



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

MEMORIA INSTITUCIONAL 2019-2022



PRESENTACIÓN

Tengo el agrado de presentarles a continuación la Memoria institucional INAMU correspondiente al período 2019-2022, durante el cual se desarrollaron importantes proyectos con abundantes logros para todas las mujeres del país como verán a lo largo del documento.

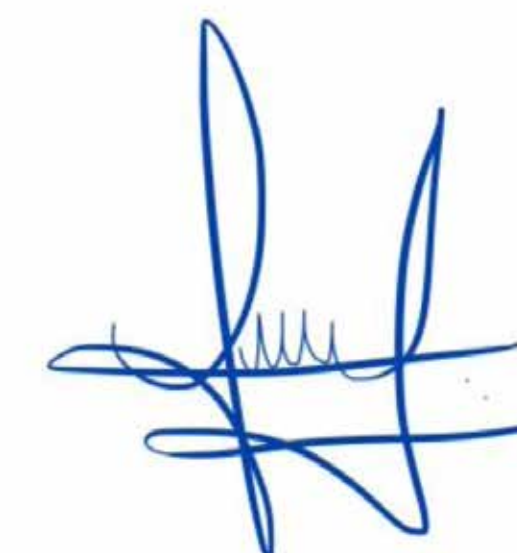
Durante esa época el reto más importante fue mantener los servicios, a pesar de la Pandemia conocida como COVID-19. Este importante acontecimiento mundial nos obligó a desarrollar imaginativamente varias opciones para estar siempre en contacto con nuestras usuarias.

Tampoco nos detuvo la Pandemia para continuar con la prestación de servicios directos a aquellas mujeres víctimas de violencia o en riesgo de femicidio, ni para atender adecuadamente a aquellas mujeres ligadas a acciones específicas de nuestro fondo para la dotación de recursos no reembolsables como emprendedoras comprometidas con su propio desarrollo, el de sus familias y el de sus comunidades.

Las acciones de capacitación hicieron avanzar internamente en el desarrollo de las telecomunicaciones y de la ampliación de nuestras modalidades mediante cursos virtuales y la gestación de nuevos sistemas interconectados.

Como se verá a lo largo de esta Memoria institucional 2019- 2022 tenemos un INAMU presente, dinámico y dispuesto a llegar a las mujeres de todo el país con nuestros servicios y por nuevas vías. También verán los retos que nos quedan después de estos años transcurridos como norte y guía para muchas mejoras futuras.

Les invito a leerla...



Yerlin Zúñiga Céspedes,
Presidenta Ejecutiva INAMU

INTRODUCCIÓN

El presente documento Memoria resume los principales logros y retos del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, durante el cuatrenio 2019-2022. La institución, durante ese período, estuvo sometida a un duro contexto nacional y mundial y, sin embargo, mantuvo siempre su trabajo centrado en el cambio cultural a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

La enfermedad COVID-19, declarada pandemia, marcó el devenir del período 2019-2022, produciendo al mismo tiempo una crisis sanitaria, económica, social y cultural de enormes proporciones en Costa Rica y en el mundo. Pero, por otro lado, permitió un despertar hacia la consolidación de relaciones, interacciones y grandes cantidades de información simultánea desde el mundo virtual, digital o informatizado, como nunca habríamos imaginado antes.

Esa gran ola pandémica que como el mar revolcó en particular el quehacer público, implicó para la administración del presidente Carlos Alvarado Quesada, la toma de decisiones constantes y de alto impacto, especialmente económicas, que colocaron a la sociedad costarricense en una carretera aparentemente sin regreso, caracterizada por la convivencia paralela con mercados sumamente abiertos de altísimo nivel como los países agrupados en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos -OCDE-, grupo al que se adhiere Costa Rica en 2021 luego de un proceso iniciado en 2015 y, al mismo tiempo, colocándonos a fines del mismo año 2021 como uno de los cinco primeros países latinoamericanos caracterizados por una gran desigualdad económica según el Índice de Gini, con lo cual una parte

importante de la población tica alcanza niveles de pobreza y pobreza externa conviviendo con grupos de población altamente ricos en el mismo territorio.

