



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU)

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

AÑO 2026

Setiembre, 2025



Dependencia	Nombre persona funcionaria	Firma
Elaborado por:		
Unidad de Planificación Institucional	Rosaura Bonilla Lara Profesional Especialista	

Dependencia	Nombre persona funcionaria	Firma
Revisado por:		
Unidad de Planificación Institucional	Ninotchka Benavidez Badilla Jefatura a.i.	

Dependencia	Nombre persona funcionaria	Firma
Aprobada por:		
Presidencia Ejecutiva	Yerlin Zúñiga Céspedes Presidenta Ejecutiva	
Dirección Administrativa Financiera	Zaida Barboza Hernández Directora a.i.	
Dirección Estratégica	Ana Lorena Flores Salazar Directora a.i.	
Unidad de Planificación Institucional	Ninotchka Benavides Badilla Jefatura a.i.	
Fecha de Aprobación: Junta Directiva, Acta N°35 -2025		24 de setiembre de 2025



Contenido

II. ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA	4
III. BASE LEGAL	5
IV. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	9
V. MARCO FILOSÓFICO Y ASPECTOS ESTRATÉGICOS	11
VI. ACCIONES VINCULADAS CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO E INVERSIONES PÚBLICAS (PND-IP 2023-2026).....	30
VII. CONTENIDO PROGRAMÁTICO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL.....	39
VIII. JUSTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES PARTIDAS PRESUPUESTARIAS	51
IX. ANEXOS	58



I. ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA

El Plan Operativo Institucional 2026 inicial fue Aprobado internamente por la Junta Directiva, según el Acuerdo N°3, Acta N°35 -2025 del 24 de septiembre, 2025.



TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO

24 de septiembre del 2025
INAMU-AJD-082-2025
Acuerdo N°3, Acta N°35-2025
Página 3 de 4

SE ACUERDA:

1. Aprobar el Plan Operativo Institucional -POI- y el Presupuesto del ejercicio económico 2026 y su vinculación proyectada con las metas del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública -PNPIP- 2023-2026 por un monto de veinticuatro mil cuatrocientos noventa y tres, seiscientos noventa y dos mil setecientos ochenta y tres con 07/100 colones (\$24 493 692 783,07).
2. Aprobar la actualización del Presupuesto Plurianual 2026-2029.
3. Certificar que el Presupuesto Ordinario del ejercicio económico 2026, fue aprobado por la Junta Directiva, según las Normas Técnicas y el Clasificador por Objeto del Gasto y el Clasificador Económico y serán incluidos en el Sistema de Información de Planes y Presupuesto (SIPP), tal y como se presentan en el siguiente resumen:

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
PRESUPUESTO ORDINARIO DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2026
DETALLE DE EGRESOS POR SUBPARTIDA DE GASTOS SEGÚN EL CLASIFICADOR POR OBJETO DEL GASTO

Partida	Descripción	RECURSOS ORDINARIOS - FODESAF			RECURSOS DE SUPERÁVIT		TOTAL
		Actividades Central	Atención a Mujeres en su Diversidad	Factoría y Vigilancia en Normativa y P. P.	Actividades Central	P. Factoría de Vigilancia de Normativa y P. P.	
0	REMUNERACIONES	2 952,14	3 785,05	1 828,28	0,00	0,00	8 565,46
1	SERVICIOS	4 488,76	1 088,27	178,62	0,00	0,00	5 755,66
02	MATERIALES Y SUMINISTROS	86,06	214,89	0,00	0,00	0,00	300,95
05	BIENES DURADEROS	0,00	0,00	0,00	6 355,13	34,00	6 389,13
06	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	275,50	186,50	100,00	120,00	0,00	682,00
07	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	411,00	0,00	0,00	1 389,00	0,00	1 800,00
09	CUENTAS ESPECIALES	844,77	156,00	0,00	0,00	0,00	1 000,77
TOTAL		9 058,23	5 430,71	2 106,90	7 864,13	34,00	24 493,96



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 2026 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 entró en ejecución en el año 2024 y, al INAMU le corresponde coordinar la Secretaría Técnica de la PIEG y dar seguimiento a dicha Política y a sus planes de acción durante el plazo establecido de dicho plan de acción.



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- 576-2025 del 02 de julio del 2025, MIDEPLAN aprueba la reorganización institucional por tanto la estructura institucional queda conformada como se señala a continuación:

Junta Directiva

Auditoría Interna (asesora)

Contraloría de Servicios (asesora)

Presidencia Ejecutiva

Cooperación y Relaciones Internacionales (asesora)

Comunicación (asesora)

Asuntos Jurídicos (asesora)

Planificación Institucional e Innovación (asesora)

Unidad de Archivo Central (operativa)

Departamento de Gestión de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (operativo)

Dirección Estratégica

Departamento de Gestión del Conocimiento Especializado en Derechos de las Mujeres

Departamento de Incidencia en la Institucionalidad

Departamento de Gestión de Políticas Nacionales

Departamento de Atención a Mujeres en su Diversidad

Unidad Centro de Servicios de Atención Telefónica

Unidad FOMUJERES

Departamentos Regionales (Central Oriente, Central Occidente, Brunca, Chorotega, Huetar Norte, Huetar Caribe, Pacífico Central)

Unidad de Atención a Mujeres en Violencia*



Unidad Centro **Especializado** de Atención y Albergue a Mujeres en riesgo de femicidio, sus hijos e hijas (Huetar Caribe)

Unidad Centro **Especializado** de Atención y Albergue a Mujeres en riesgo de femicidio, sus hijos e hijas (Occidente)

Unidad Centro **Especializado** de Atención y Albergue a Mujeres en riesgo de femicidio, sus hijos e hijas (Gran Área Metropolitana)

