

Contenido

Presentación.....	2
I. Cumplimiento de Metas Plan Nacional de Desarrollo	3
a. Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social.....	3
i. Programas articulados para la reducción de la desigualdad social y la garantía de derechos de la población en pobreza.	3
ii. Política para la Igualdad y la Equidad –PIEG-	4
iii. Plan Nacional de Atención contra la Violencia –PLANNOVI	6
iv. Articulación de Programas para la generación de capacidades para la empleabilidad y el emprendedurismo.....	6
b. Sector Seguridad y Justicia	8
i. Cantidad de mujeres víctimas de violencia que recibieron asesoría legal o atención psicoterapéutica.....	8
ii. Cantidad de mujeres en alto riesgo de femicidio atendidas en los Centros Especializados en Atención y Albergue Temporal a Mujeres (CEAMM)	8
iii. Procesos de divulgación y sensibilización para erradicar la Violencia contra las Mujeres	9
II. Incidencia Internacional	10
a. Informe para la Convención para Erradicar todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW).....	14
III. Alianzas Estratégicas	14
a. Convenios Institucionales.....	14
b. Procesos de Transverbalización del Enfoque de Género en las Instituciones Públicas... Procesos de trabajo con poblaciones vulnerables.....	15
a. Sello para la Igualdad de Género	15
IV. Avances en la Legislación para la promoción y garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres.	16
a. Leyes Aprobadas	16
b. Impulso y promoción de legislación.....	17
V. Participación Política	18
VI. Gestión Administrativa.....	20
a. Ejecución Presupuestaria período enero diciembre 2016	20
b. Construcción Sede Central del INAMU	23
c. Consolidación del proceso del ciclo de planificación, según niveles planificación estratégica, táctica y operativa, sus riesgos y los presupuestos plurianuales	24
VII. Retos, Limitaciones y Proyecciones a Mediano y Largo Plazo	24

Presentación

Esta administración ha entendido los derechos de las mujeres como un tema estructural y central para el desarrollo sostenible en nuestro país, lo que se alinea a los objetivos de desarrollo sostenible, bajo la claridad de que No hay desarrollo sin las mujeres y mucho menos será sostenible.

Para tal efecto, el INAMU impulsa estrategias de transversalidad de género en el marco de una política de igualdad, y la de violencia contra las mujeres, mediante las rectorías y políticas públicas de las que se dan cuenta en este informe, y que involucran a todo el estado.

Asimismo, se evidencian los múltiples servicios que cada vez amplía y diversifica el INAMU, para lo cual construye alianzas -que no solo involucra al sector público sino también el privado-. Esta estrategia es conteste con el trabajo realizado y las recomendaciones establecidas en el reporte del panel de alto nivel para el empoderamiento económico de las mujeres, presidido por el señor Presidente de la Republica en el marco de la ONU.

Creemos en la integridad de los derechos de las mujeres, y la importancia de todos estos, pero le hemos asignado una enorme importancia a la autonomía económica de las mujeres por el impacto en las otras autonomías de las mujeres y en el crecimiento económico de nuestro país, dando cuenta de la cantidad de políticas y servicios sostenidos en este periodo, así como evaluación del impacto de estas acciones en la vida de las mujeres, particularmente con FOMUJER, que es un fondo de transferencia económica para el emprendedurismo de las mujeres.

La transformación cultural, la atención a las víctimas de violencia, la paridad entendida como una nueva ética política son parte de los ámbitos también estratégicos.

Nuestras acciones consumen lo equivalente al dinero asignado durante este periodo, y que toma parte del presupuesto ordinario y del superávit, lo cual durante muchos años no se alcanzaba, es resultado del mejoramiento de las estrategias de planificación y de administración.

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

Mayo 2017

I. Cumplimiento de Metas Plan Nacional de Desarrollo

a. Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social

i. Programas articulados para la reducción de la desigualdad social y la garantía de derechos de la población en pobreza.

La ejecución del programa Avanzamos Mujeres ha logrado sostener la cobertura en todo el país y fortalecer individual y colectivamente a las mujeres. Entre los resultados más sobresalientes del proceso están:

- ✓ *Incremento en la cobertura*, se partió de una línea base de 1300 mujeres en 2014, se superó la meta para alcanzar 5000 mujeres para el año 2016, y se logró impactar directamente a 6857 mujeres.
- ✓ *El fortalecimiento individual de las mujeres*, el conocimiento de sus derechos y el avance en su autonomía, que les permite un ejercicio efectivo de sus derechos y de su ciudadanía plena en temas que van desde el empoderamiento económico, salud sexual y reproductiva, derechos humanos y prevención de la violencia.
- ✓ *Una participación activa de las mujeres* en los procesos de formación, producto de la valoración positiva del proceso. El **94%** de las mujeres que han ingresado el proceso formativo lo concluyen. Por lo tanto, esas mujeres conocen sus derechos y realizan cambios significativos en sus vidas personales, en las dinámicas familiares y comunales. Asimismo, reconocen y fortalecen su autonomía económica, como medio para mejorar sus condiciones de vida.
- ✓ *Los procesos de articulación institucional* han venido generando una mayor incorporación y acceso de las mujeres a los mismos, mediante el establecimiento de mecanismos de coordinación formales entre las instituciones y a las coordinaciones regionales y locales que se establecen entre el personal del programa, las y los funcionarios institucionales y las mujeres. Existen 5 mecanismos institucionales formalizados: Instituto Nacional de Aprendizaje (Asesoría de Desarrollo Social), Banco Hipotecario de la Vivienda, Instituto Mixto de Ayuda Social (Fideicomiso IMAS, Programa Ideas Productivas, Bienestar Social (Diagnóstico y Planes de Desarrollo Familiar), FONABE (**Fondo Nacional de Becas**) y Universidad Estatal a Distancia (Programas de estudio y becas) y Ministerio de Educación Pública (Exoneración pago de exámenes, incorporación a programas educativos)

En febrero 2017, la Autoridad Presupuestaria aprobó la creación de 51 plazas orientadas a incrementar el número de mujeres que reciben el proceso de Formación Humana, lo que implica que para este año se pretende atender a 10000 mujeres en condición de pobreza.

Como un insumo importante en la lucha por erradicar la pobreza a finales del 2016, se presentó por parte del INAMU el estudio titulado: *Pobreza en Costa Rica: La situación de las mujeres. Una caracterización de las mujeres participantes en el Programa Avanzamos Mujeres 2015*, que da cuenta del impacto del programa en la vida de estas personas, por ende, de la importancia de sostener y fortalecer este proceso.

ii. Política para la Igualdad y la Equidad –PIEG–

Oficializado y en ejecución el III Plan de Acción de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de género –PIEG– 2015-2018. La PIEG, diseñada para un período de 10 años, anuncia con la puesta en vigencia de su III Plan de Acción 2015-2018, los compromisos centrales del Sector Público estatal costarricense en su conjunto, para contribuir al cierre de brechas de desigualdad de género ya diagnosticadas desde el año 2007 y revalidadas en el año 2011 cuando se volvieron a medir los indicadores base.

El 8 de marzo del 2016, los presidentes de los Supremos Poderes de la República (Presidente de la República, Presidente de la Asamblea Legislativa, Presidenta de la Corte Suprema de Justicia) y del Tribunal Supremo de Elecciones, firmaron compromisos públicos de Estado para alcanzar 13 resultados concretos mediante las acciones de las instituciones que representan. Efectivamente, los acuerdos firmados dan el banderazo oficial a la puesta en marcha desde 2015 del tercero y último plan de la política vigente que espera cerrar en diciembre 2018, entretanto se define y aprueba otra política similar a la PIEG hasta el año 2030. Los compromisos firmados se resumen en el siguiente recuadro y son evaluables pues toman en cuenta indicadores nacionales en cada caso:

COMPROMISOS FIRMADOS III PLAN DE ACCION PIEG

Resultado 1: Desarrollado el enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y la valoración económica del trabajo doméstico no remunerado (TDNR), en la oferta estatal de servicios y programas institucionales vinculados. Esto incluye a la REDCUDI y otros servicios similares.

Resultado 2: Mujeres con mayor acceso al empleo remunerado y a la empleabilidad producto de nuevas opciones de cuidado. Tanto públicas como privadas.

Resultado 3: Las mujeres cuentan con mecanismos mejorados de inspección laboral (atención, resolución y registro de denuncias) para la protección de sus derechos laborales, con enfoque de género.

Resultado 4: Desarrollado un mecanismo especial de aseguramiento en jornada parcial para trabajadoras domésticas.

Resultado 5: Aumentan mujeres con capacidades para la inserción laboral, mediante estrategias de empleabilidad y empresariedad, que toman en cuenta sus condiciones de género y necesidades diversas.

Resultado 6: Las mujeres cuentan con servicios de salud sexual y reproductiva integrales, que incorporan una oferta de anticoncepción diversificada, con normas para la atención de embarazo adolescente, parto humanizado y aborto terapéutico y espontáneo, así como sus respectivas guías clínicas.

Resultado 7: Aumentan niñas, niños y personas adolescentes en el sistema educativo que reciben educación para la igualdad y equidad de género y sobre la sexualidad y afectividad con enfoque participativo, intercultural, de género y de derechos humanos.

Resultado 8: Las mujeres cuentan con servicios de información y orientación legal de calidad sobre sus derechos, desde instituciones públicas y privadas.

Resultado 9: Reducción de la violencia simbólica contra las mujeres y de los patrones culturales machistas que la mantienen.

Resultado 10: Desarrolladas nuevas acciones de prevención de la violencia contra las mujeres en alto riesgo de muerte en, al menos, el 50% de los cantones del país.

Resultado 11: Aumenta la cantidad de mujeres de organizaciones sociales y partidos políticos que se capacitan para ejercer liderazgos para el empoderamiento y la protección de sus derechos.

Resultado 12: Más mujeres participan en espacios de representación política y órganos colegiados como resultado de la aplicación de la paridad política.

