la tesorería según la tipología de trámites de pago	Pagos ejecutados	100%	0.00
	125 Porcentaje de implementación y actualización de normativa para la gestión financiera contable, en relación con el cumplimiento de las NICSP aplicables a la institución.	NICSP implementadas	100%	0.00
	127 Porcentaje de ejecución del presupuesto de transferencias de capital	Presupuesto transferencia de capital ejecutado	100%	₡395 291 500,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	6,17%	₡483 333 701,99

² Nota técnica: el indicador 120 incluye gastos que se realizarán con superávit especialmente asociados a proyectos de inversión pública y a proyectos informáticos.



PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	INDICADOR POI (PRODUCTO)	UNIDAD DE MEDIDA	META INDICADOR POI	TOTAL, PROGRAMADO
GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	111 Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional PEI al 2030	Avance del PEI	17%	₡1 714 081 212,39
	112 Porcentaje BIANUAL de cumplimiento del Plan Táctico Institucional (PTI)	Avance PTI	20%	₡0,00
	113 Porcentaje anual de cumplimiento del Plan Operativo Institucional POI	Avance del POI	100%	₡0,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1,29%	₡101 153 824,68
GESTIÓN DE RECURSOS DE COOPERACIÓN	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,32%	₡24 829 689,96
	163. Porcentaje de avance de Proyectos de cooperación	Proyectos de cooperación internacional	100%	₡17 000 000,00
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	5.5% anual	₡232 550 000,00
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	151. Porcentaje de implementación de la Política de Gestión del Talento Humano	Avance en fases de la política	100%	₡189 126 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2,73%	₡214 149 026,41
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%	₡58 300 000,00
	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	100%	₡58 000 000,00
	133. Porcentaje de cumplimiento de la gestión de la red de comunicaciones del INAMU.	Gestiones de comunicación	100%	00,00
	134. Porcentaje de cumplimiento de formularios de servicio técnico atendidos	formularios de servicio técnico	100%	₡107 600 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1,35%	₡106 027 526,93
GESTIÓN DOCUMENTAL	122. Porcentaje de avance del Plan Anual de trabajo del Archivo Central Institucional	Plan de trabajo archivo	100%	₡32 099 650,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	3,53%	₡276 847 678,22
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. ³	documentos de investigación	159	₡35 500 000,00

³ Nota técnica: El indicador 143 en su meta de 159 documentos contempla 20 criterios técnicos programados desde la Presidencia Ejecutiva y el personal destacado en ella que cumple funciones técnicas.



PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	INDICADOR POI (PRODUCTO)	UNIDAD DE MEDIDA	META INDICADOR POI	TOTAL, PROGRAMADO
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1,32%	₡103 152 325,55
MEJORA CONTINUA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,95%	₡74 521 073,95
	161 Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados, en relación con la LB 2018	Procesos rediseñados	100%	₡803 963 000,00
	162 Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado, en relación con la LB 2018	Ejecución del modelo de regionalización	Pendiente la formulación de la meta 2025	₡16 153 900,00
	164 Porcentaje anual de inconformidades atendidas satisfactoriamente en relación con las recibidas en la Contraloría de Servicios	Atención de solicitudes ante la CS	100%	₡0.00
	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	11399	₡106 150 326,00
PROVEEDURÍA	121. Porcentaje anual de ejecución del Plan de compras institucional	fases del Plan de compras	100%	₡58 099 960,00
	123 Porcentaje anual de mejora en los plazos establecidos para los procesos de contratación administrativa.	Mejora plazos de contratación administrativa	100%	₡0.00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2,21%	₡173 446 504,75
PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	115. Porcentaje de avance anual del Portafolio de proyectos de inversión pública	proyectos de inversión pública	58,57%	₡3 000 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,31%	₡24 369 280,41
SERVICIOS GENERALES	118 Porcentaje de trámites de Servicios Generales ejecutados satisfactoriamente en relación con todos los trámites solicitados	Trámites de servicios generales institucionales ejecutados	90%	₡2 108 900 735,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2,23%	₡174 726 759,97
	TOTAL, PROGRAMA 1			₡16 154 130 462,59

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2025 por todas las dependencias del INAMU, así como las metas de las fichas de indicadores POI del Catálogo de Programas e Indicadores Institucionales

El cuadro No.5, anterior, contiene todos los subprocesos de trabajo que, desde el mapa de procesos institucionales, se enmarcan en los macroprocesos



Estratégicos, de Soporte Administrativo-financiero y los de Medición Análisis y Mejora y que son parte a su vez del Programa 1: Actividades Centrales o comunes.