Dirección Administrativa

Departamento Financiero Contable

Departamento de Gestión del Talento Humano

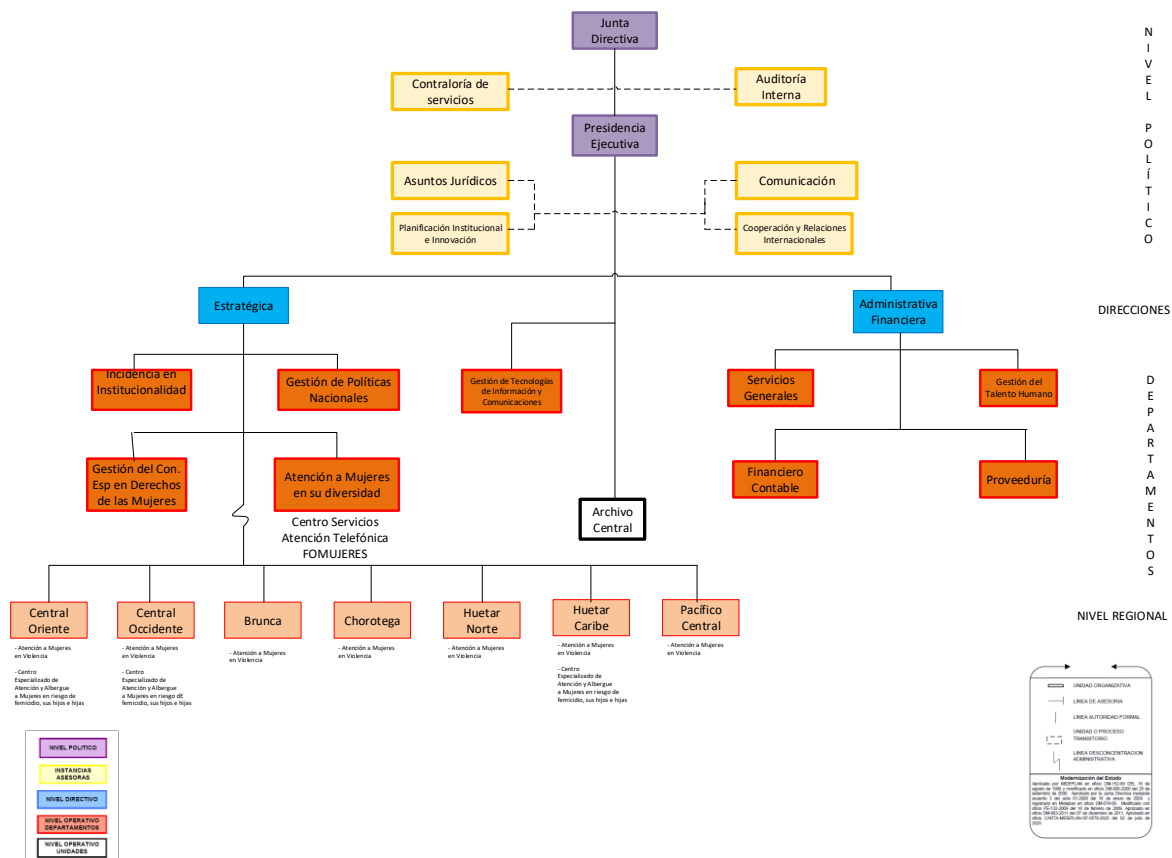
Departamento de Proveeduría

Departamento de Servicios Generales

* Se determina la creación de una unidad adscrita a cada Departamento Regional.

El organigrama institucional aprobado se presenta en la Figura No.1, veamos:

FIGURA 1. Organigrama del INAMU 2025





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; así 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 2026.

El presupuesto especificado en las matrices y anexos de este documento POI 2026 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-PLANOVI con el fin de contribuir a la reducción de brechas género a nivel nacional, en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
		1.1.2. Atendidas al menos 40 000 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.
	2.1 Número de personas,	2.1.1. Incorporado de manera	2.1.1.1. Aumentan las personas



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
2 Promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situaciones de dependencia para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuidado y en el uso del tiempo	especialmente mujeres, capacitadas o participantes de acciones de promoción sobre corresponsabilidad social de los cuidados, según región.	transversal el enfoque de Corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en la oferta de los servicios institucionales en capacitación y formación de mujeres.	usuarias de los servicios del 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	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
		partir de la incidencia técnico- política.	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 PLANOV. 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 PLANOVI en ejecución (indicador de efecto)	4.2.1. Personal público de las instituciones del PLANOVI capacitado en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad y no violencia, para el desarrollo de acciones de prevención y atención de las mujeres.	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 PLANOVI.	
		4.3.2. Empresas y organizaciones sensibilizadas para el desarrollo de acciones orientadas a la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.	4.3.2.1. Empresas 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



Perspectiva Ciudadana			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
			defensa de sus 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	1. Generación de valor público institucional.	1. Mismos resultados se mantienen al 2030.



Perspectiva de Procesos Internos			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
	Institucional PEI-INAMU 2024-2030	2. Cumplimiento de metas del PEI. 3. Avanzar en el cumplimiento del PEI	2. Contar con al menos una evaluación del PEI
	7.5 Porcentaje de avance de la Estrategia de Fortalecimiento del Sistema de Planificación Institucional		
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.



Perspectiva de Procesos Internos

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
	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 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 PLANОВI) 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 brinda el INAMU a las mujeres.	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 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.	Al 2030 el INAMU habrá desarrollado un Plan Estratégico de Tecnologías de Información atendido en su totalidad, que permita apoyar la gestión estratégica institucional, mediante la ejecución de las iniciativas identificadas y su priorización.