Este abismo en el cual se desarrolló la vida de las mujeres durante este período vino a agravar su situación y condición aún más confirmando, en la práctica, las teorías y perspectivas como la intersectorialidad y el enfoque de género y, en el campo sanitario conceptos como Sindemia, para hacer notar en ambos casos, cómo varios factores distintos pueden atacar y agravar la vida de un mismo grupo de personas, en este caso de las mujeres, de manera simultánea. Ellas, según se documentó durante el período, experimentan a la vez varios tipos de desigualdades tanto económicas como sociales, o bien de salud: por la falta de acceso a medicamentos, poco acceso a viviendas de calidad, convivencia en condiciones insalubres, convivencia en zonas de riesgo y de hacinamiento, todo al mismo tiempo. Estos aspectos, combinados, ensancharon las desigualdades entre mujeres y hombres que ya se han venido dando en Costa Rica.

Lo anterior, implica que el reto más importante para el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU entre los años 2019 al 2022, período que abarca esta memoria, fue tratar de detener la caída vertiginosa de las mujeres hacia crisis más profundas, utilizando todas las atribuciones legales y herramientas de trabajo disponibles, como son los servicios asociados a la atención directa a mujeres tales como : la dotación de fondos específicos,

la capacitación, la atención en violencia, el acompañamiento empresarial, el albergue como prevención de femicidios, hasta, el uso de herramientas de rectoría técnica y de política pública que dan cuenta del despliegue de políticas nacionales de igualdad, lineamientos institucionales, negociaciones y agilización de compromisos públicos que involucraron a más instituciones, empresas y organizaciones sociales en la defensa de los derechos de las mujeres mediante sus servicios a lo largo del período.

Esta Memoria cuatrienal del INAMU da cuenta de estos esfuerzos institucionales entre mayo del año 2018 y mayo del año 2022, marcados también por las fluctuaciones internas provocadas por la vivencia de dos administraciones institucionales distintas asumiendo la Presidencia Ejecutiva de la institución. En efecto, dos presidentas ejecutivas nombradas por la administración de gobierno caracterizaron dicha coyuntura: por un lado, de mayo 2018 a diciembre 2020, la señora Ana Patricia Mora Castellanos y, por otro lado, de enero 2021 a mayo 2022 la señora Marcela Guerrero Campos. Ellas dirigieron la institución y presidieron sus Junta Directivas como autoridades superiores del INAMU durante este período.



CONTENIDO

- PRESENTACIÓN/INTRODUCCIÓN _____ 1
- I PARTE. DATOS GENERALES DEL INAMU Y MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL _____ 3
 - 1. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL _____ 4
 - 2. MARCO FILOSÓFICO Y ASPECTOS ESTRATÉGICOS _____ 7
 - VALORES INSTITUCIONALES: _____ 8
 - 3. OBJETIVOS DEL INAMU _____ 9
 - 4. Poblaciones priorizadas por el INAMU según distintas estrategias de trabajo: _____ 11
- II PARTE. PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS _____ 13
- III PARTE. PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE
NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS _____ 20
- IV PARTE. PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO,
ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA _____ 33
- Anexo 1 _____ 43
 - INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022 _____ 43
 - INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022 _____ 45
- BIBLIOGRAFÍA: _____ 48

I Parte

DATOS GENERALES DEL INAMU Y MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



I PARTE. DATOS GENERALES DEL INAMU Y MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU- es una institución autónoma creada por la Ley 7801, publicado en la Gaceta No. 94, del 18 de mayo del 1998. En la cual se establece que el 2% de los ingresos de FODESAF serán destinados al presupuesto institucional. Veamos:

“Artículo 23. – Patrimonio

Formarán patrimonio del Instituto:

e) el dos por ciento (2%) de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares”.

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) 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.

Otra normativa relacionada

Ley N°7769, Ley de Atención a Mujeres en condiciones en Pobreza, del 24 de abril de 1998.