Cabe señalar que el subproceso Dirección Política Institucional muestra como relacionados los indicadores de desempeño institucional cuyas metas anuales son las esperadas. Estos indicadores de desempeño se relacionan a su vez con el desempeño general del programa 2: Atención a Mujeres en su diversidad y, con el desempeño esperado de manera general del programa 3: Rectoría y Vigilancia en Normativa y Políticas Públicas.

El desempeño según el indicador 200, hace referencia a elementos comparativos entre el total de mujeres programadas en el programa 2 (50852) a través de las mujeres atendidas, capacitadas, con recursos asignados, y, en seguimiento, las cuales son comparadas a su vez contra el total de mujeres según resultados en los registros del INEC del último censo poblacional en los cantones priorizados, (1.142.300 mujeres), dando como resultado un 4.45% de dicha población.

Por otra parte, en relación del Subproceso Dirección Política institucional con el programa 3 de Rectoría y Vigilancia, está dada mediante el indicador de desempeño # 300, el cuál compara la totalidad de Instituciones Públicas según MIDEPLAN (322), con la cantidad de instituciones asesoradas por INAMU que se programan anualmente, la cual para este 2025 corresponde a un porcentaje de 24.22% dado que se trabajará con 78 instituciones.



**CUADRO No.6. INAMU. RESUMEN PROGRAMÁTICO DEL
PROGRAMA 2 ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, SEGÚN PRODUCTO, INDICADOR,
META Y PRESUPUESTO ESTIMADO 2025**

PROGRAMA 2 ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD				
Actividad Presupuestaria	Indicador POI (PRODUCTO)	UNIDAD DE MEDIDA	META	Total, Programado
ATENCIÓN DIRECTA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	23%	₡1 808 688 266,29
	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 atendidas	6778	₡520 487 020,00
	225 Número de mujeres que reciben atención y representación legal y psicosocial, en los puntos violeta establecidos.	Mujeres atendidas	3133	
	226 Número de personas que reciben recursos económicos en el marco de la Ley de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio	Personas beneficiadas	30	₡513 398 406,35
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	17,72%	₡1 388 950 381,23
	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	790	₡44 389 880,00
	212. Número de mujeres atendidas por el Programa Avanzamos Mujeres según el registro de SINIRUBE	Mujeres capacitadas en Formación Humana	10930	₡211 925 000,40
	213. Número anual de mujeres capacitadas y en formación para el trabajo, para emprendimientos y empresarialidad, asesoradas o con financiamiento según edad, condición de discapacidad, región y zona urbano-rural (producto) ⁴	Mujeres capacitadas en emprendedurismo y empresarialidad	954	₡82 604 500,00
	215 Número de organizaciones con proyectos productivos que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento (indicador asociado al PND)	Organizaciones asesoradas o capacitadas	20	0
	216 Número de mujeres capacitadas o asesoras en el marco del Plan de género, gestión de riesgos y cambio climático	Mujeres capacitadas cambio climático	120	₡3 095 000,00
	217 Cantidad de organizaciones asesoradas en género, gestión de riesgos y cambio climático, en el marco del Plan Nacional de Género y Cambio Climático	Organizaciones asesoradas en cambio climático	30	₡1 700 000,00
	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2,35%	₡184 332 402,66

⁴ La meta del indicador 213 asciende a 954 debido a que contempla 250 mujeres desde el proyecto CAF para el fortalecimiento de capacidades en economías verdes y azules programado por personal destacado en la Presidencia Ejecutiva.



PROGRAMA 2 ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD				
Actividad Presupuestaria	Indicador POI (PRODUCTO)	UNIDAD DE MEDIDA	META	Total, Programado
DOTACIÓN DE FONDOS FOMUJERES	214. Número de mujeres que reciben recursos económicos y seguimiento mediante FOMUJERES, según región ⁵	Mujeres que reciben recursos no reembolsables	250	₡2 761 650,00
INFORMACIÓN Y REFERENCIA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	1,83%	₡143 569 729,84
	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	26210	₡172 336 400,00
SEGUIMIENTO	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	0,89%	₡69 934 288,43
	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	1987	₡18 147 900,00
	224. Número de intervenciones de atención y desarrollo evaluadas y mejoradas	Intervenciones evaluadas y mejoradas	4	0
₡5 166 320 825,21				₡5 166 320 825,21

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2025 por todas las dependencias del INAMU.