Resultado 13: Las instituciones públicas y las municipalidades cuentan con mecanismos e instrumentos de transversalidad de género en su quehacer.

La Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Esta Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Cada uno de los objetivos tiene como meta poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y **promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas** y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales. En estos Objetivos y metas se expone una visión de futuro sumamente ambiciosa y transformativa y se inspira en los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas.

Ahora bien, el **objetivo número 5** tiene una especial relevancia. La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades.

El objetivo 5, ha colocado el reto país de vincular todos los demás objetivos con políticas, planes o programas que tengan enfoque de género. En atención a lo anterior, es que este gobierno no solo respalda la importancia de promover los derechos humanos, reafirmando nuestro compromiso internacional con la aprobación de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como lo son los ODS; sino que además, se tiene la certeza que para lograr alcanzar estos objetivos, es necesario articularlos en torno a estrategias de desarrollo sostenible cohesionadas y con titularidad nacional, por lo que revisten especial importancia las políticas y las estrategias de desarrollo nacional.

En atención a lo anterior, la promoción de igualdad entre hombres y mujeres se ha convertido en un asunto prioritario para esta administración, evidencia de ello es como se han alineado políticas nacionales y la aprobación de la Agenda 2030, bajo la premisa de incluir medidas en pro de la igualdad de género como eje transversal: -Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y los ODS-.

El Plan Nacional de Desarrollo, el cual recoge entre otros aspectos relevantes, “el modo de gestión pública necesarios para avanzar hacia una sociedad cimentada en la equidad, el conocimiento, la innovación, la competitividad, la transparencia y el desarrollo sostenible”. En el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, se reconoce que la igualdad de género es “un medio y un fin en sí mismo: es un objetivo por derecho propio y todo avance en su cumplimiento promueve el de otros objetivos, tales como la reducción de la pobreza y la desigualdad, la erradicación de la segregación laboral y la desigualdad salarial, la eliminación de la violencia contra las mujeres, la participación política y el acceso pleno a la educación, entre otros”.

Por otra parte, la PIEG, también retoma este mismo orden de ideas, y se ha consolidado como la hoja de ruta del Estado costarricense hacia la igualdad, mediante la cual se pretende que el país pueda avanzar en materia de desarrollo humano, de la mano con el cumplimiento de una

serie de compromisos suscritos internacionalmente como los ya mencionados: CEDAW, Convención Belém do Pará, la Plataforma de Acción de Beijing y los ODS, entre otros

iii. Plan Nacional de Atención contra la Violencia –PLANNOVI

También durante este primer semestre 2016 el INAMU inició el proceso de diseño metodológico general y se ejecutaron un conjunto de consultas a redes institucionales locales, a representantes de distintos grupos organizados y organizaciones no gubernamentales y a personas expertas en violencia intrafamiliar y violencia de género, todo con el fin de formular la Política Nacional para la Atención y prevención de la violencia contra las mujeres a lo largo de su ciclo de vida y el plan de acción PLANNOVI para los próximos cinco años. Durante este rico proceso, se ha venido formulando de manera paralela un eje novedoso de esta política que tiene que ver con la promoción de masculinidades positivas, en un esfuerzo por atender de manera preventiva este flagelo nacional que causa la violencia contra las mujeres. Sin duda, estas acciones han tomado bastante esfuerzo institucional en la primera parte del año. Quedó para el año 2017 la definición completa de la Política en Violencia y su plan de acción PLANNOVI.

iv. Articulación de Programas para la generación de capacidades para la empleabilidad y el emprendedurismo

El fortalecimiento del empoderamiento económico de las mujeres impacta en la sociedad costarricense, cuando se logra entender que el parque empresarial femenino costarricense está compuesto en un gran porcentaje por microempresas de mujeres, y que es esta la razón por la cual el INAMU decide incluir en sus políticas sobre Derechos Económicos a las MIPYMES, empresas de mujeres como la población meta de atención, especialmente las micro, que incluye organizaciones de mujeres productivas y en defensa de los derechos.

Dentro de las Iniciativas que la Institución ha venido desarrollando destacan:

RED interinstitucional de atención integral a las mujeres vinculadas a un proceso penal

En el marco del trabajo de la RED interinstitucional de atención integral a las mujeres vinculadas a un proceso penal y a sus familiares dependientes en condiciones de vulnerabilidad, la cual es coordinada por el INAMU, una de las principales preocupaciones se relaciona con las dificultades que existen para estas mujeres puedan acceder a la Oferta Ordinaria del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en sus servicios de capacitación y formación profesional, ya que muchas de ellas no cumplen con los requisitos de escolaridad establecidos, los cuales obedecen a niveles cualificables y perfiles ocupacionales del Sector Productivo.

De ahí que, en forma conjunta con el INA, se llevó a cabo en los meses de marzo y abril una experiencia piloto dirigida a mujeres en condiciones de vulnerabilidad que incluyó a mujeres en procesos penales, en la que 28 mujeres finalizaron el Curso de Emprendedurismo. Durante este año continuarán con el “Módulo Plan de Negocios”. En este proceso las mujeres cuentan con el acompañamiento del INAMU y UPYME del INA.

Además de constituirse en una acción afirmativa para estas mujeres, lo que busca la experiencia es identificar aspectos para fortalecer y/o adecuar la oferta de capacitación existente para las

personas que viven en condiciones de alta vulnerabilidad y que tienen poco acceso a la oferta programática del INA.

Fondo de Fomento de actividades productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES)

Es el Fondo de Reembolsable dirigido a promover la empresariedad de las mujeres, su impacto en la sociedad costarricense radica en que brinda oportunidad a las mujeres de ser valoradas como empresarias, cree en ellas y fortalece el camino para concretar sus ideas productivas

El impacto económico, se puede asociar a un mejor producto, más competitivo a nivel comercial, de mejor calidad, aumento de ganancias y productividad. El logro de hacer la diferencia en sus productos y las posibilidades de sacar a su familia adelante. Mejor calidad de vida, mejor situación económica, que se reflejara en todo su entorno familiar.

Durante el 2016 se apoyó a 499 empresas de mujeres, distribuidos de la siguiente forma:

Categoría	Región						Total general
	Brunca	Central	Chorotega	Huetar Caribe	Huetar Norte	Pacífico Central	
Innovación o desarrollo tecnológico		₡ 10.428.606,00	₡ 7.293.677,00		₡ 6.250.995,00		₡ 23.973.278,00
Programas Institucionales: 1.1 Ferias Nacionales de Empresariedad	₡ 3.842.748,00	₡ 15.569.886,00				₡ 8.489.269,00	₡ 27.901.903,00
Programas Institucionales: 1.2 Ferias Regionales de Empresariedad	₡ 10.385.661,00	₡ 9.011.236,00	₡ 3.858.150,00		₡ 15.196.578,00	₡ 26.152.350,00	₡ 64.603.975,00
Programas Institucionales: 1.3 Proyectos Empeñe	₡ 7.572.140,00	₡ 618.082,00	₡ 170.955.850,00	₡ 37.064.182,00		₡ 120.519.874,00	₡ 336.730.128,00
Proyectos de producción agropecuaria	₡ 98.586.515,00	₡ 95.983.319,00	₡ 106.378.022,00	₡ 187.999.129,00	₡ 114.114.428,00	₡ 166.563.661,00	₡ 769.625.074,00
Proyectos Orientados al Cuido		₡ 15.654.450,00	₡ 16.225.510,00		₡ 8.000.000,00		₡ 39.879.960,00
Apoyo a la Organización	₡ 10.428.243,00	₡ 33.191.721,00	₡ 10.394.957,00	₡ 3.382.370,00		₡ 5.783.116,00	₡ 63.180.407,00
Total general	₡ 130.815.307,00	₡ 180.457.300,00	₡ 315.106.166,00	₡ 228.445.681,00	₡ 143.562.001,00	₡ 327.508.270,00	₡ 1.325.894.725,00

Proyecto EMPRENDE

El proyecto Empeñe ha trabajado con una totalidad de 996 micro y pequeñas empresas (MYPE) lideradas por mujeres; el 5% de ellas son MYPEs lideradas por mujeres con discapacidad (principalmente motora). El 70% de las beneficiarias recibieron asesoría individualizada y el 75.6% se capacitaron en diferentes temáticas como: inglés conversacional (17%), mercadeo y comunicación (12.65%), gestión administrativa (8.2%), gestión de inocuidad y buenas prácticas de manufactura (6.6%), estrategias de negocios y planificación por objetivos (10%), liderazgo y empoderamiento (5%), redes sociales (10%), gestión contable (4.32%), técnicas de ventas y fidelización de clientes (2%), conociendo los números de mi empresa (1.4%), asociatividad (2.6%), costo y fijación de precios (2%), iniciando mi negocio (2.3%), registros financieros (3.5%), y corresponsabilidad empresarial (2%). Finalmente, el 50% de las beneficiarias participaron en espacios de encuentro empresarial.

b. Sector Seguridad y Justicia

- i. Cantidad de mujeres víctimas de violencia que recibieron asesoría legal o atención psicoterapéutica.

Este es un indicador que superó levemente la meta original propuesta y está a la base de nuestros servicios de Atención directa a Mujeres víctimas de violencia en todo el país. Se trata de una acción regular de la institución, cuya novedad para este cuatrienio ha sido la implementación de estos servicios desde todas nuestras sedes regionales y extendida en San José a través de los servicios de la Delegación de la Mujer, ubicada en el distrito Judicial. Los efectos sobre la población usuaria, que este año 2016 ascendió a 6280 mujeres de nuevo ingreso, son sumamente importantes, en primer lugar, para su contención emocional y física inmediatamente después de haber sufrido un episodio de violencia en su contra; pero también durante su seguimiento, porque en su mayoría continúan recibiendo terapia psicológica individual o grupal, asesoría legal y asistencia en trabajo social. En algunos casos el INAMU puede acompañarle también judicialmente.