Perspectiva Crecimiento interno e innovación

OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
10 Desarrollar una política de Gestión de talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo en el nivel nacional.	10.1 Porcentaje de avance en el diseño y puesta en operación de la Política de gestión de los recursos humanos	1. Contar con la Política de gestión de talento humano oficializada. 2. Contar con los manuales, procedimientos e instrumentos necesarios para la ejecución de los procesos institucionales. 3. Socialización de la Política de gestión del talento humano con el personal institucional. 4. Elaborados y sistematizados estudios técnicos sobre necesidad y costos de la contratación de recursos humanos en el marco de la estrategia de reorganización institucional, tanto para departamentos técnicos como administrativos.	1. Gestionada toda la previsión de recursos humanos y su presupuesto, a partir de los procesos de reorganización institucional. 2. Gestión del talento humano que permita la eficiencia y eficacia institucional en el logro de las metas y objetivos planteados en los diferentes instrumentos. 3. Política de gestión del talento humano consolidada en la cultura organizacional. 4. Evaluada la Política de gestión del talento humano, para determinar si se requiere hacer ajustes o mejoras.

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.	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.



Perspectiva Financiera			
OBJETIVO ESPECÍFICO PEI	INDICADOR DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS AL 2024	RESULTADOS ESPERADOS AL 2030
		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.	2. Actualización, seguimiento y continuidad en la aplicación de las NICSP. 3. Comisión POI asesorada en la programación de los recursos presupuestarios anualmente. 4. Control exhaustivo del comportamiento del presupuesto institucional que permite una mejor gestión de este, para la consecución de los objetivos institucionales. 5. Contar con registros administrativos actualizados sobre el comportamiento presupuestario institucional. 6. Actualización, seguimiento y aprobaciones continuas del presupuesto plurianual del INAMU.

Fuente: 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 Sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social, cuya rectoría radica en la Sra. Yorleny León, ministra rectora y Presidenta



Ejecutiva del Instituto Mixto de Ayuda Social IMAS según la administración de gobierno Chaves Robles.

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 donde se ofrece orientación, atención y, en caso de requerirlo, también referencias para una debida representación legal a mujeres víctimas de violencia. Los espacios seguros, es mediante un convenio con empresas para que en caso de situaciones de violencia puedan las mujeres refugiarse en este espacio seguro y le puedan auxiliar inmediatamente.

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 31 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.

Considerando lo anterior, se presenta el cuadro de compromisos en el PND-IP 2023-2026 según sectores.

CUADRO 3. INAMU. METAS COMPROMETIDAS EN EL PNDIP 2023-2026

Sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social

SECTOR BIENESTAR, DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL INTERVENCIÓN 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 victimas 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 periodo) 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 2026.

**CUADRO No.5. INAMU. RESUMEN PROGRAMÁTICO DEL
PROGRAMA 1 ACTIVIDADES CENTRALES, 2026**

Subprograma	Indicador	Unidad de medida	Valor Meta	Monto programado
Administración de los Sistemas de gestión	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	58 162 846,64
	167 Grado de fortalecimiento del sistema CECI-SEVRI en relación con el modelo de madurez de la CGR	Porcentaje	100	-
Asesoría legal institucional	171 Cantidad anual de criterios técnicos y documentos normativos gestionados a solicitud de las dependencias institucionales	Unidades	200	21 650 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	146 016 761,71
Auditoría Interna	165 Porcentaje de servicios de fiscalización ejecutados con respecto al universo auditable	Porcentaje	100	11 300 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	206 411 010,90
Comunicación institucional	117 Grado de avance de Estrategia de comunicación Institucional	Unidades	100	375 400 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	59 126 111,29
Dirección política institucional	200 Porcentaje de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos	Porcentaje	5,96	6 550 000,00
	202 Grado (porcentaje) de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU	Porcentaje	95	2 000 000
	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	Porcentaje	33,33%	22 206 914,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	380 144 712,64
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	Unidades	20.000	11 300 000,00



Subprograma	Indicador	Unidad de medida	Valor Meta	Monto programado
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	79 265 317,10
Financiero contable	114 Porcentaje anual de ejecución del presupuesto institucional, según dependencia	Porcentaje	94	136 850 000,00
	124 Porcentaje de pagos ejecutados a tiempo en relación con el total de trámites ingresadas a la tesorería según la tipología de trámites de pago	Porcentaje	100	-
	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.	Porcentaje	100	-
	120 Porcentaje anual de ejecución del presupuesto Superavit según gastos programados	Porcentaje	31	7 486 431 423,07
	127 Porcentaje de ejecución del presupuesto de transferencias de capital	Porcentaje	100	410 995 759,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	482 882 706,59
Gestión de la planificación	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	120 385 696,81
	113 Porcentaje anual de cumplimiento del Plan Operativo Institucional POI	Porcentaje cumplimiento poi	100	0
Gestión de recursos de cooperación	163 Porcentaje de avance de Proyectos de cooperación	Porcentaje	100	40 000 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	59 698 973,41
Gestión de relaciones públicas	116 Porcentaje de interacciones recibidas por cada 1000 personas alcanzadas derivadas de campañas digitales o publicaciones institucionales según región	Porcentaje	5.5	212 545 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	34 769 174,70
Gestión de talento humano	151 Porcentaje de implementación de la Política de Gestión del Talento Humano	Porcentaje	100	587 614 320,35
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	383 238 385,29
Gestión de TICs	131 Porcentaje de cumplimiento en la gestión de la Plataforma tecnológica institucional, según el PETI vigente	Porcentaje	100	463 850 000,00
	132 Porcentaje de cumplimiento de cartera de proyectos PETI vinculados al mantenimiento y desarrollo de los Sistemas de Información	Porcentaje	100	490 000 000,00
	133 Porcentaje de cumplimiento de la gestión de la red de comunicaciones del INAMU	Porcentaje	100	20 000 000,00
	135 Porcentaje de cumplimiento de la gestión de las TICS del INAMU	Porcentaje	100	28 000 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	175 639 702,36
Gestión documental	122 Porcentaje de avance del Plan Anual de trabajo del Archivo Central Institucional	Unidades	100	20 950 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	303 078 380,32