Decreto Ejecutivo 41115 MP-MCM Creación de la Política Nacional para Igualdad Efectiva entre mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) Mecanismos de Coordinación, del 6 de marzo del 2018.

Ley No 8688 de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia

I PARTE. DATOS GENERALES DEL INAMU Y MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Intrafamiliar (La Gaceta, N.º 246 del 19-diciembre-2008).

Decreto Ejecutivo 41240 MP-MCM Interés prioritaria la intervención, atención y prevención de la violencia contra las mujeres. (14 de agosto de 2018)

Directriz Presidencial 018-MP-MCM, sobre la necesidad actual de priorizar acciones para la intervención, atención y prevención de la violencia contra las mujeres. (14 de agosto de 2018)

Ley 7801 del INAMU, derivado de una modificación introducida por el artículo 2º de la ley N° 10158 del 8 de marzo del 2022, “Consolidación del Centro Operativo de atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial”.

Ley N°10235 para Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política. En relación con esta ley, el texto mismo indica en relación con el INAMU, lo siguiente: “**ARTÍCULO 11.-** Rectoría en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en la política. Le corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres diseñar, ejecutar, monitorear y asesorar en las políticas públicas y recomendaciones para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en la política, en coordinación con otras instituciones públicas, organizaciones e instancias que desarrollen programas para las mujeres y para la igualdad de género.

El INAMU constituye una de las respuestas país a varios de los compromisos asumidos por Costa Rica como Estado parte y firmante de la convención llamada CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por sus siglas en inglés) la cuál es el reconocimiento de un problema estructural mundial, como lo es el no cumplimiento de los derechos humanos para todas las personas por igual, sino que subsiste una concepción patriarcal en cuanto a los derechos en sí, ya que las mujeres se mantienen con accesos condicionados a los derechos humanos, por ejemplo, el acceso a la tierra, a los recursos productivos, e inclusive al derecho a elegir sobre sus propios cuerpos. Estas faltas de autonomías, que han sido vastamente demostradas y conceptualizadas, permanecen como nudos estructurales de género y originan desigualdades entre mujeres y hombres en virtud del disfrute de sus derechos humanos.

Por todo lo anterior, es que el Estado costarricense, mediante la acción del INAMU, coordina los esfuerzos nacionales con el resto de instituciones públicas, con organizaciones y con otras empresas privadas, para garantizar el acceso igualitario del goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, bajo los principios de igualdad y no discriminación, mediante acciones afirmativas, atención específica y gestión de políticas públicas que sean favorables especialmente a las mujeres. Lo anterior con el fin de compensar la desigualdad imperante.

A continuación, un resumen del período.

1. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

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

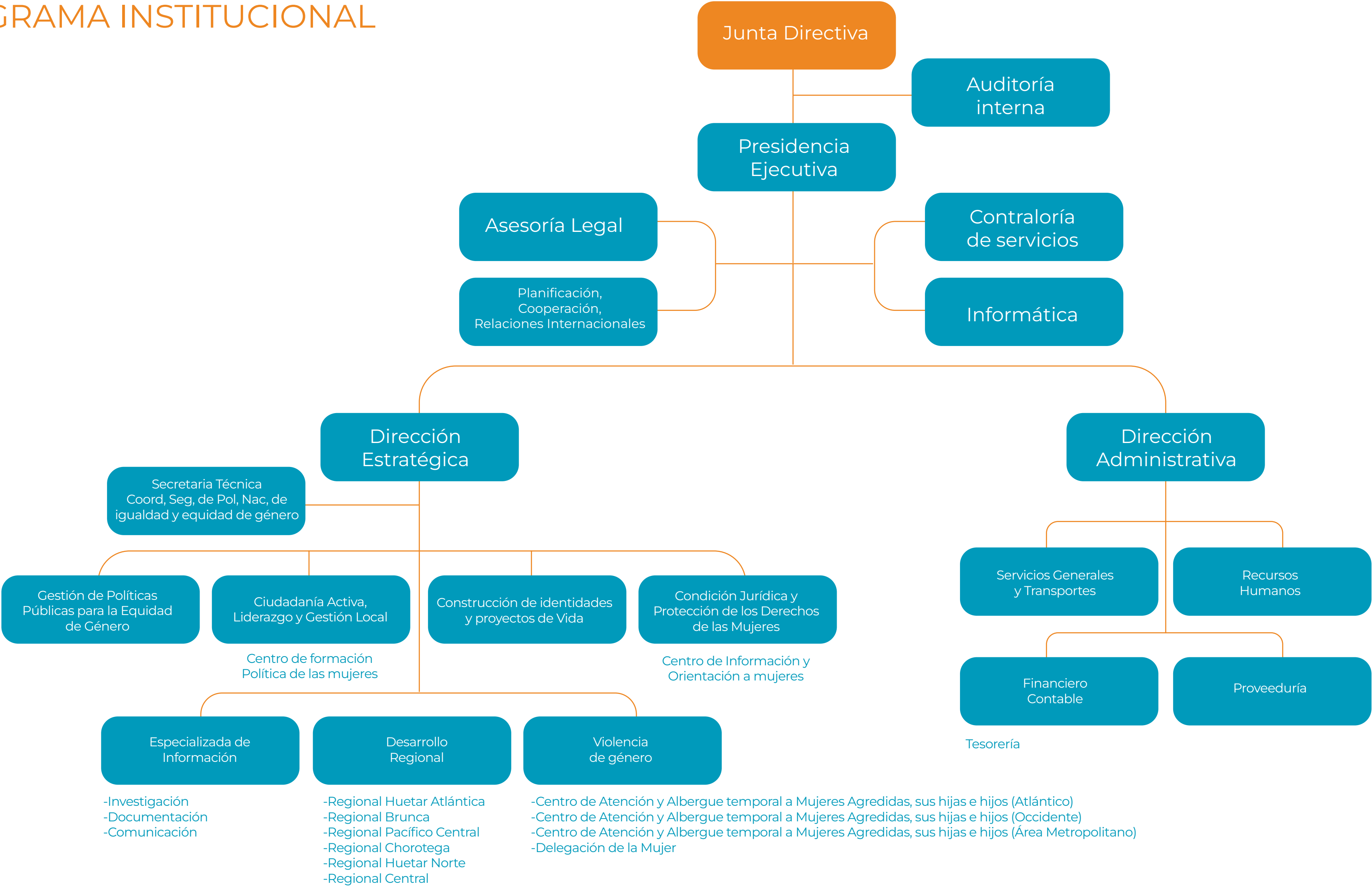
²Véanse los trabajos al respecto de CEPAL, “Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible al 2030”, 2017. Y, más específicamente puede leerse un resumen de los nudos estructurales de género en el caso costarricense, documentados en el diagnóstico inicial incluido en el documento “Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres- PIEG 2019-2030”. Ed. INAMU, 2018. Estos nudos dan origen a sus 4 ejes de trabajo: Cultura para la igualdad; Distribución del Tiempo; Distribución de la riqueza y Distribución del Poder.