Producto de la investigación del Estado de la justicia, los datos judiciales, así como las voces de las mujeres dan cuenta que las denuncias interpuestas en el marco de la ley de penalización y por delitos sexuales son las que tienen las tasas más altas de desestimación, por lo que se consideró necesario amortiguar este hecho mediante la designación de asesoras legales que le permitan a las denunciantes mejorar su participación como víctima en el proceso penal. Para tal efecto se amplió la cobertura de asesoría que tradicionalmente brindamos a las víctimas de violencia que solicitan las medidas cautelares, a servicios de acompañamiento y asesoría jurídica en la vía penal, lo cual fue posible mediante convenio con el colegio abogados y abogada. A la fecha se cuenta con personal capacitado y más de 96 mujeres con acompañamiento.

- ii. Cantidad de mujeres en alto riesgo de femicidio atendidas en los Centros Especializados en Atención y Albergue Temporal a Mujeres (CEAMM)

Una especificidad en la atención a mujeres víctimas de violencia se mide mediante este indicador y se refiere básicamente a las mujeres que se encuentran en riesgo de muerte y así han sido estimadas bajo criterios interdisciplinarios y dictaminados por un Juez. En estos casos el INAMU ofrece los servicios de sus tres Centros especializados en Albergue y Atención a Mujeres sus hijos e hijas CEAMM, en estos lugares las mujeres se mantienen alejadas físicamente del agresor durante unos meses y se continúa con su tratamiento. Se intenta en 2016 procurar una mejor inserción de estas mujeres en la sociedad a su salida del albergamiento. Se atendieron por este servicio un total de 386 mujeres sobrepasando la meta de 300 acordadas para el año 2016.

Cincuenta y una (51) mujeres en riesgo de muerte, se mantuvieron en 2016 con el servicio “Kit de emergencia”, que incluye varios dispositivos de comunicación que le permiten a ella seguir en su casa, pero solicitar rápidamente, en caso de requerirlo, asistencia inmediata. El indicador Cantidad anual de mujeres en alto riesgo de femicidio con KIT asignado, condensa la información del comportamiento anual de esta asignación de dispositivos a las mujeres. Al igual

que en el caso de los CEAAM, se han establecido criterios específicos para la asignación de estos Kits, así como la voluntad de las mismas mujeres. Las 51 mujeres en riesgo están vivas, ese es el mayor impacto de este esfuerzo preventivo. Actualmente los Comités Locales de Atención Inmediata a mujeres Víctimas de Violencia (CLAIS) funcionan en Cañas, Corredores, Heredia, Hatillo, Desamparados, Alajuela, Jiménez, Cartago, Turrialba, Puntarenas, La Cruz, Santa Cruz, Limón, Cañas, Siquirres, Turrialba, Puntarenas, La Cruz y Alajuelita. No se cuenta con información de edad y condición de refugiadas o discapacidad. Los CLAIS tienen como objetivo dar una respuesta interinstitucional de protección inmediata a mujeres en situaciones de alto riesgo de femicidio y potencializar la intervención interinstitucional y comunal oportuna en estos casos.

De la misma manera permiten la coordinación con las instituciones integrantes del Sistema y/o de las Redes Violencia contra las Mujeres para dar respuestas personalizadas e integrales a las víctimas y contribuyen en la investigación penal de los delitos de violencia contra las mujeres.

- iii. Procesos de divulgación y sensibilización para erradicar la Violencia contra las Mujeres

Campaña MachisNo

La campaña de MachisNo se da en el marco de una alianza con la Unión de Clubes de Fútbol de la Primera División (UNAFUT) en la que se utiliza positivamente el espacio del fútbol, que tradicionalmente ha sido un espacio en el que se perpetran violencias contra las mujeres, pero que también puede ser un espacio que utilizado positivamente lleve mensajes de no violencia, ni discriminación, con modelajes de un hombre que aunque intuido en la lógica machista puede cambiar y tomar decisiones no machistas.

Dada la importancia de esta campaña para el objetivo de cambio cultural, se decidió medir sus impactos, lo cual no es frecuente, pero que en este ámbito nos genera mucha satisfacción de como logro posicionamiento y nos permite tomar decisiones informadas sobre su continuidad

Tras una investigación cuantitativa con una muestra de 601 casos y un margen de error del 4%, se concluyó que la puesta en marcha de la campaña MachisNo, en su fase inicial, generó grandes frutos debido a que provocó reflexión a más de la tercera parte del grupo meta, y a un 13% le llevó a realizar cambios en su vida, esto significa que el objetivo de la campaña se cumplió.

Según la investigación realizada, se concluyó que el 73% de la población entrevistada recuerda la campaña, esto indica que el mensaje logró llegar a alrededor de las $\frac{3}{4}$ partes de este grupo. También que el 25% recuerda la campaña de forma espontánea, sin necesidad de mencionársela. En la población alcanzada, la campaña logró posicionar el mensaje: un 42,2% lo recuerda contra el machismo y a favor de la igualdad de género; un 30,6% lo interpreta para evitar malas actitudes y la violencia; un 26,4% lo identifica como resaltando la responsabilidad del padre ante los hijos durante partidos y la actitud de este durante el fútbol.

Según la investigación, un 52% de las personas entrevistadas recuerdan la campaña MachisNO e indican que esta le generó un proceso de reflexión interna. Tomando en cuenta el total de la muestra, esto indica que al 37% del total de la población entrevistada señala que la campaña les generó un proceso de reflexión. Los principales aspectos de reflexión refieren a que “debe haber igualdad”, a que “el fútbol no debe ser generador de machismo ni violencia”, a que

“delegamos en la mujer obligaciones que deben ser compartidas” y a “no ser machista”, entre otros.

Es importante indicar que dentro de las personas a las que la campaña les generó un proceso de reflexión interna hay un 36% que afirman que les provocó cambios, hacen referencia a “ser más conscientes”, a “compartir responsabilidades con la esposa en la casa” y a “pensar antes de actuar, mantener la cordura en partidos”. Este porcentaje refiere en el total de la muestra al **13%** de personas que han generado cambios a partir de la campaña.

Campaña sobre Acoso Callejero

Durante el 2016 se pautó la campaña de “Actuamos en contra del acoso sexual”. La inversión fue de 19 millones de colones y se impactó a 5 millones de personas por mes. Esta campaña tuvo por objetivo el informar a las mujeres para que identifiquen este tipo de violencia y para que conozcan los mecanismos de denuncia.

Documental “¡Sí estuvimos! Mujeres en la Historia.

Dentro de las acciones dirigidas a la difusión de los derechos de las mujeres y hacia el cambio cultural, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se produjo el documental “¡Sí estuvimos! Mujeres en la Historia. Este documental constituye un esfuerzo encaminado hacia la recuperación de la memoria histórica de nuestro país, invitándonos a descubrir, pero también a reflexionar, sobre la contribución y aporte que las mujeres hemos realizado al desarrollo del país, a la lucha por la igualdad de género, al reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, y a la creación de una sociedad democrática que, de manera justa y equitativa, promueva un mayor respeto por los derechos y la justicia social. Además, esta producción se convierte en una herramienta invaluable en el proceso de aprendizaje que tienen las y los estudiantes de Costa Rica, pues al proveer una relectura de la historia, desde la mirada de las mujeres, contribuye al cambio cultural a favor de la igualdad y equidad de género.

II. Incidencia Internacional

El adelanto de los derechos humanos de las mujeres en nuestro país, incluyendo la creación de instituciones o Mecanismos Nacionales como el Instituto Nacional de las Mujeres, no podría entenderse de manera aislada y localizada, sino íntimamente vinculada a una agenda internacional que ha permitido muchos de los logros conseguidos al día de hoy.

Instrumentos como la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, e incluso los Consensos surgidos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, son cruciales para entender el desarrollo del derecho internacional en favor de la igualdad de género, y son reveladores de la organización y lucha de las mujeres en espacios diversos pero sobre todo en la esfera global para lograr el reconocimiento de su autonomía.

En este sentido, es comprensible que uno de los fines del INAMU, tal como lo expresa su ley constitutiva de 1998 en el artículo 3, inciso b), sea el de “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”.

Asimismo, entre sus atribuciones está la de “mantener relaciones de intercambio y cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores”. Lo anterior también pasa por el fortalecimiento de la gestión estratégica del INAMU brindando cooperación técnica, atrayendo recursos financieros, técnicos y humanos, e implementando gradualmente un programa institucional articulado de Cooperación Internacional en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional, la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y el Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANNOVI).

En virtud de lo anterior, es un honor y un deber de rendir el informe al Parlamento, en representación del pueblo de Costa Rica, sobre la labor institucional y en este caso en cuanto a incidencia internacional.

En el transcurso de este tercer año de gobierno, la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres ha realizado nueve viajes oficiales al exterior, que en lo sustantivo corresponden a las instancias regionales en las que el INAMU está llamado a participar en calidad de Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, a saber: la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (CIM); la Conferencia de la Mujer de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC); el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana del Sistema de integración centroamericana SICA; y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Sistema de Naciones Unidas.

La participación de la Presidenta Ejecutiva del INAMU y Ministra de la Condición de la Mujer en estos espacios ha tenido resultados palpables, que enumeramos a continuación:

- ✓ En el marco de la Asamblea de Delegadas de la CIM en mayo del 2016, se presentó el informe de la Presidencia de la CIM de Costa Rica para el período 2012-2015, con avances en las siguientes áreas: la aprobación de la Declaración sobre Violencia y Acoso Político contra las Mujeres; el diseño del Sistema Integrado de Indicadores de Derechos Humanos de las Mujeres, la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos por la Secretaría General de la OEA; el fortalecimiento de la sociedad civil en las actividades y reuniones de la CIM; y la aprobación de la “Declaración de Lima sobre la Igualdad y la Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Económicos de las Mujeres”.
- ✓ En el marco de la XIII Conferencia de la Mujer de América Latina y el Caribe, en octubre de 2016, se aprobó la Estrategia de Montevideo, con el fin de alcanzar la igualdad de género para el 2030, en concordancia con la Agenda de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Esta Estrategia se compone de 10 ejes y 74 medidas, que los Estados miembros de la CEPAL incluyendo Costa Rica deberán adaptar a sus planes de desarrollo, prioridades y objetivos nacionales, políticas y presupuestos.