Subprograma	Indicador	Unidad de medida	Valor Meta	Monto programado
Investigación	143 Cantidad de documentos derivados de procesos de producción de conocimientos sobre derechos humanos de las mujeres, brechas de género y violencia contra las mujeres	Unidades	34	63 650 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	78 346 310,14
Mejora Continua	161 Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados, en relación con la LB 2018	Porcentaje	100	296 425 000,00
	162 Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado, en relación con la LB 2018	Porcentaje	100	213 675 000,00
	164 Porcentaje anual de inconformidades atendidas satisfactoriamente en relación con las recibidas en la Contraloría de Servicios	Porcentaje	100	23 300 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	72 031 117,64
Promoción y divulgación en derechos	142 Número de personas que anualmente participan de actividades vinculadas con la promoción de la igualdad de derechos humanos y la no violencia hacia las mujeres según sexo, edad, etnia, condición de discapacidad, condición migratoria, región y zona urbano rural	Unidades	8 040	77 170 250,00
Proveeduría	121 Porcentaje anual de ejecución del Plan de compras institucional	Porcentaje	100	29 310 000,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	197 886 788,08
Proyectos de inversión pública	115 Porcentaje de avance anual del Portafolio de proyectos de inversión pública (para el 2026)	Porcentaje	100	567 579 874,90
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	24 868 908,56
Servicios generales	118 Porcentaje de trámites de Servicios Generales ejecutados satisfactoriamente en relación con todos los trámites solicitados	Porcentaje	100	2 223 674 831,00
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	217 975 184,54
TOTAL GENERAL				16 922 356 461,04

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2026 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, 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. Acá se considera también los procesos de gestión del conocimiento especializado que refiere a investigación, gestión de la documentación e información y la promoción y divulgación de derechos humanos de las mujeres.



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 (68074) 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 5.96% 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 2026 corresponde a un porcentaje de 33.33% dado que se trabajará con 110 instituciones.

Es importante indicar que este programa particularmente y sin precedente las dependencias técnicas han planificado una serie de acciones estratégicas orientadas a fortalecer la gestión institucional, mejorar los procesos técnicos y garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI), son acciones que fortalecerán la ejecución de las acciones propuestas en el Programa 2 y 3. Estas actividades están enfocadas en el proceso de transición institucional a la reorganización y procuran la mejora continua de forma estratégica.

Entre las principales acciones se encuentra la delimitación de la oferta de servicios, elaboración de estrategias de trabajo, reforzamiento de capacidades a equipos regionales, la continuidad de contratos previos y el direccionamiento técnico estratégico desde la Dirección Estratégica, que incluye la recopilación de información, definición de prioridades y supervisión de metas.

El abono de las dependencias técnicas en el POI 2026 a la mejora continua ha sido priorizada como eje articulador de procesos técnicos y administrativos, con el objetivo de rediseñar procedimientos, fortalecer



capacidades internas y garantizar que los servicios institucionales respondan de manera efectiva a las necesidades de las mujeres en su diversidad. Por otra parte, en cuanto al Programa 1: Actividades Centrales, se le asigna un peso presupuestario de ₡16.922.356.461,05, cifra que incorpora no solo los ajustes señalados, sino también la cobertura de la mayor parte de los servicios administrativos indispensables para garantizar la operatividad de la institución.

Particular relevancia merece el proceso de Proyectos de Inversión, ya que concentra el mayor peso del superávit institucional. Estos proyectos son de carácter plurianual y, aunque representan un monto significativo en el presupuesto, no necesariamente se reflejarán en ejecuciones inmediatas durante el 2026. De hecho, este periodo se proyecta principalmente como una fase de estudios y diseños, mientras que las etapas de construcción — que implican el mayor consumo de recursos— están programadas para iniciar a partir del 2027. Esta planificación responde a la programación establecida y registrada ante el Banco de Proyectos de MIDEPLAN, bajo los códigos correspondientes que otorgan trazabilidad y legitimidad al portafolio vigente

**CUADRO No.6. INAMU. RESUMEN PROGRAMÁTICO DEL
PROGRAMA 2 ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, SEGÚN PRODUCTO,
INDICADOR, META Y PRESUPUESTO ESTIMADO 2026**

Subprograma	Indicador	Unidad de medida	Meta	Monto
Atención Directa	221 Cantidad 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	7520	₡585 625 000
	225 Número de mujeres que reciben atención y representación legal y psicosocial, en los puntos violeta establecidos.	Mujeres Atendidas	3150	₡105 000 000
	226 Número de personas que reciben recursos económicos en el marco de la Ley de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio	Personas con recursos por Ley de Reparación	100	₡156 000 000
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡1 967 911 968,14
Capacitación y Formación	211 Cantidad 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	2110	₡155 000 000
	212 Número de mujeres atendidas por el Programa Avanzamos Mujeres según el registro de SINIRUBE	Mujeres capacitadas	10010	₡227 500 000



Subprograma	Indicador	Unidad de medida	Meta	Monto
	213 Cantidad 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)	Mujeres capacitadas	1164	₡95 000 000
	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 atendidas	12	-
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡1 351 225 980,88
Dotación de fondos	214 Número de mujeres que reciben recursos económicos mediante FOMUJERES, según región	Mujeres con recursos	500	₡20 500 000
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡204 046 218,07
Información y Referencia	222 Cantidad 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 informadas y orientadas	41200	₡116 032 734
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡363 679 384,79
Seguimiento	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡83 184 052,44
	223 Cantidad de mujeres egresadas de los procesos de atención directa, de capacitación o con fondos asignados que se encuentran en seguimiento	Unidades	2 320	0
TOTAL GENERAL				₡5 430 705 338,32

Fuente: Unidad de Planificación Institucional y Financiero Contable con base en programaciones para el año 2026 por todas las dependencias del INAMU.

En relación con el cuadro 6, se presenta el comportamiento programático del **Programa 2: Atención a Mujeres en su Diversidad**, el cual concentra una parte significativa de la misión institucional al atender directamente a las usuarias mediante diversos subprogramas y servicios especializados.

El total de mujeres programadas en los diferentes subprogramas para el periodo 2026 corresponde a **68.074 mujeres**, cifra que refleja tanto la cobertura de atención proyectada como la diversificación de servicios de acuerdo con las necesidades de la población meta.