En relación con este cuadro 6, el mismo resume el comportamiento programático del Programa 2: Atención a Mujeres en su diversidad, el total de mujeres programadas en los subprogramas corresponde a 50852 mujeres con un monto presupuestado de ₡5 166 320 825,21 (cinco mil ciento sesenta y seis millones trescientos veinte mil ochocientos veinticinco con veintiún centésimos).

⁵ La meta programada de 250 mujeres con proyectos con fondos asignados pretende una distribución regional contemplando el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM). El presupuesto total vinculado al fondo FOMUJERES es de ₡1 000,0 millones, distribuidos en diferentes partidas e indicadores debido a exigencias específicas de la Contabilidad Nacional. El desglose es el siguiente: ₡ 600 millones de superávit asociados al indicador 120, ₡ 395 millones en el indicador 127 de transferencias de Capital y, ₡2,7 mill. como gasto ordinario asociado al indicador 214 como aparece en el cuadro 6.



**CUADRO No.7 INAMU. RESUMEN PROGRAMÁTICO DEL PROGRAMA 3
RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICA, SEGÚN PRODUCTO,
INDICADOR, META Y PRESUPUESTO ESTIMADO 2025**

PROGRAMA 3 RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	INDICADOR POI (Producto)	UNIDAD DE MEDIDA	META	TOTAL, PROGRAMADO
GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2,91%	₡228 369 229,12
	310. 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 ⁶ .	Instituciones asistidas técnicamente	78	₡24 310 800,00
	342 Porcentaje de avance en la formulación de políticas públicas nacionales PIEG - PLANNOVI y de sus planes de acción vinculados. ⁷	Políticas y planes de acción formulados	No se programa en el 2025	₡0.00
RECTORÍA TÉCNICA	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	14,05%	₡1 101 223 449,26
	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. ⁸	personas funcionarias públicas capacitadas	1080	₡237 314 400,00
	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	249	₡48 220 000,00
	315 Cantidad de instituciones públicas asesoradas en el marco del plan de género, riesgos y cambio climático	Instituciones asesoradas en cambio climático	1	₡2 500 000,00
	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	65	
	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	117	₡4 450 000,00

⁶ La meta del indicador 310 es de 78 Instituciones las cuales se identifican luego de la identificación de las instituciones con las que institucionalmente se trabajara, descartando así cuando una institución tiene desconcentración según las regiones.

⁷ El indicador 342 no se programa meta para el 2025 debido a que aún se encuentran en ejecución los planes de acción de las políticas nacionales: PIEG y la PLANNOVI

⁸ La meta 1080 del indicador 312 que recuenta personas funcionarias asesoradas, contempla 110 programadas por parte del personal destacado en la Presidencia Ejecutiva como parte de las acciones técnicas inscritas.



PROGRAMA 3 RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS				
ACTIVIDAD PRESUPUESTARIA	INDICADOR POI (Producto)	UNIDAD DE MEDIDA	META	TOTAL, PROGRAMADO
	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	129	₡108 085 571,00
VIGILANCIA POLÍTICAS PÚBLICAS	152. Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones ejecutadas	2,17%	₡170 345 463,41
	311 Porcentaje de acciones del Plan de acción PIEG 2019-2022 en ejecución ⁹ .	Acciones en ejecución	100%	₡34 403 800,00
	314 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOSI 2023-2027 en ejecución. ¹⁰	Acciones en ejecución	65%	₡3 100 000
	341. Número de intervenciones de rectoría técnica en seguimiento y evaluación	Seguimientos a las intervenciones ejecutados	2	₡42 768 000,00
TOTAL, PROGRAMA 3				₡2 005 090 712,79

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2025, por todas las dependencias del INAMU.

Finalmente, en el cuadro 7, sobre el desempeño del Programa 3: Rectoría y vigilancia en normativa y políticas públicas, se programa un trabajo de asesoría técnica y rectoría con aproximadamente 78 instituciones de estado, incluso en los niveles regionales, lo que corresponde aproximadamente a un 25% de la totalidad de instituciones inscritas en MIDEPLAN, para la transversalización del enfoque de género, derechos humanos y no violencia contra las mujeres.

Presupuestariamente, los recursos necesarios para las metas programadas ascienden ₡2 005 090 712,79 (dos mil cinco millones noventa mil setecientos doce con setenta y nueve centésimos)

⁹ La meta el 100% representa la totalidad de acciones en ejecución, no el avance del plan o cumplimiento de la política.