Lo novedoso de este acuerdo es que condensa todos los anteriores compromisos asumidos en los distintos Consensos sobre derechos de las mujeres latinoamericanas y caribeñas, de manera que los Estados puedan abordar de manera integral e interrelacionada los nudos estructurales de la desigualdad, como por ejemplo las brechas económicas y laborales y la persistencia de la pobreza; los estereotipos, patrones y normas culturales patriarcales, discriminatorias y violentas; la división sexual

del trabajo y la desigual organización social del cuidado; así como la concentración del poder y relaciones de jerarquías en el espacio de lo público.

- ✓ La Ministra Mora viajó en noviembre de 2016 a Santo Domingo, República Dominicana, en ocasión de la III Reunión del Grupo de Trabajo de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños sobre el Adelanto de las Mujeres. Creado a partir de la II Cumbre de Presidentes de la CELAC en enero de 2014, el Grupo de Trabajo sobre el Adelanto de las Mujeres tiene como misión la identificación y promoción de estrategias integrales e inclusivas que contribuyan a garantizar los derechos de las mujeres rurales en todo su ciclo de vida.

En este sentido, durante la III Reunión se discutió y aprobó, con apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Estrategia de Género del Plan para la Seguridad Alimentaria, Nutricional y Erradicación del Hambre 2025, un instrumento que pretende garantizar un impacto equitativo del principal acuerdo regional sobre erradicación del hambre, a mujeres y hombres.

De esta manera, la Estrategia permitirá incorporar la perspectiva de género en marcos legales, leyes y políticas nacionales sobre derecho a la alimentación y seguridad alimentaria; promueve la aplicación de políticas diferenciadas para mujeres rurales, en relación con el acceso y uso de la tierra, agua, semillas nativas, servicios financieros, y reconocimiento a su trabajo; favorece la ampliación de la protección social a las mujeres, incluyendo el fortalecimiento de sus capacidades técnicas y educación, reducción de la vulnerabilidad, la incorporación de las trabajadoras agrícolas no remuneradas y por cuenta propia a los sistemas de seguridad social y pensiones, y la promoción de la salud tanto a nivel familiar como desde los Estados; y finalmente, la inclusión de las mujeres en las políticas y planes nacionales de prevención y gestión de desastres, mitigación y adaptación al cambio climático. Esta Estrategia fue aprobada en enero de este año durante la V Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de la CELAC en Punta Cana.

En ocasión del sexagésimo primero Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el tema central de discusión fue el empoderamiento económico de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo, por lo cual la delegación de Costa Rica encabezada por la señora Ministra rindió cuentas ante la Asamblea de Naciones Unidas sobre las políticas, programas e iniciativas del gobierno costarricense en el abordaje de esta problemática, incluyendo el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, el programa FOMUJERES, las Ferias de Mujeres Empresarias, entre otros programas de fomento a la empresariedad y emprendedurismo de las mujeres.

Mención aparte merecen los cinco viajes realizados por la Ministra de la Condición de la Mujer, con motivo del Panel de Alto Nivel del Secretario General de Naciones Unidas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres.

En enero de 2016, el entonces Secretario General de Naciones Unidas, Sr. Ban Ki-moon, estableció la creación de un Panel de Alto Nivel con representantes y líderes de gobierno, del sector privado, organizaciones multilaterales, instituciones financieras internacionales y academia, para posicionar el empoderamiento económico de las mujeres como un elemento clave de la agenda global para el cumplimiento de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, al cual se han comprometido la mayoría de países que integran el Sistema de Naciones Unidas.

Empoderar económicamente a las mujeres, significa no solo que ellas podrán generar, mantener y hacer uso de activos propios, bien sean monetarios, financieros, digitales o de propiedad, sino también la oportunidad de un efecto multiplicador en todas las esferas de sus vidas y de la de los demás.

La Administración Solís Rivera planteó desde su inicio como eje estratégico de su Plan Nacional de Desarrollo, el adelanto de las mujeres y el avance de sus derechos para alcanzar la igualdad de género. Con esta convicción, y desde la certeza que la autonomía económica puede tener un efecto dominó en otras dimensiones de la igualdad, el Presidente de la República asumió personalmente el compromiso de co-presidir este Panel junto a la Directora Ejecutiva de IKEA Suiza, Simona Scarpaleggia, nombrando a la Ministra de la Condición de la Mujer como su representante y apoyo técnico.

El Panel de Alto Nivel del Secretario General de Naciones Unidas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres presentó el 22 de septiembre de 2016 el primer informe llamado *“No dejar a nadie atrás: un llamado a la acción para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres”* y el pasado mes de marzo se presentó el segundo y último informe: *“Tomando acciones para el cambio transformacional sobre el empoderamiento económico de las mujeres”*. Ambos informes dan cuenta de los nudos estructurales que limitan y/o impiden la participación plena y sustantiva de las mujeres en el mercado laboral y de manera general en la esfera económica y pública, así como establece acciones concretas y buenas prácticas para llevar a cabo una transformación de las oportunidades de las mujeres en al menos siete ejes estratégicos:

1. Abordar las normas adversas y promover modelos positivos: el trabajo que se realiza a nivel de las comunidades es fundamental para efectuar cambios en las actitudes y comportamientos sobre los roles de género, violencia de género y resultados como los logros en la educación de las mujeres;
2. Asegurar la protección legal y reformar leyes y regulaciones discriminatorias: combatir las leyes que reflejen discriminación de género
3. Invertir en cuidado (**y modelos de corresponsabilidad social del cuidado**): reconocer, reducir y redistribuir trabajo no remunerado y las labores de cuidado
4. Construir activos digitales, financieros y de propiedad
5. Cambiar la cultura y las prácticas corporativas discriminatorias por razones de género
6. Mejorar las prácticas del sector público en empleo y contratación sensible al enfoque de género
7. Fortalecer la visibilidad de las mujeres, su voz colectiva y representación.

Estos esfuerzos a nivel internacional han permitido a su vez consolidar alianzas estratégicas para la realización de proyectos de impacto directo para las mujeres de nuestro país. Una de ellas involucra al sitio web Facebook. En efecto, siendo uno de los ejes el acceso a activos digitales, financieros y patrimoniales, y la eliminación de las brechas en estos campos, INAMU y Facebook comenzaron a implementar desde el mes de marzo el programa “Ella aprende, Ella emprende” en Costa Rica. A partir de un taller de formación de personas funcionarias públicas y actores del sector privado nacional, siguiendo un esquema de Formar-a-formadores, se pretende fortalecer las iniciativas y políticas de capacitación a mujeres con herramientas digitales relacionadas con mercadotecnia y empresariedad.

De esta manera, el programa busca un impacto sostenido y duradero, en el que el conocimiento en uso de redes sociales para los negocios se integre en los programas y proyectos de

capacitación que tanto el sector público como privado integren dentro de sus servicios a mujeres. En este mismo orden, el INAMU se encuentra preparando el Congreso Mundial sobre brechas financieras, a realizarse en junio de ese año con la participación de actores relevantes del Panel, así como de otras instituciones financieras internacionales y nacionales.

Con la publicación del Segundo reporte en marzo de 2017, se espera crear las condiciones propicias en el seno de las Naciones Unidas para una gran alianza entre Estados, comprometidos -al igual que este gobierno- con el empoderamiento y la autonomía de las mujeres. Las expectativas están puestas para que un grupo de países amigos lleve adelante el diseño de una convención sobre empoderamiento económico, la primera en su especie a nivel mundial, dando lugar a nuevos avances en materia del derecho internacional, y con un impacto sustantivo en las condiciones de vida de las mujeres.

- a. Informe para la Convención para Erradicar todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW)

Se ha desarrollado un trabajo de coordinación a través de la Plataforma Interinstitucional CEDAW para la actualización de la información del VII Informe CEDAW. Durante el primer trimestre de este año los esfuerzos han estado centrados en elaboración de la respuesta al Comité CEDAW sobre las cuestiones que el Comité requirió que el Estado actualizara y ampliara relativas a este informe. Asimismo, se ha estado preparando la documentación que requerida para la defensa oral que se realizará en Ginebra el 7 de julio de este año.

III. Alianzas Estratégicas

- a. Convenios Institucionales

Durante esta gestión se ha dado especial relevancia a las alianzas estratégicas con otros sectores públicos, así como con el sector privado como una forma de aunar esfuerzos y multiplicar la capacidad de respuesta ante las necesidades de las mujeres.

De esta manera se han firmado Convenios con las siguientes instancias:

Corte Suprema de Justicia: dirigida al fortalecimiento del programa de “facilitadores (as) Judiciales

Fondo de población de Naciones Unidas: sobre Prevención del embarazo adolescente

Instituto de Fomento y asesoría Municipal: dirigida al apoyo de las mujeres del proyecto Plaza Paso Canoas

Ministerio de Economía, Industria y Comercio: para el establecimiento del Sistema Información Empresarial

- b. Procesos de Transverzalización del Enfoque de Género en las Instituciones Públicas

1. Trabajo en la incorporación del enfoque de género en el Plan Nacional de Desarrollo Rural Territorial del INDER con el propósito de que las instituciones implementen acciones específicas dirigidas a la disminución de brechas de género en el ámbito rural
2. Incorporación del enfoque de género en el Sistema de Registro de información del Servicio de Extensión Agropecuaria del Ministerio de Agricultura, lo que va a permitir contar con información cualificada para el diseño y ejecución de acciones y proyectos que benefician a las mujeres rurales a partir de sus necesidades específicas.
3. Fortalecimiento a los mecanismos institucionales de género. Este año, se trabajó con un total de 27 mecanismos, correspondientes a instituciones del sector público centralizado y descentralizado, desarrollando procesos de capacitación y asesoría técnicas bilaterales en temas de política institucional y servicio público con enfoque de género.
4. Acciones de asesoría técnica puntual con funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dirigidas a la incorporación del enfoque de género en los programas Empléate. Intermediación laboral e Inspección laboral.
5. Articulación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la capacitación y sensibilización de los y las abogadas en la incorporación del enfoque de género en los procesos de interpretación y aplicación en el ámbito administrativo de la nueva legislación laboral que entrará en vigencia el 25 de julio próximo.