Para este propósito, se ha asignado un monto presupuestado de **₡5.430.705.338,31**, que incluye el rubro de remuneraciones y otros gastos operativos vinculados a la prestación de los servicios. Dichos recursos están orientados a garantizar:

- **Atención integral y diferenciada** a mujeres en condición de riesgo, exclusión y vulnerabilidad.



- **Fortalecimiento de los CEAAM y unidades regionales**, que representan espacios prioritarios de acogida y acompañamiento.
- **Desarrollo de programas y servicios especializados**, tales como procesos de empoderamiento económico, atención psicosocial, apoyo en procesos legales y articulación con redes institucionales y comunitarias.
- **Gastos asociados a servicios subcontratados y de apoyo logístico**, indispensables para sostener la operación de las sedes y los programas que inciden directamente en la población beneficiaria.

Cabe destacar que el Programa 2 tiene un impacto directo en la materialización de los derechos humanos de las mujeres y constituye uno de los ejes centrales de la labor institucional. En consecuencia, su ejecución requiere no solo de la disponibilidad presupuestaria asignada, sino también de una gestión eficiente y coordinada entre las áreas técnicas y administrativas para garantizar la oportunidad, calidad y cobertura de los servicios brindados.

Por proceso de trabajo a saber se programan las siguientes metas:

Atención Directa 10770 mujeres, considerando los servicios de atención por VCM (7520), atención en puntos violeta (3150) y, 100 personas beneficiadas en el marco de la Ley de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio.

En cuanto a la capacitación, se programan resultados de 2110 mujeres en cursos de fortalecimiento y empoderamiento en el ejercicio de los derechos humanos, 10010 en Formación Humana en el marco de la ley 7769, 1164 capacitadas para el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres donde se incluyen la identificación y priorización del fortalecimiento de mujeres con proyectos verdes y azules y, en el marco del Plan Nacional de Género y Cambio Climático un aproximado de 12 organizaciones.

En cuanto a la información y orientación de las mujeres, se pretende llegar a un total de 41200 mujeres, teniendo en consideración los servicios del 1125 y COAVIFMU, así como todas aquellas mujeres que son informadas sobre FOMUJERES.

Para la Dotación de fondos FOMUJERES, se proyecta una meta de 500 mujeres con alrededor de 1800 millones de colones anuales.



Y, por último, pero no menos importante, se programa una meta de mujeres en seguimiento de los servicios que reciben del INAMU por un total de 2320. Acá se consideran los 4 procesos anteriores (atención, capacitación, información y orientación, así como dotación de fondos).

En suma, en el marco del Programa de Atención a Mujeres en su Diversidad se desarrollarán acciones clave para fortalecer la protección, el empoderamiento y la participación política de las mujeres. Entre ellas la aplicación de la Ley N° 10263, que establece medidas de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio, la implementación de una estrategia de espacios seguros con procesos digitalizados, procesos de capacitación en derechos políticos dirigidos a mujeres en su diversidad, incluyendo mujeres jóvenes de secundaria, mujeres indígenas jóvenes, lideresas, diputadas electas y mujeres que integran comités municipales y comunales de emergencias. Estas capacitaciones contemplan también formación específica sobre violencia contra las mujeres en la política. Por otro lado, se capacitará en formación humana a 10000 mujeres en el marco de la Ley 7769. Además, se impulsarán procesos de fortalecimiento empresarial de las mujeres, incluyendo proyectos verdes y azules, y se desarrollarán acciones de información, orientación a las mujeres para la defensa de sus derechos y atención legal y psicológica para mujeres víctimas de violencia.

Paralelamente, se ejecutará una serie de acciones estratégicas orientadas a mejorar la atención institucional, tales como la delimitación de la oferta de servicios de atención directa, la formulación de una estrategia integral de atención telefónica, el diseño de una estrategia territorial que articule capacitación, asesoría y descentralización de recursos, el acompañamiento técnico a los CEAAM y el fortalecimiento de capacidades de los equipos regionales. Todas estas actividades buscan garantizar el acceso efectivo a los derechos de las mujeres en su diversidad, mediante procesos institucionales más coherentes, articulados y centrados en sus necesidades.

El presupuesto asignado al Programa 2 asciende a ₡5.430.705.338,31, monto que se encuentra distribuido en los siguientes componentes estratégicos:

Atención Directa: ₡2.814.536.968,14

- Representa el núcleo del programa y concentra la mayor parte de los recursos.



- Incluye la atención integral en los CEAAM y unidades regionales, servicios psicosociales, jurídicos y de acompañamiento en procesos de protección y empoderamiento.

Seguimiento: ₡83.184.052,44

- Destinado a monitoreo y seguimiento de casos.
- Permite dar continuidad a procesos de atención e intervención para garantizar la efectividad de las acciones y el cumplimiento de objetivos individuales y colectivos.

Capacitación y Formación: ₡1.828.725.980,88

- Recursos para procesos formativos dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, así como a redes comunitarias e institucionales que apoyan la atención.
- Incluye actividades de empoderamiento económico, formación en derechos humanos y procesos de desarrollo personal y colectivo.

Información y Referencia: ₡479.712.118,79

- Orientado a fortalecer los mecanismos de referencia y contrarreferencia en redes institucionales y comunitarias.
- Incluye campañas de información, herramientas tecnológicas de registro y mecanismos de coordinación interinstitucional.

Dotación de Fondos: ₡224.546.218,07

- Dirigido a recursos económicos que complementan procesos de atención directa, tales como apoyos logísticos, incentivos puntuales o financiamiento parcial de programas específicos.
- Permite responder a necesidades inmediatas que requieren respaldo económico directo.

La distribución evidencia que el mayor peso del gasto se concentra en Atención Directa (52%) y Capacitación y Formación (34%), lo cual refleja el compromiso institucional de dirigir la mayor proporción de recursos hacia acciones que inciden de forma directa en el bienestar y empoderamiento de las mujeres.