¹⁰ La meta del 65% de acciones del PLANOSI en ejecución es el valor acumulado hasta el 2025 en la ficha del Indicador del PNDIP.



VII. JUSTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES PARTIDAS PRESUPUESTARIAS

El comportamiento presupuestario impacta los tres programas institucionales según origen y aplicación de los fondos y, tal y como se muestra en el siguiente cuadro la totalidad del presupuesto estimado se encuentra vinculado con los tres programas de ejecución física de la institución.

**CUADRO N° 7
PRESUPUESTO ORDINARIO
EJERCICIO ECONÓMICO 2025
RESUMEN GENERAL**

INGRESOS:			
Recursos provenientes de FODESAF	15 811 660 000,00		67,8%
Recursos provenientes de Ley No. 7530	513 398 406,35		2,2%
Incorporación de superávit libre	7 000 483 594,25		30,0%
TOTAL DE INGRESOS		23 325 542 000,60	100,0%
EGRESOS:			
Programa Actividades Centrales	16 154 130 462,59		69,3%
Programa Atención Integral a Mujeres	5 166 320 825,21		22,1%
Programa Rectoría y Vigilancia Política Pública y Normativa	2 005 090 712,79		8,6%
TOTAL DE EGRESOS		23 325 542 000,60	100,0%

Fuente: INAMU. Depto. Financiero Contable.

A continuación, se presenta el cuadro 9, el cual contiene la distribución de los recursos de superávit, los cuales están en el marco del proceso Financiero Contable en el indicador 120, teniendo en primera instancia los recursos para proyectos de inversión de infraestructura por la suma de ₡3.672 millones. El segundo rubro, contempla cerca de 1949 millones para compra de equipos y mobiliarios, así como recursos para atender los diversos requerimientos



asociados al proceso de reorganización institucional, con base en los ejercicios económicos realizados por la Presidencia Ejecutiva en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos y, la transferencia de mil millones como cumplimiento de la ley 9220 y su reforma 9941 de la REDCUDI.

Para inversión tecnológica se programan ₡774.2 millones, y por último la suma de ₡604.7 millones que sumados con los 395.3 millones de transferencias de capital, suman la cifra de ₡1000 millones para el fondo FODESAF.

**CUADRO N° 9
PRESUPUESTO ORDINARIO
EJERCICIO ECONÓMICO 2025**

DEPENDENCIA	SUBPARTIDA	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	MONTO
FOMUJERES	70201	Transferencias de capital a personas	Recursos presupuestarios para atender otorgamiento de transferencia de capital a beneficiarias del proceso FOMUJERES.	604 708 500
Subtotal				604 708 500
Dirección Administrativa Financiera	50103	Equipo de comunicación	Recursos para la adquisición de Equipos de Comunicación, tales como: Televisores, Cámaras Digitales, entre otras, para atender las necesidades de las sedes del INAMU	3 000 000
	50104	Equipo y mobiliario de oficina	Recursos para la adquisición de Equipos de Mobiliario de oficina, tales como: Estaciones de Trabajo, Sillas entre otros, para atender las necesidades de las sedes del INAMU.	10 000 000
	50106	Equipo sanitario, de laboratorio e investigación	Recursos para la adquisición de Equipo sanitario, de laboratorio e investigación, tales como camillas, deshumidificadores entre otros, para atender las necesidades de las sedes del INAMU (consultorios médicos) y sus albergues	2 000 000
	50199	Maquinaria, equipo y mobiliario diverso	Recursos para la adquisición de Equipos de Mobiliario diverso como juegos de comedor, sillones, microondas, entre otros, para atender las necesidades de las sedes del INAMU y sus albergues	20 000 000
	60102	Transferencias corrientes a Órganos Desconcentrados	Recursos para atender la transferencia a la Comisión Nacional de Emergencias con el fin de cancelar el impuesto del 3% del superávit libre acumulado del INAMU del período anterior, de acuerdo con la Ley 8488.	90 000 000