Procesos de trabajo con poblaciones vulnerables

- ✓ Entrega de implementos deportivos en los territorios indígenas de Amubri y Gavilan Canta, para equipos de fútbol de mujeres indígenas que participan de los procesos formativos recreativos con INAMU, esto con el fin de promover la participación comunal y ciudadana se les hizo entrega de uniformes, balones y tacos a 50 adolescentes. Esta actividad se realizó en el mes de febrero 2016.
- ✓ Entrega técnica, en territorios indígenas de la región Caribe, en acatamiento al Acuerdo de Niñez y Adolescencia de dotar de materiales para prevención del abuso sexual y otros temas de interés de las mujeres indígenas, actividad realizada en el mes de noviembre 2016. Se entregaron 400 ejemplares de materiales género sensitivos con el fin de proporcionar servicios de información para población menor de edad y personas adultas, que brinden insumos en materia de igualdad y equidad de género, y derechos humanos de las mujeres.

a. Sello para la Igualdad de Género

El Proyecto inició en abril del 2016, y los principales resultados obtenidos el año pasado son: Se finalizaron los procesos pendientes con el Ente Costarricense de Acreditación, se registró ante el Registro Nacional el “Sello de Igualdad de Género”, y se publicó el Reglamento para el Otorgamiento y Uso del Sello de Igualdad de Género. Además, se instauró y se encuentra en funcionamiento la Comisión para el Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género en donde se avanzó en la formulación del sistema de reconocimientos.

Este proceso ha permitido informar a 105 empresas e instituciones públicas sobre la norma, el sello y el acompañamiento que brinda el proyecto.

Asociación de Liderazgo y ascenso social (ALAS)

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)
Asociación de Cámaras de exportadores de Costa Rica (CADEXCO)
Reinventing business for all (RBA)
Asociación Foro de mujeres empresarias y profesionales de Costa Rica
BAC San José

A la fecha 45 empresas han firmado el compromiso de adscribirse al sistema y 20 más han expresado su interés de firmar la carta de compromiso.

Ferias de Empresariedad

Ferias de Empresariedad durante el 2016 se realizó la VII edición de la feria Nacional de empresarias en la cual participaron 156 empresas representativas de todo el país. Las categorías que se seleccionaron fueron: a) productos artísticos y artesanales b) productos agrícolas y agroindustriales c) Servicios. Esta actividad busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres empresarias, facilitando su acceso a mercados y reforzando su capacidad productiva y organizativa en busca de un mejor precio a sus productos, así como de la continuidad de sus relaciones comerciales. Además, se realizaron ferias regionales en la Región Chorotega, Central y Brunca.

A fin de profundizar en el conocimiento de las necesidades y las estrategias implementadas por las mujeres en este tema se desarrolló una investigación sobre empresariedad. Esta investigación denominada “Emprendiendo sueños: la vivencia de mujeres empresarias y emprendedoras de la región Brunca y región Central de Costa Rica” tuvo como aspiración conocer la experiencia de mujeres emprendedoras y empresarias en estas dos regiones del país, con el propósito de identificar elementos clave para el ejercicio de sus derechos humanos, especialmente sus derechos económicos. En este contexto, constituye un estudio encaminado a explorar las principales barreras a las que las mujeres se deben de enfrentar en el campo empresarial, identificando los obstáculos sociales, familiares e institucionales que limitan el acceso de emprendedoras y empresarias al ejercicio de sus derechos económicos. Esta investigación se suma a los esfuerzos realizados por el INAMU para contribuir con la autonomía económica de las mujeres, plasmando la experiencia de 30 de ellas.

IV. Avances en la Legislación para la promoción y garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres.

El Instituto Nacional de las Mujeres ha apoyado y participado activamente en el proceso de aprobación de leyes entre mayo del 2016 y mayo del 2017, las cuales se señalan a continuación:

a. Leyes Aprobadas

- ✓ “Modificación del artículo 11 de la Ley No. 6723, del 10 de marzo de 1982, y sus Reformas, Ley del Registro y Archivos Judiciales”. Esta reforma logró autorizar al Juez o Jueza a cancelar los asientos una vez cumplida la pena impuesta, en los casos de delitos cometidos por una persona en condición de vulnerabilidad y con familiares dependientes, con excepción de los delitos de crimen organizado, trata, delitos sexuales

contra menores de edad, homicidio calificado, feminicidio y delitos contra los deberes de la función pública.

- ✓ Ley 9374 del 23/8/2016. “Reforma del artículo 37 de la Ley No. 8589, Penalización de la Violencia contra las Mujeres, del 25 de abril 2007”. Esta reforma logró modificar la imposición de la pena en el delito fraude de simulación sobre bienes susceptibles de ser gananciales de dos meses a tres años, si el monto de lo defraudado no excediera de diez veces el salario base y, con prisión de seis meses a diez años, si el monto de lo defraudado excediera de diez veces el salario base. Antes de la reforma se sancionaba únicamente con pena de prisión de ocho meses a tres años.
- ✓ Ley 9379 de 30/8/2016. “Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad”. Busca promover y asegurar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno y en igualdad de condiciones con los demás del derecho a su autonomía personal. Establece la figura del garante para la igualdad jurídica de las personas con discapacidad y, para potenciar esa autonomía, se establece la figura de la asistencia personal humana.
- ✓ Ley 9406 de 13/1/2017. “Fortalecimiento de la protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas, reforma Código Penal, Código Familia, Ley Orgánica TSE y Registro Civil, y Código Civil”. Esta ley pretende alcanzar el fortalecimiento de la protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas. Este tipo de relaciones les niega su infancia, obstaculiza su educación, restringe sus oportunidades y acrecienta el riesgo de violencia, porque la mayoría son relaciones asimétricas con una gran diferencia de edad, siendo una de las de las principales consecuencias de este tipo de relaciones los embarazos en las niñas, haciéndolas renunciar en muchas ocasiones a sus estudios y proyectos de vida, de ahí que subrayamos el gran logro que significó la aprobación de esta ley.
- ✓ Por otra parte, y como muestra de los compromisos del gobierno de Costa Rica por la promoción, garantía y protección de los derechos humanos, el INAMU ha apoyado la ratificación de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos como la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia Ley 9358 de 26/8/2016, así como la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores Ley 9394 de 30/9/2016.

b. Impulso y promoción de legislación

Asimismo, se ha impulsado desde INAMU al Proyecto de “Modificación de los artículos 71 y 72 de la ley n.º 4573, código penal, de 4 de mayo de 1970”, esta iniciativa de ley propone la modificación de los artículos 71 y 72 del Código Penal, en los cuales se dispone el modo de fijación de las penas y la concurrencia de atenuantes que facultan a la persona juzgadora a disminuir una sanción penal.

Incluye criterios de valoración en el caso de las mujeres para la imposición de una pena; y señala que estos criterios deben presentarse al momento de la comisión del hecho delictivo, de forma tal que influyeran en su actuar delictivo.

Los parámetros propuestos para la atenuación de la pena para las mujeres, son situaciones de vulnerabilidad: como pobreza, dependencia: sean personas menores de edad o adultos mayores, y la violencia de género.

Con base en ello, las personas juzgadoras podrán utilizarlos como herramientas para valorar las particularidades de las mujeres en conflicto con la ley, lográndose de este modo atender las circunstancias específicas que influyeron en la comisión del hecho y las personas que se afectarán con su encarcelamiento.

De igual forma el INAMU ha mostrado su apoyo a los proyectos de ley en agenda del grupo de mujeres parlamentarias, dentro de los que señalamos la Reforma a la ley que utiliza la imagen de la mujer; Reforma Código de Trabajo para combatir la Discriminación Laboral contra las Mujeres en condición de maternidad y fortalecer la responsabilidad social del cuidado de infantes; Paridad Horizontal; reformas para fortalecer la protección legal y administrativa de las personas menores de edad en situaciones de violencia intrafamiliar y de género; Ley para asegurar la paridad en la integración de los órganos colegiados de las instituciones públicas; Ley para proteger a la mujer embarazada y sancionar la violencia obstétrica; entre otros.

En lo referente a los procesos en los que el INAMU se adhiere a las pretensiones formuladas por mujeres en sede judicial o administrativa, denominados Coadyuvancias y en cumplimiento con los criterios establecidos en el reglamento, pero actuando por sí mismo en defensa de un interés propio por cuenta ajena, siendo este el interés colectivo de acuerdo con su ley de creación, tomando el proceso en el estado en que se encuentre.

En el período mayo 2016 a mayo 2017 se tramitaron cuatro coadyuvancias relacionadas con derechos políticos ante el Tribunal Supremo de Elecciones y derechos laborales ante los Juzgados de Trabajo, por situaciones de acoso político y laboral. En el INAMU son reiteradas las peticiones de las mujeres que afirman sufrir esta forma de violencia en el ámbito público y privado. Las coadyuvancias se encuentran pendientes de resolución final, salvo una de acoso político que fue declarada sin lugar por el Tribunal Supremo de Elecciones.