Los rubros de Información y Referencia, Seguimiento y Dotación de Fondos complementan esta estrategia, asegurando que la atención no solo sea reactiva, sino que también cuente con mecanismos de sostenibilidad, formación y apoyo logístico que refuercen el impacto de las intervenciones.





**CUADRO No.7 INAMU. RESUMEN PROGRAMÁTICO DEL PROGRAMA 3
RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICA, SEGÚN
PRODUCTO, INDICADOR, META Y PRESUPUESTO ESTIMADO 2026**

Subprograma	Indicador	Unidad de medida	Valor Meta	Monto
Gestión de Políticas Públicas Nacionales	310 Cantidad 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	Unidades	110	₡21 000 000
	342 Porcentaje de avance en la formulación de políticas públicas nacionales PIEG - PLANOVI y de sus planes de acción vinculados.	Porcentaje	100	₡17 000 000
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡288 129 711,99
Rectoría Técnica	312 Cantidad anual de personas funcionarias públicas capacitadas para la transversalización del enfoque de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres en su institución.	Unidades	1101	-
	313 Cantidad 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.	Unidades	191	₡19 600 000
	331 Cantidad 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.	Unidades	301	₡5 200 000
	332 Cantidad y tipo de organizaciones que 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.	Unidades	211	₡69 920 000
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡
Vigilancia Políticas Públicas	311 Porcentaje de acciones del Plan de acción PIEG 2019-2022 en ejecución.	Porcentaje	100	₡39 900 000
	314 Porcentaje de acciones del Plan de acción PLANOVI 2023-2027 en ejecución.	Porcentaje	100	₡40 000 000
	152 Porcentaje de ejecución de las remuneraciones según Actividad Programática Presupuestaria	Remuneraciones	100	₡89 909 220,70
TOTAL, GENERAL				₡2 140 900 983,71

Fuente: Unidad de Planificación Institucional con base en programaciones para el año 2026, por todas las dependencias del INAMU.

El Programa 3 constituye uno de los ejes estratégicos más relevantes del INAMU, pues concentra la labor de asesoría técnica y rectoría hacia



instituciones públicas en la transversalización del enfoque de género, derechos humanos y la prevención de la violencia contra las mujeres.

Para el 2026, se proyecta un trabajo articulado con aproximadamente 110 instituciones del Estado, incluyendo instancias regionales. Esto representa alrededor de un 33,3% de la totalidad de instituciones registradas en MIDEPLAN, lo que refleja un alcance considerable en el proceso de rectoría nacional, con incidencia tanto en los niveles centrales como regionales.

El presupuesto asignado al Programa 3 asciende a ₡2.140.900.983,71, que permitirá financiar las metas e iniciativas programadas.

La distribución de este presupuesto se organiza de la siguiente manera:

Rectoría Técnica: ₡1.644.962.051,02

Corresponde a la coordinación, acompañamiento técnico, emisión de lineamientos, generación de guías metodológicas y apoyo directo a las instituciones en procesos de transversalización.

Gestión de Políticas Públicas Nacionales: ₡326.129.711,99

Dirigida a impulsar la formulación, actualización y armonización de políticas públicas en distintos sectores, incorporando el enfoque de género y de derechos humanos.

Vigilancia de Políticas Públicas: ₡169.809.220,70

Asociada a los procesos de seguimiento, evaluación y verificación del cumplimiento de políticas públicas, así como a la elaboración de reportes e informes que fortalezcan la rendición de cuentas y la trazabilidad de los compromisos institucionales.

El diseño de este programa refleja la responsabilidad rectora del INAMU, prevista en la Ley 7801, como ente encargado de garantizar la incorporación del enfoque de igualdad de género en las instituciones del Estado.

La asignación de recursos busca asegurar que la rectoría se mantenga con visión estratégica y alcance territorial, dado que se requiere acompañar a instituciones tanto a nivel central como regional.



La vigilancia sobre políticas públicas implica no solo seguimiento técnico, sino también un rol de incidencia para garantizar que las metas nacionales en materia de igualdad y derechos de las mujeres se cumplan.

En suma, el programa Rectoría y Vigilancia de Normativas y Políticas Públicas contempla acciones estratégicas orientadas a fortalecer la institucionalidad, la transversalización del enfoque de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad. Entre las actividades previstas se encuentra el seguimiento a la representación institucional ante la OCDE, la asesoría técnica a la Plataforma Interinstitucional para la elaboración del Informe CEDAW, el desarrollo de una estrategia de alfabetización informacional en coordinación con el Ministerio de Educación Pública.

Se impulsará, además, la participación e incidencia en mecanismos locales, así como asesorías y asistencia técnica a gobiernos locales, instituciones y organizaciones sociales, y en el marco de la Ley N° 10235, se trabajará en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en la política, incluyendo acciones con partidos políticos y municipalidades. Se promoverá el Sello de Igualdad de Género, además, se desarrollarán acciones de incidencia para garantizar la paridad en puestos de elección popular y juntas directivas de organizaciones sociales, así como la prevención de la violencia política.

También se dará seguimiento a la modificación del reglamento de las ASADAS, y se realizarán capacitaciones en derechos políticos dirigidas a partidos políticos, organizaciones sociales, tribunales y gobiernos estudiantiles. Finalmente, se brindará capacitación a personas funcionarias públicas en temas diversos relacionados con el ejercicio de los derechos de las mujeres.

VII. JUSTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES PARTIDAS PRESUPUESTARIAS

El comportamiento presupuestario del Instituto Nacional de las Mujeres para el ejercicio económico 2026 refleja una distribución estratégica de los recursos, en concordancia con los objetivos institucionales y los compromisos asumidos en el marco de la reorganización recientemente aprobada.