DEPENDENCIA	SUBPARTIDA	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	MONTO
	90201	Sumas libres sin asignación presupuestaria	Recursos de superávit para atender los diversos requerimientos asociados al proceso de reorganización institucional, con base en los ejercicios económicos realizados por la Presidencia Ejecutiva en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos,	824 000 000
	90202	Sumas con destino específico sin asignación presupuestaria	Recursos para la transferencia de fondos a REDCUDI según Ley No. 9220, que crea la Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil (REDCUDI), y su reforma No. 9941 y basado en la Liquidación Presupuestaria del INAMU correspondiente al año 2021,	1 000 000 000
Subtotal				¢1 949 000 000
Unidad Informática	50105	Equipo y programas de cómputo	Recursos de superávit de la Unidad de Informática-Contratación por demanda para la compra, configuración, instalación de equipos tecnológico para el INAMU (Laptop, servidores, impresoras, Seguridad, monitores, UPS, AP Inalámbrico y switch	160 000 000
	59903	Bienes intangibles	Contratación Adquisición de licenciamiento y soporte de Cisco Umbrella para el INAMU. 2024LD-000016-0015800001	12 700 000
			Contratación de Hospedaje y soporte de plataforma de los sistemas en producción: App Móvil y Sistemas SisRUAP (módulos) en producción.	45 000 000
			Contratación para analizar, diseñar, desarrollar e implementar el sistema servicios de prevención y Atención de la Violencia contra	198 000 000
			Desarrollo del curso asincrónico: Igualdad de Género en el Empleo y Actualización del curso Como Padres Cumplimos.	34 000 000
			Licenciamiento Gobierno: SHIFT, McAfee y Office 365	132 500 000
			Renovación Licenciamiento Anual Microsoft Open Value Para El INAMU. 2022LA-000010-0015800001	50 000 000
			Suscripción anual y soporte del sistema SIPGAF. 2022LN-000002-0015800001	134 000 000



DEPENDENCIA	SUBPARTIDA	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	MONTO
			Suscripción, hospedaje y soporte de la Plataforma Sistema KOHA (SIDOC) de la Unidad de Documentación	8 000 000
Subtotal				¢774 200 000
Unidad de Planificación	10403	Servicios de ingeniería y arquitectura	Contratación de servicios de ingeniería para estudios de preinversión para la Construcción de edificios INAMU URHN, URB y CEAAM-AM	124 197 425,85
	50201	Edificios	Construcción del edificio CEAAM Metropolitano. Se trata de un proyecto de inversión pública inscrito en el Banco de Proyectos de MIDEPLAN código 003014	3 548 377 668,40
Subtotal				3 672 575 094,25
TOTAL				7 000 483 594,25

Fuente: INAMU, Depto. Financiero contable. Setiembre 2024.

En términos presupuestarios la distribución del gasto institucional contempla siete cuentas importantes como lo son las remuneraciones, servicios, materiales y suministros, bienes duraderos, transferencias corrientes, de capital y cuentas especiales y a continuación el cuadro 10 con dicha distribución según programa institucional.



Instituto Nacional de las Mujeres

Distribución del Gasto

Tipo	CUENTA	CUENTA INGRESO	ACTIVIDADES CENTRALES	ATENCIÓN A MUJERES EN SU DIVERSIDAD	RECTORÍA Y VIGILANCIA EN NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	TOTAL	%
EGRESOS	00	REMUNERACIONES	¢ 2 684 530 584,96	¢ 3 530 475 068,46	¢ 1 419 938 141,79	¢ 7 634 943 795,22	32,73%
	01	SERVICIOS	¢ 4 168 041 386,85	¢ 802 977 350,40	¢ 500 152 571,00	¢ 5 471 171 308,25	23,46%
	02	MATERIALES Y SUMINISTROS	¢ 123 399 610,00	¢ 248 970 000,00	¢ 5 000 000,00	¢ 377 369 610,00	1,62%
	05	BIENES DURADEROS	¢ 4 357 577 668,39			¢ 4 357 577 668,39	18,68%
	06	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	¢ 282 500 000,00	¢ 70 500 000,00	¢ 80 000 000,00	¢ 433 000 000,00	1,86%
	07	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	¢ 1 000 000 000,00			¢ 1 000 000 000,00	4,29%
	09	CUENTAS ESPECIALES	¢ 3 538 081 212,39	¢ 513 398 406,35		¢ 4 051 479 618,74	17,37%
	Total de Egresos		¢16 154 130 462,59	¢ 5 166 320 825,21	¢ 2 005 090 712,79	¢ 23 325 542 000,60	100%

Fuente: INAMU, Depto. Financiero Contable. Setiembre 2024.



Las prioridades establecidas por la nueva administración de gobierno 2023-2026, expresadas como compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas, es uno de los factores explicativos más importantes que justifican las variaciones presupuestarias experimentadas con la aprobación interna de este Plan – Presupuesto para el año 2025.