Además, el INAMU realiza incidencias, que consiste en la intervención de la jerarca ante las jefarcas o jefaturas de instituciones públicas, ante situaciones de discriminación o violencia o reconocimiento de derechos que reportan las mujeres, otras personas u organizaciones sociales a favor de las mujeres.

El INAMU gestionó en el presente período ocho incidencias ante las instituciones públicas: reconocimiento de derechos patrimoniales, derechos a la seguridad social incluyendo el reconocimiento del derecho a lactancia, exámenes citológicos, derecho al trabajo en ambientes libre de violencia, beneficios económicos a mujeres en condiciones de embarazo u otras condiciones de vulnerabilidad. En su mayoría estas incidencias fueron resueltas favorablemente, salvo la incidencia de exámenes citológicos

V. Participación Política

Dentro de las estrategias para lograr una mayor participación política de las mujeres se impulsó la Campaña "Ya Estás Lista", para promover la participación de todas las lideresas en estas elecciones, cuyo lema central es la recuperación de los liderazgos y capacidades de las mujeres para impulsar su participación en los puestos de elección municipal.

En el 2016 el INAMU capacitó 1600 Mujeres diversas en participación política, liderazgo, paridad de género, con el fin de motivarlas a participar y postularse dentro de sus partidos políticos.

Se ha trabajado en el fortalecimiento de una oferta formativa política para las mujeres desde el Centro de Formación Política del INAMU. Se continuaron con alianzas estratégicas para el alcance de la paridad de género y el impulso de la participación política de las mujeres: se realiza una investigación balance de la paridad en las elecciones con el TSE; se trabaja con organizaciones sociales para incentivar la participación paritaria y además, que las mujeres ocupen las presidencias de las Juntas Directivas; se generó el curso sobre género y diversidades en el que participaron más de 10 instituciones. Además, se trabajó a nivel nacional e internacional (Declaratoria de Perú y Ley marco del Mecanismo de seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI)) el tema sobre violencia política contra las mujeres.

Anualmente se realizan encuentros con mujeres electas, con el fin de sensibilizar, posicionar los temas de la agenda de mujeres y apoyarlas para que desarrollen una gestión con enfoque de género. En el 2015 se realizó un encuentro con diputadas electas y en el año 2016 se realizó con nuevas autoridades locales (alcaldesas, vicealcaldesas y regidoras) para la generación de herramientas para una gestión género sensitiva.

Un aspecto que no fue incluido en la reforma electoral del 2009 fue la paridad horizontal, debido a que según criterio del TSE “quebranta el principio de autonomía de la circunscripción electoral que rige en el sistema costarricense para todas las elecciones, con excepción de la elección presidencial. Por otra parte, también quebranta el principio democrático que debe imperar en los partidos políticos, a la hora de definir sus candidaturas, el cual debe garantizar que la autoridad fluye desde las bases hasta la Asamblea Nacional, y no a la inversa” (Zamora, 2009, 208).

La Sala Constitucional resolvió una acción de inconstitucionalidad presentada, en la cual el INAMU, actuó como parte interesada, en el que anula la jurisprudencia electoral sobre el tema, señalando que sí resulta exigido a los partidos políticos el respeto de la paridad no solo a lo interno de cada nómina sino a lo largo de todas las nóminas de elección popular, es decir la paridad en los encabezamientos o paridad horizontal, por lo cual dichas organizaciones deben tomar las acciones, acuerdos y procedimientos que juzguen más apropiados (incluyendo por supuesto las posibles consultas al Tribunal Supremo de Elecciones, como órgano competente) [...] (Tomado de Resolución N° 2015-016070 de la Sala Constitucional de Costa Rica, la cual se adjunta un resumen de dicha resolución).

Por ello, el TSE realizó una nueva revisión de esta información y señala que la paridad de las nóminas a candidatos a diputados no solo obliga a los partidos a integrar cada lista provincial con un 50% de cada sexo (colocados en forma alterna), sino también que esa proporción se respete en los encabezamientos de las listas provinciales que cada agrupación postule. Los partidos políticos deberán definir, en su normativa interna, los mecanismos que den cumplimiento a este régimen paritario. No obstante, en caso de que se presenten nóminas de candidatos que incumplan este requerimiento, por la razón que sea, el Registro Electoral, previo sorteo de rigor, realizará los reordenamientos que resulten necesarios en esas nóminas. En relación con las medidas adoptadas o previstas para garantizar que los partidos políticos incluyan mujeres en los primeros puestos de las listas de candidatos, como se indicó en el punto anterior, a partir de la nueva resolución del TSE (TSE, N°. 3603-E8-2016), los partidos deben

aplicar el principio de paridad (vertical y horizontal) en las listas de candidaturas para los puestos de elección.

Desde el Tribunal Supremo de Elecciones, el 2015 se constituyó en un periodo clave para la capacitación a partidos políticos, es por esto que el Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED) presentó una oferta de capacitación que permitió a líderes de partidos políticos de la GAM y de zonas rurales, contar con acceso a la formación electoral mediante los siguientes rubros: talleres presenciales (en San José y en zonas rurales), video conferencias, capacitaciones en línea, y boletines digitales.

En relación con la representación de las mujeres en puestos de designación directa. En el año 2016 se presenta en la Asamblea Legislativa el proyecto de Ley No. 20.001, “Adición del artículo 5 bis a la ley de la promoción de la igualdad social de la mujer, el cual pretende la aplicación del principio de paridad en los ministerios y viceministerios de gobierno, así como en las juntas directivas, presidencias y gerencias de instituciones descentralizadas; es decir, en todos los puestos de designación directa que realice el Poder Ejecutivo.

Actualmente, este proyecto se encuentra en discusión en la Comisión de la Mujer. No obstante, por parte de las y los legisladores se le han presentado una gran cantidad de mociones con el fin de obstaculizar su aprobación. En vista de lo anterior, el INAMU envió un criterio de respaldo al proyecto y ha realizado aportes sustantivos en la discusión pública que se ha generado en los medios de comunicación.

Respecto a la participación política de las mujeres indígenas, a nivel nacional no hay participación en espacios como la Asamblea Legislativa o en puestos de gobierno, tampoco han logrado una plena representatividad en los espacios comunales y territoriales. Con la reforma al artículo 21 de la Ley sobre el desarrollo de la comunidad, N.º 3859, las mujeres en las Asociaciones de Desarrollo Indígenas – ADI han logrado un 40% representatividad; sin embargo, en los puestos considerados de mayor importancia, como la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorera y Fiscal 1, están ocupados mayoritariamente por hombres.

VI. Gestión Administrativa

a. Ejecución Presupuestaria período enero diciembre 2016

El INAMU alcanzó una ejecución 94% en el ejercicio presupuestario 2016, lo que significa que mostró una capacidad de gestión igual o similar el total de recursos que FODESAF le asignó como presupuesto ordinario. En este año también se logró ejecutar un porcentaje del superávit institucional, llevando a sus recursos humanos a su capacidad máxima de ejecución.

El empuje mostrado en casi el 50% de las metas del Programa Técnico, que se cumplieron o sobre cumplieron, revelan que la institución está haciendo esfuerzos sostenidos de ejecución orientada al cumplimiento de objetivos que se planteó al 2018, donde destacan la ampliación de servicios y coberturas en: Atención directa a mujeres víctimas de violencia; atención directa a mujeres en información y orientación y atención directa a mujeres en empresariedad y emprendurismo.



Cuadro 1.1.1
Instituto Nacional de las Mujeres

Comparativo del monto autorizado y ejecutado según partida

Al 31 de Diciembre del 2016

Partida	Presupuesto Definitivo	Presupuesto Ejecutado ¹	% Ejecución
0-Remuneraciones	4.876.697.548,00	4.589.227.974,50	94,11%
1-Servicios	5.051.608.214,00	4.110.229.264,09	81,36%
2-Materiales y Suministros	396.950.761,50	321.001.326,70	80,87%
3-Intereses y Comisiones	500.000,00	2.621,11	0,52%
4-Activos Financieros	0,00	0,00	0,00%
5-Bienes Duraderos	7.642.894.243,50	487.702.468,74	6,38%
6-Transferencias Corrientes	759.133.700,83	564.180.804,20	74,32%
7-Transferencias de Capital	1.930.374.098,46	1.447.867.325,00	75,00%
8-Amortización	0,00	0,00	0,00%
9-Cuentas Especiales	36.333.299,17	0	0,00%
SUB TOTAL	20.694.491.865,46	11.520.211.784,34	55,67%
Recursos de crédito público	0,00	0,00	0,00%
TOTAL GENERAL	20.694.491.865,46	11.520.211.784,34	55,67%

¹/Ejecutado: Corresponde a la sumatoria de los egresos reales.

El porcentaje anual de resoluciones positivas de la gestión de compras instituciones, con respecto al porcentaje total de compras proyectado. (120%). Con la inclusión de nuevo personal en el departamento de Proveeduría, se logra mejorar sustancialmente la resolución positiva de compras institucionales y superar el 85% de meta estimada al inicio del año 2016.

Variación porcentual del tiempo de duración promedio de la contratación según línea base 2011. (90%). De igual manera que en el caso anterior, un aumento en el personal calificado en el Depto. Proveeduría logra una reducción en 4% en los tiempos promedio de duraciones de las contrataciones según el tipo de contratación. Además, se logra una coordinación más ágil entre este Departamento y la Unidad Asesoría Legal en el trámite de contrataciones y convenios. Para 2017, se espera que la puesta en operación de las contrataciones y compras en línea vía MER-LINK, permita al INAMU mejorar aún más (reduciendo) el tiempo de contrataciones estimado. Cabe destacar que durante este año 2016, se capacitó en Contratación Administrativa a todas las Jefaturas y personal de apoyo del INAMU, lo que redundará en una mejor comprensión del proceso y mejor confección de requerimientos.