El presupuesto proyectado impacta de manera directa en los tres programas institucionales, de acuerdo con el origen y la aplicación de los fondos. Tal y



como se detalla en el cuadro de distribución programática, la totalidad de los recursos asignados se encuentra vinculada con la ejecución física de dichos programas, lo que garantiza que los recursos públicos se orienten al cumplimiento de las metas estratégicas establecidas en el POI 2026.

**CUADRO Nº 7
INGRESO Y EGRESOS
EJERCICIO ECONÓMICO 2026
RESUMEN GENERAL**

DETALLE DE INGRESOS		
Código	Descripción	Presup. Ordinario
1	INGRESOS CORRIENTES	16 184 835 601,00
1.3	INGRESOS NO TRIBUTARIOS	1 000,00
1.3.9	Otros ingresos no tributarios	1 000,00
1.3.9.09	Ingresos varios no especificados	1 000,00
1.4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	16 184 834 601,00
1.4.1	Transferencias corrientes del Sector Público	16 184 834 601,00
1.4.1.1	Transferencias corrientes del Gobierno Central	156 000 000,00
1.4.1.2	Transferencias corrientes de órganos desconcentrados	16 028 834 601,00
2	INGRESOS DE CAPITAL	410 995 759,00
2.4	TRANSFERENCIA DE CAPITAL	410 995 759,00
2.4.1.2	Transferencia de capital de órganos desconcentrados	410 995 759,00
3	FINANCIAMIENTO	7 898 131 423,07
3.3	RECURSOS DE VIGENCIAS ANTERIORES	7 898 131 423,07
3.3.1	Superávit libre	7 898 131 423,07
TOTAL DE INGRESOS		24 493 962 783,07

Fuente: Departamento Financiero Contable - Presupuesto.



DISTRIBUCIÓN POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO

		Prog. Actividades Centrales	P. Atención a Mujeres en su Diversidad	P. rectoría de Vigilancia de Normativa y Políticas P.	CONSOLIDADO
RECURSOS ORDINARIOS - FODESAF					
0	Remuneraciones	2 952 135 002,75	3 785 047 604,30	1 828 280 983,70	8 565 463 590,75
1	Servicios	4 488 762 955,90	1 088 272 734,00	178 620 000,00	5 755 655 689,90
2	Materiales y Suministros	86 060 000,00	214 885 000,00	0,00	300 945 000,00
5	Bienes Duraderos				0,00
6	Transferencias Corrientes	275 500 000,00	186 500 000,00	100 000 000,00	562 000 000,00
7	Transferencias de Capital	410 995 759,00			410 995 759,00
9	Cuentas Especiales	844 770 320,35			844 770 320,35
	Sub total	9 058 224 038,00	5 274 705 338,30	2 106 900 983,70	16 439 830 360,00
	Dist. entre programas	55,10%	32,08%	12,82%	100,00%
RECURSOS LEY No. 10263					
9	Cuentas Especiales		156 000 000,00	0,00	156 000 000,00
	Dist. entre programas	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
RECUROS DE OTRAS FUENTES.					
1	Servicios	1 000,00	0,00	0,00	1 000,00
	Dist. entre programas	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
RECURSOS DE SUPERÁVIT:					
1	Servicios		0,00	0,00	0,00
5	Bienes Duraderos	6 355 127 182,07	0,00	34 000 000,00	6 389 127 182,07
6	Transferencias Corrientes	120 000 000,00	0,00	0,00	120 000 000,00
7	Transferencias de Capital	1 389 004 241,00	0,00		1 389 004 241,00
9	Cuentas Especiales		0,00	0,00	0,00
	Sub total	7 864 131 423,07	0,00	34 000 000,00	7 898 131 423,07
	Dist. entre programas	99,57%	0,00%	0,43%	100,00%
	TOTAL	16 922 356 461,07	5 430 705 338,30	2 140 900 983,70	24 493 962 783,07
	Distribución entre programas	69,09%	22,17%	8,74%	100,00%

Fuente: Departamento Financiero Contable - Presupuesto.

El comportamiento presupuestario del INAMU para el ejercicio económico 2026 se distribuye entre los tres programas institucionales:

- Programa 1: Actividades Centrales**
- Programa 2: Atención a Mujeres en su Diversidad**
- Programa 3: Rectoría y Vigilancia en Normativa y Políticas Públicas**

Esta distribución refleja el origen y aplicación de los recursos, permitiendo una vinculación directa entre el presupuesto aprobado y las metas físicas a ejecutar, en concordancia con el Plan Operativo Institucional (POI) y la reciente reorganización institucional.

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución del total del presupuesto ordinario y el superávit proyectado, desagregado por programas y principales partidas de gasto:

Principales observaciones del cuadro de distribución

- Ingresos:**



- El **65%** corresponde a ingresos corrientes provenientes de transferencias de FODESAF y otras fuentes.
- El **32%** corresponde a financiamiento vía superávit, que constituye un pilar estratégico para proyectos plurianuales como infraestructura y fortalecimiento tecnológico.
- El restante **3%** se distribuye en ingresos de capital y otros ingresos específicos.

- **Egresos:**

- **Remuneraciones (35%):** representan el rubro más significativo, pues incluyen la atención de 356 plazas en los distintos programas y sedes del país, así como la previsión de 18 nuevas plazas aprobadas en el marco de la reorganización institucional.
- **Servicios (23%):** aseguran el funcionamiento de las sedes mediante contratos de limpieza, vigilancia, mantenimiento, telecomunicaciones y otros servicios básicos necesarios para la operación institucional.
- **Bienes duraderos (13%):** financiados en su mayoría con superávit, incluyen proyectos estratégicos de infraestructura (como la construcción del CEAAM Metropolitano y la Sede Regional Huetar Norte), así como inversión en tecnología y equipamiento.
- **Transferencias corrientes y de capital (2% y 7% respectivamente):** reflejan aportes a organismos internacionales, cooperación y programas específicos como FOMUJER, además de cumplir con compromisos legales como las transferencias a la CNE y REDCUDI.
- **Cuentas especiales (4%):** destinadas a sostener procesos vinculados con la reorganización, tales como la creación de nuevas plazas, y a atender la futura implementación de la Ley de Reparación Integral (Ley 10.263)



El presupuesto 2026 está diseñado para garantizar la continuidad de la operación institucional, el fortalecimiento de programas sustantivos y la consolidación de proyectos estratégicos de inversión.