Al respecto, cabe resaltar las siguientes:

Atención de mujeres víctimas de violencia mediante los servicios telefónicos, servicios de atención directa legal, psicológica y de trabajo social, cuya ampliación de cobertura se ha venido manifestando desde la ejecución específica iniciada en 2024 (Servicios 911 y Servicios 1125 a cargo exclusivamente del INAMU) y se prevé el inicio de operaciones del Fondo de Reparación a familiares de personas víctimas de femicidios. Lo anterior representa un monto de: ₡1 033, 8 millones de colones.

Dotación de fondos a mujeres con emprendimientos y empresariedad, cuyos montos asignados subieron considerablemente, así como la disposición de inscribir proyectos en este subproceso. La suma previsible ascienda a ₡1000,0 millones de colones.

Como ha sido indicado en años anteriores el INAMU se encuentra gestionando de manera activa un **Portafolio de Proyectos de inversión Pública**, la mayoría de los cuales cuentan con Código del Banco de proyectos de inversión pública del MIDEPLAN y se ha comprometido presupuesto (origen Superávit) para el estudios técnicos e inicio de los procesos de licitación pública que permitan avanzar hacia nuevas obras constructivas para otra sede INAMU, tal y como se detalla en los anexos correspondientes relacionados con el Proyecto de Construcción y equipamiento de Centro de atención y albergue en el Gran Área Metropolitana y el seguimiento al Proyecto de tecnologías de comunicación para completar el Sistema de registro y referencia de personas usuarias SisRuap. Se prevé para el año 2025 la suma de alrededor de ₡4 357, 0 millones de colones asociados a estos proyectos de capital fijo (infraestructura y tecnologías de comunicación e información TICs). Ver anexos Certificación relacionada con Proyectos de inversión Pública.



Finalmente, destaca la proyección presupuestaria que sustenta la **propuesta de Reorganización administrativa integral o total del INAMU**, con la cual se tiene previsto modificar la estructura organizativa de la institución (organigrama) con el fin de gestionar el alineamiento correspondiente entre organigrama-mapa de procesos, aumentar la eficiencia y eficacia de las operaciones bajo el enfoque de gestión para resultados en el desarrollo. Este esfuerzo da pie para avanzar de manera decidida hacia la regionalización de los servicios que ofrece la institución, especialmente lo relativo a la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, así como las actividades vinculadas con la rectoría técnica del INAMU en el marco de las Políticas Nacionales PIEG y PLANOVI que se coordinan institucionalmente según la Ley 7801.

Este proceso de reorganización requiere recursos para el rediseño de los procedimientos, reorganización del personal asociado y, de las actividades subsecuentes (manuales, protocolos, fondos específicos para reajustes o cambios salariales o eventuales liquidaciones). Lo anterior asciende a la suma de ₡2274,0 millones aproximadamente. Ver anexos relacionados con Reorganización integral del INAMU. -----



VIII. ANEXOS

- Anexo 1: Acuerdo de aprobación interna de Junta Directiva INAMU al POI 2025
- Anexo 2: MATRIZ DE ARTICULACIÓN PLAN PRESUPUESTO 2025 (ODS, PEN, PNDIP; POI y Programación estratégica presupuestaria) y Fichas técnicas del Indicadores de la MAPP.
- Anexo 3: Ficha técnica de proyectos de inversión pública – FTPIP
- Anexo 4: Identificación del presupuesto con Enfoque de Género 2025
- Anexo 5: Informe trimestral y actualización del Portafolio de Proyectos IIIT 2024
- Anexo 6: POI 2025 B Portafolio de Proyectos de Inversión - Norma 4.2.14 versión word
- Anexo 7: POI 2025 B Portafolio de Proyectos de Inversión - Norma 4.2.14 versión Excel
- Anexo 8: POI 2025 B Proyectos de Inversión - Norma 4.2.14
- Anexo 9: POI 2025 B Proyectos de Inversión Cuadro de Personas beneficiarias
- Anexo 10: Aval de vinculación del POI con el PNDIP MIDEPLAN, SSCJ y SBDHIS, avales de vinculación del POI con el PNDIP
- Anexo 11: INAMU Cuadros presupuestarios del 5 al 7. Excel
- Anexo 12: INAMU, Certificaciones de cumplimiento normativo (guía de verificación y cumplimiento del IPM) emitida por UPI
- Anexo 14: Certificación del bloque de legalidad plan-presupuesto 2025.pdf