Porcentaje de cumplimiento por etapas de la vinculación plan – presupuesto y la redefinición de los subprogramas presupuestarios. (100%) Este es un indicador de proceso, cuatrienal, cuyo avance sustantivo en 2015 permitió la puesta en operación del Manual interno de vinculación Plan-Presupuesto, aumentando las coordinaciones entre las Direcciones Técnica, Administrativa – Financiera y las Unidades de Planificación y Presupuesto durante todo el año y desde su

formulación hasta su liquidación. Ajustes menores fueron incorporados en este manual. Se pretende la inclusión en este Manual interno, de los procesos de ejecución presupuestaria vía Mer-link en 2017.

Consolidados y protocolizados los procesos del ciclo de planificación, según niveles planificación estratégica, táctica y operativa, sus riesgos y los presupuestos plurianuales (75%) La unidad de Planificación trabajó durante 2016 mejorando los catálogos de programación y el contenido y consenso sobre los indicadores involucrados en cada programa y subprograma institucional; además completó la descripción del proceso de planificación estratégica, táctica y operativa; dio avances sustantivos en la redacción de un borrador final del proceso interno de proyectos de inversión pública; pero han quedado pendientes la protocolización de los procesos de seguimiento y evaluación pública internos, así como de los procesos de reorganización interna parcial y total para completar la descripción oficial del ciclo interno asociado al Sistema de Planificación del INAMU.

Procesos de atención, asistencia técnica y asesoría en empresariedad, violencia contra las mujeres, organización y liderazgo y orientación e información; están protocolizados y funcionando en cada región INAMU (66%). Se logra avanzar en 2016 en la consolidación de protocolos para la atención de mujeres víctimas de violencia en sedes regionales, lo cual complementa la capacitación intensa al personal a cargo que se llevó a cabo durante 2015 y 2016. Asimismo, se consolida el protocolo de trabajo del Centro de Información y Orientación CIO-INAMU y la estrategia institucional que aborda los temas de organización y liderazgo desde nuestro Centro de Formación Política. No obstante, no se avanza suficientemente en la estrategia interna de emprendedurismo y empresariedad, pese a esfuerzos importantes hacia el final del año.

Procesos y subprocesos de trabajo orientados a la gestión del fondo FOMUJERES son aprobados y funcionan (100%). Al Manual (reglamento) existente para el funcionamiento del fondo FOMUJERES, se añade en 2016, una Resolución interna que instala los procesos de este proyecto como un Programa institucional permanente en el Área de Desarrollo Regional del INAMU y exige una coordinación directa entre las áreas de desarrollo regional y el área de políticas públicas para la autonomía económica de las mujeres. Esto con el fin de articular una ruta de atención coordinada a lo interno, para todas las mujeres del país.

Cantidad de recursos humanos especializados contratados por la Dirección Administrativa Financiera e informática de acuerdo con diagnóstico de necesidades aprobado. (47%). El avance mostrado en el indicador refleja el esfuerzo negociador interno y externo que busca balancear la ampliación de cobertura de nuestros servicios a las mujeres, con un soporte administrativo más adecuado a dicho aumento, quedando, sin embargo, faltantes de apoyo que cubrir en todos los departamentos en este ámbito administrativo o de soporte a la gestión institucional. Se aclara que lo reportado presupuestariamente incluye, a falta de un indicador específico, lo correspondiente a las remuneraciones del Programa Administrativo.

Cantidad de recursos humanos especializados contratados para las áreas técnicas de acuerdo con diagnóstico de necesidades aprobado. (257%). En relación con las metas originales y pese a las limitaciones existentes en materia de contratación de personal, que ya se expuso líneas arriba, un acuerdo interinstitucional de alto nivel, para el cambio y ampliación de la meta nacional vinculada con el programa Puente al Desarrollo, cuyo propósito es enfrentar el problema de pobreza y pobreza extrema en el país, permite que el INAMU desde su Programa Avanzamos Mujeres, pueda realizar contrataciones de personal técnico para labores específicas

en esta área en todas las sedes regionales del INAMU, lo que produjo el sobre cumplimiento de esta meta. Se aclara que se incluye presupuestariamente los datos correspondientes a las remuneraciones técnicas.

Porcentaje de personal especializado de áreas técnicas y capacitado de acuerdo con prioridades del Plan de Capacitación Institucional. (105%). El diseño de un plan de capacitación anticipado para la atención de necesidades de capacitación del personal de INAMU, se cumple a cabalidad en 2016. Cabe destacar que dos factores influyen cada vez más en la orientación y contenidos temáticos de este Plan de Capacitación, a saber: lo referido por el PEI (plan estratégico institucional) como prioridad para el período, así como lo sugerido en los planes de mejora derivados de la evaluación del desempeño que se aplica a todo el personal INAMU,

Porcentaje de proyectos del portafolio de proyectos ejecutados del PETI 2015-2017 (88%). Una revisión integral presupuestaria de los proyectos originalmente planteados para el año 2016 limita parcialmente el cumplimiento del PETI. Por otro lado, la escasez fuerte de personal en esta área de trabajo debilita la gestión eficiente de estos procesos. Se espera reforzar esta área con más personal encargado durante 2017. Se inician conversaciones internas que permitan al INAMU la formulación de un nuevo PETI 2018-2020.

Cantidad de edificios construídos, bajo estándares adecuados y equipamiento requerido que responda a las necesidades de las usuarias interna y externas del INAMU (35%). La lenta aprobación externa de las propuestas del INAMU en materia de contrataciones para un nuevo edificio, que toman en cuenta las necesidades, experiencia existente en el mercado y limitaciones presupuestarias que rigen la administración pública, han impedido que en 2016 se instalará ya, la Unidad Ejecutora del Proyecto de inversión: Edificio Central del INAMU, pese a las previsiones presupuestarias existentes.

Cantidad de edificios remodelados bajo estándares adecuados y equipamiento requerido que responda a las necesidades de las usuarias internas y externas del INAMU (100%) Se logra la meta inicial programada, remodelándose durante 2016 tanto la sede regional en Liberia (Regional Chorotega), como nuestro Centro de atención y albergue en la región Caribe,

NICSP y el costeo unitario de servicios en casos piloto, incorporados en la gestión administrativa del INAMU. (70%). La asignación de personal directamente vinculado con el avance e instalación de prácticas internas vinculadas con las NICSP, así como la consolidación en el uso de subprogramas presupuestarios internos, permiten que meta avance de manera significativa en 2016. Se espera que entre 2017 y 2018 se termine todo el proceso NICSP y se costeen algunos servicios a modo de pilotaje.

b. Construcción Sede Central del INAMU

La lenta aprobación externa de las propuestas del INAMU en materia de contrataciones para un nuevo edificio, que toman en cuenta las necesidades, experiencia existente en el mercado y limitaciones presupuestarias que rigen la administración pública, han impedido que se instalará la Unidad Ejecutora del Proyecto de inversión: Edificio Central del INAMU, pese a las previsiones presupuestarias existentes, sin embargo mediante oficio DCS-03-88 la Contraloría General de la República da su aval para iniciar el proceso de construcción. Éste aval del ente contralor, da la oportunidad el Instituto Nacional de las Mujeres de no sólo realizar una edificación planteada

desde las necesidades y especificidades de las mujeres, sino también tiene una implicación en los costos asociados al alquiler de espacios de capacitación y salas de reuniones, además del contrato por alquiler de la Sede Central.

- c. Consolidación del proceso del ciclo de planificación, según niveles planificación estratégica, táctica y operativa, sus riesgos y los presupuestos plurianuales

La unidad de Planificación trabajó durante 2016 mejorando los catálogos de programación y el contenido y consenso sobre los indicadores involucrados en cada programa y subprograma institucional; además completó la descripción del proceso de planificación estratégica, táctica y operativa; dio avances sustantivos en la redacción de un borrador final del proceso interno de proyectos de inversión pública; pero han quedado pendientes la protocolización de los procesos de seguimiento y evaluación pública internos, así como de los procesos de reorganización interna parcial y total para completar la descripción oficial del ciclo interno asociado al Sistema de Planificación del INAMU.

VII. Retos, Limitaciones y Proyecciones a Mediano y Largo Plazo

El INAMU ha venido implementando algunas modificaciones a la estructura organizativa de manera parcial, que le permiten hacer frente a las responsabilidades que le exige la Ley 7801. Específicamente, entre 2014 y 2016 inicialmente como proyecto y luego como programa institucional regular se atiende a mujeres con ideas de negocios y empresarias mediante dos Programas nuevos, a saber:

- ✓ Programa de Emprendedurismo y empresariedad de las mujeres (Fortalecido en 2016)
- ✓ Programa Fondo concursable FOMUJERES (en gestión desde 2016)

Otra modificación importante a la estructura organizativa durante el período 2014-2016, ha sido el traslado de la Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG) desde un área técnica, a la Unidad de Planificación como Staff (asesora) del Despacho de la Ministra de la Condición de la Mujer Presidenta Ejecutiva del INAMU. Se fortalece de esta manera el vínculo directivo de la Ministra sobre la Política Nacional y las labores de articulación y gestión y seguimiento que se llevan a cabo desde esta Secretaría. En conjunto con el Ministro Rector del Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social se fortalecieron, asimismo, instancias de coordinación de la PIEG tales como el Consejo de Alto Nivel Político y el Comité Técnico Interinstitucional. Ambas instancias cuentan con Lineamientos de funcionamiento actualizados y en ejecución.

Desde la perspectiva de cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, las modificaciones más importantes han sido, por un lado, el aumento de metas de resultado sobre la atención a las mujeres en condiciones de pobreza y pobreza extrema, mediante nuestro Programa Avanzamos Mujeres, la cual ha sufrido DOS modificaciones importantes. De modo que se pasó de una meta inicial de 1600 mujeres atendidas anualmente a 10000 mujeres atendidas por año, contando para ello con una ampliación importante de plazas aprobadas por parte del Ministerio de Hacienda, que fueron colocadas en un 90 % en las distintas sedes

regionales del INAMU. Por otro lado, también se aumentaron las metas iniciales de atención a mujeres víctimas de violencia, pasando de una atención regular de 3000 mujeres víctimas atendidas por primera vez al año, a 6000 mujeres víctimas atendidas al año y en todas nuestras sedes regionales. Lo que reforzó decididamente los procesos de desconcentración de nuestras operaciones en todo el territorio nacional.