Su composición revela una fuerte dependencia de las transferencias corrientes (FODESAF), complementadas con superávit institucional, lo cual implica una gestión responsable para evitar subejecuciones y asegurar que los recursos se traduzcan en resultados tangibles para las mujeres en su diversidad.

La Junta Directiva debe considerar que la distribución planteada busca equilibrar la sostenibilidad operativa con la inversión en nuevas iniciativas, especialmente aquellas asociadas a la reorganización institucional y a la ampliación de la infraestructura física del INAMU.





DISTRIBUCIÓN POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO					
		Prog. Actividades Centrales	P. Atención a Mujeres en su Diversidad	P. rectoría de Vigilancia de Normativa y Políticas P.	CONSOLIDADO
RECURSOS ORDINARIOS - FODESAF					
0	Remuneraciones	2 952 135 002,75	3 785 047 604,30	1 828 280 983,70	8 565 463 590,75
1	Servicios	4 488 762 955,90	1 088 272 734,00	178 620 000,00	5 755 655 689,90
2	Materiales y Suministros	86 060 000,00	214 885 000,00	0,00	300 945 000,00
5	Bienes Duraderos				0,00
6	Transferencias Corrientes	275 500 000,00	186 500 000,00	100 000 000,00	562 000 000,00
7	Transferencias de Capital	410 995 759,00			410 995 759,00
9	Cuentas Especiales	844 770 320,35			844 770 320,35
	Sub total	9 058 224 038,00	5 274 705 338,30	2 106 900 983,70	16 439 830 360,00
	Dist. entre programas	55,10%	32,08%	12,82%	100,00%
RECURSOS LEY No. 10263					
9	Cuentas Especiales		156 000 000,00	0,00	156 000 000,00
	Dist. entre programas	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
RECUROS DE OTRAS FUENTES.					
1	Servicios	1 000,00	0,00	0,00	1 000,00
	Dist. entre programas	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
RECURSOS DE SUPERÁVIT:					
1	Servicios		0,00	0,00	0,00
5	Bienes Duraderos	6 355 127 182,07	0,00	34 000 000,00	6 389 127 182,07
6	Transferencias Corrientes	120 000 000,00	0,00	0,00	120 000 000,00
7	Transferencias de Capital	1 389 004 241,00	0,00		1 389 004 241,00
9	Cuentas Especiales		0,00	0,00	0,00
	Sub total	7 864 131 423,07	0,00	34 000 000,00	7 898 131 423,07
	Dist. entre programas	99,57%	0,00%	0,43%	100,00%
	TOTAL	16 922 356 461,07	5 430 705 338,30	2 140 900 983,70	24 493 962 783,07
	Distribución entre programas	69,09%	22,17%	8,74%	100,00%

El Cuadro anterior presenta la distribución de los recursos provenientes del superávit institucional, los cuales se enmarcan en dos programas: Actividades Centrales, que concentra la mayor parte de los recursos asignados, y Rectoría y Vigilancia en Normativa y Políticas Públicas, donde se incluye el financiamiento de suscripciones de licencias especializadas.

En primera instancia, se prioriza la asignación de ₡5.400 millones dirigidos a proyectos de inversión en infraestructura, dada su relevancia estratégica para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En segundo término, se contemplan aproximadamente ₡262 millones para la compra de equipos y mobiliario, y ₡1.389,00 millones son de FOMUJER, entre otros requerimientos que fortalezcan la capacidad operativa y tecnológica del INAMU.

El INAMU se encuentra gestionando de manera activa un **Portafolio de Proyectos de inversión Pública institucional** y, por ello actualmente se cuenta con Códigos registrados en el 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 003014 Construcción y equipamiento de Centro de atención y albergue en el Gran Área Metropolitana, 003110 el Sistema de registro y referencia de personas usuarias SisRuap, 003948 Estudio, diseño y construcción de la Sede del INAMU en el Distrito de Quesada, Cantón San Carlos, Provincia Alajuela y 003949 Estudio, diseño y construcción de la Sede del INAMU en el Distrito Guaycará, Río Claro, Cantón Golfito, Provincia Puntarenas.

Se prevé para el año 2026 la suma de alrededor de ₡ 5.462,0 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 **Reorganización administrativa integral o total del INAMU**, aprobada por MIDEPLAN según oficio "CARTA-MIDEPLAN-DM-0576-2025" 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 puesta en ejecución de la 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).

El uso estratégico del superávit garantiza tanto la **continuidad operativa** como el impulso de **proyectos estructurales de largo plazo**. La combinación entre la inversión en infraestructura, el fortalecimiento tecnológico y la implementación de la reorganización institucional coloca al INAMU en mejores condiciones para enfrentar los retos de los próximos años, cumpliendo con su mandato legal y asegurando un impacto positivo en la vida de las mujeres del país.

*****Última Línea*****



VIII. ANEXOS

- Anexo 1: Acuerdo de aprobación interna de Junta Directiva INAMU al POI 2026
- Anexo 2: MATRIZ DE ARTICULACION PLAN PRESUPUESTO 2026 (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 2026
- Anexo 5: Informe trimestral y actualización del Portafolio de Proyectos IIIT 2025
- 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
- Anexo 12: Certificación UPI uso de índice multidimensional de pobreza
- Anexo 13: Certificación del bloque de legalidad plan-presupuesto 2026.doc
- Anexo 14: Certificación del bloque de legalidad plan-presupuesto 2026.pdf
- Anexo 15: CARTA-MIDEPLAN-AINV-UIP-0208-2025_Certificación INAMU
- Anexo 16: CERTIFICACIÓN-MIDEPLAN-AINV-UIP-0013-2025_INAMU