La ampliación de cobertura ha incidido también en el aumento de la tasa anual de mujeres que solicitan información y orientación presencial y telefónica, por medio de nuestro Centro de Información y Orientación CIO, que crece a un ritmo superior al 10% cada año.

Algunos obstáculos en el cumplimiento de metas tienen que ver con la resistencia con que se topa la perspectiva y la metodología de género para su aplicación en importantes sectores de la institucionalidad pública del país, retrasando las metas de incorporación de las mujeres en el quehacer de todas las actividades económicas, sociales, políticas, culturales y ambientales que se proponen en vistas a su desarrollo. Esta resistencia es de distinto tipo: Por un lado, refiere a la gestión misma y a las prácticas usuales del aparato y funcionariado público, que no consideran el componente participativo ni específicamente de género durante la dotación de servicios de múltiple naturaleza. Por otro lado, no siempre se otorgan recursos suficientes a Programas orientados a mujeres en particular con el fin de cerrar una brecha específica, justamente derivado del hecho de que no siempre son adoptados objetivos institucionales precisos en esta materia, orientados a la búsqueda de la igualdad y la no discriminación por razones de género.

Otro obstáculo con implicaciones severas sobre la obtención de metas de desarrollo que se plantean en el PND y que afectan a las mujeres de manera inmediata, ha sido la baja articulación institucional. La gravedad de las situaciones experimentadas por distintas poblaciones en nuestro país y en especial por las mujeres, casi siempre requieren de una intervención integral que sólo se logra si la población afectada recibe servicios combinados, múltiples y con un eje articulador que dura en el tiempo. Este es un obstáculo aún presente, a pesar de cierto marco legal existente. Y es un reto país, pues se requieren modificaciones estructurales en el campo de la desconcentración administrativa y el presupuesto sectorial.

<i>Periodo</i>	<i>Inversiones</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Retos</i>
Mediano Plazo	Construcción de sedes regionales INAMU en todo el país y construcción del Edificio para Oficinas Centrales propios	Mejorar la prestación de servicios a las mujeres en todo el país, mediante instalaciones cómodas y adecuadas a sus necesidades, que permitan la ejecución eficaz de los programas institucionales y que mejoren las condiciones de trabajo del personal INAMU.	Mantener constante en los próximos 5 años, la inversión en capital fijo dirigido hacia el fortalecimiento en la construcción de sedes INAMU en todo el país.
Mediano Plazo	Puesta en funcionamiento de un Sistema Informatizado de Gestión Administrativa y Planificación Institucional	Automatizar los procesos de trabajos administrativos y de planificación institucional, que permitan reducir los tiempos de otorgamiento de los servicios y llevar un control certero del	Ejecutar las inversiones previstas entre 2017 y 2018 en esta materia. //Prever de manera acertada el presupuesto necesario.

<i>Periodo</i>	<i>Inversiones</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Retos</i>
		cumplimiento de metas del POI y del PEI.	
Mediano Plazo	Ejecución de los procesos internos que conlleven a una reorganización institucional integral	a) Modernizar de manera integral la estructura organizativa del INAMU. b) Consolidar un Catálogo de Programas institucionales (Planificación táctica) actualizado, sostenible y coherente con las necesidades de las mujeres en todo el país c) Consolidar un uso eficiente y eficaz del presupuesto institucional en coherencia con lo programado	Continuar con el proceso de reformas parciales a la estructura organizativa del INAMU en 2017 y 2018. Revisar y actualizar los ejercicios de reorganización total existentes, elaborar una nueva propuesta y ejecutarla entre 2018-2020.
Mediano Plazo	Actualización técnica y administrativa del personal ejecutor y las jefaturas, con base en una gerencia social inclusiva y con enfoque de género	Modernizar la gestión de Recursos Humanos del INAMU para hacer frente a las responsabilidades emanadas de la Ley 7801 para el período 2015- 2030	Aumentar el presupuesto para la capacitación del personal en gerencia social inclusiva. Planificar adecuadamente el tiempo requerido para la capacitación del 100% del personal
Largo Plazo	Ejecución de programas institucionales que potencien la incidencia, el seguimiento y la evaluación de las políticas nacionales para la Igualdad y de Violencia en contra de las mujeres en Costa Rica	Incorporación de las prioridades de política para la igualdad de género y de política de violencia contra las mujeres como metas nacionales y sectoriales en los próximos Planes nacionales de Desarrollo	a) Insertar a representantes INAMU en los procesos de elaboración de metodologías y de los PNDs mismos. b) Incidir con propuestas concretas los PNDs durante su formulación y aprobación c) Formular propuestas participativas que permitan que las prioridades de política que tiene como encargo el INAMU, puedan convertirse en metas nacionales y sectoriales y ejecutarse entre 2018-y 2030.

ANEXO 1.

Sobre la vinculación de los logros del programa con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018:

Todos los indicadores que se desarrollan desde las diversas áreas estratégicas del INAMU se encuentran vinculados al PND, agrupados tanto en los indicadores del Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social, como en el Sector Seguridad Ciudadana y Justicia. Los siguientes cuadros resumen el comportamiento de las metas institucionales que contribuyen en ese nivel de cumplimiento.

Sector: Desarrollo Humano e Inclusión Social
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES -INAMU-

Ministro Rector: Emilio Arias Rodríguez

PLAN NACIONAL DESARROLLO						CUMPLIMIENTO ANUAL METAS OBJETIVOS SECTORIALES AL 31 DICIEMBRE 2016			Sexo		Acumulado periodo 2015-2016 Meta	
Nombre del programa/proy ecto sectorial al PND	Resultados del programa o proyecto	Indicadores del programa o proyecto	Línea base del indicador	Meta del período 2015-2018	Metas Anuales PND 2016	Cumplimiento		Clasificació n de la meta	Hombre s %	Mujeres%	Resultado acumulado	%
						Resultado	%					
Programas articulados para la reducción de la desigualdad social y la garantía de derechos de la población en pobreza	Mujeres de comunidades prioritarias participan en proyectos accesibles e inclusivos, de promoción de sus derechos.	Número de mujeres de comunidades prioritarias participan en proyectos accesibles e inclusivos, de promoción de sus derechos.	0	30.000	8.800	11.837,00	134,51	Cumplida	15,00	85,00	20.970,00	69,90
Programa para la implementación de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad –PIEG- y el Plan Nacional de	Mujeres obtienen más servicios y éstos están orientados a sus necesidades y diversidad	Porcentaje de implementación del III Plan de la PIEG.	II plan PIEG	100%	25%	A la fecha se encuentran en ejecución 36 acciones mas del Plan, lo que representa un 65%	76	parcialmente cumplida				65%
	Mujeres obtienen más servicios y éstos están orientados a sus necesidades y diversidad	PLANONI rediseñado y con porcentaje de acciones prioritarias en ejecución	Evaluación PLANONI 2015	PLANONI rediseñado y 20% de acciones prioritarias en ejecución.	PLANONI rediseñado	Se avanzó en un documento de diagnóstico y consulta multisectoriales preparatorios al diseño de políticas	50%	parcialmente cumplida			50%	25%
Articulación de Programas para la generación de capacidades para la empleabilidad y el emprendedurismo	Mujeres empoderadas y con la autodeterminación fortalecida	Número de Mujeres atendidas desde una perspectiva integral	0	16.500	5.000	18287	370%	Cumplida	0	100%	24523	130%

Fuente: INAMU. Informe Anual 2016 ante el Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social.

SECTOR SEGURIDAD CIUDADANA Y JUSTICIA

PLAN NACIONAL DESARROLLO							PROGRAMACIÓN ANUAL 2016	Resultado de Avance		CUMPLIMIENTO ANUAL METAS PROGRAMAS/PROYECTOS Al 31 Diciembre 2016			
NIVEL	PILARES DEL PND (2015-2018)	OBJETIVO SECTORIAL(ES)	NOMBRE DEL PROGRAMA / PROYECTO SECTORIAL PND	INDICADORES DEL PROGRAMA O PROYECTO	LINEA BASE DEL INDICADOR	META DE PERIODO 2015-2018	Metas Anuales PND 2016	Resultado Avance Semestral		Clasificación	Cumplimiento anual		Clasificación de la meta
								Absoluto	%		Resultado	%	
Sectorial	Combate a la pobreza y reducción de la desigualdad	1. Garantizar la seguridad y el ejercicio de los derechos y libertades de todas las personas en el marco de un abordaje integral.	1.1. Prevención de las distintas manifestaciones de la violencia, delincuencia y criminalidad .	Cantidad de mujeres en alto riesgo de femicidio atendidas con nuevas iniciativas preventivas	0	1.080	2015: 30	235	69,1%	De acuerdo con lo programado	433	127%	Cumplida
							2016: 340						
							2017: 350						
							2018: 360						
			1.2. Atención a las víctimas de la violencia y el delito.	Número de mujeres víctimas de violencia atendidas.	0	21.000	2015: 3000	2.626	43,7%	De acuerdo con lo programado	6280	105%	Cumplida
							2016: 6000						
							2017: 6000						
						2018: 6000							

NOTA TÉCNICA: Tanto la capacitación a mujeres víctimas albergadas y a las comunidades, como el Convenio para la atención Legal a mujeres víctimas de parte del Colegio de Abogados de Costa Rica, son proyectos de inversión de capital social aprobados en presupuesto extraordinario #1-2015 por parte de la CGR, que no fue contemplado en la formulación original del presupuesto del período.

Fuente: INAMU. Unidad de Planificación Institucional, con base en datos de informes del Programa Técnico, al 31 de diciembre del 2016