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

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



1.ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



2.MARCO FILOSÓFICO Y ASPECTOS ESTRATÉGICOS²

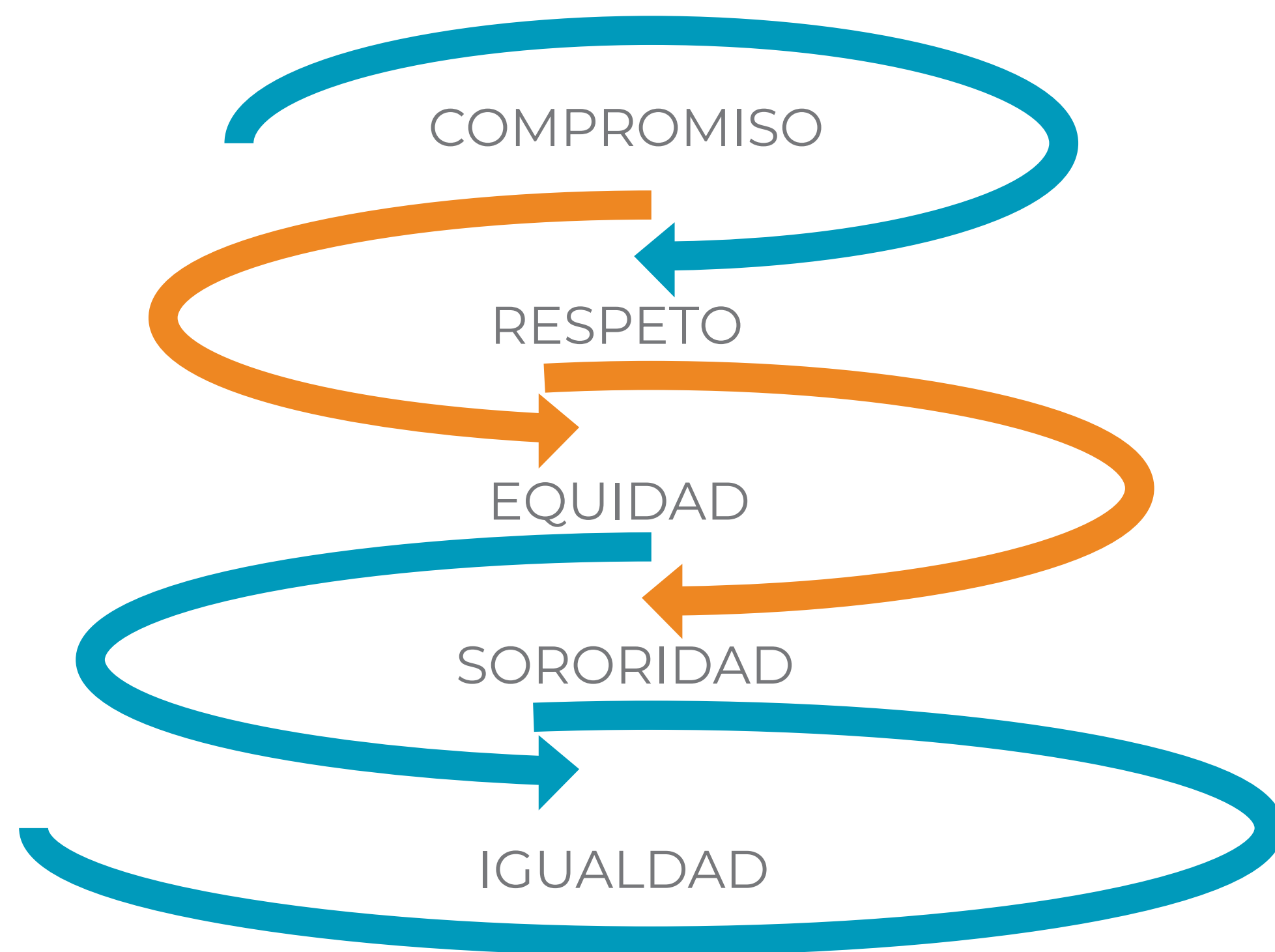
VALOR PÚBLICO: La promoción para el cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

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.

²Este 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.

VALORES INSTITUCIONALES:



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.

3.OBJETIVOS DEL INAMU ⁴

OBJETIVO DE DESARROLLO O FIN: Promover el cambio cultural para la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, mediante la generación de estrategias públicas y privadas de comunicación, información, educación y movilización.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 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.

Objetivos específicos	Indicadores de Producto	Meta esperada al 2030
EJE PERSPECTIVA CIUDADANA		
2. . Promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situaciones de dependencia para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuido y en el uso del tiempo	2.1 Número de personas, especialmente mujeres, capacitadas o participantes de acciones de promoción sobre corresponsabilidad social de los cuidados, según región.	2019-2030: 20.000 (2.500 cada año) R. Brunca: 300 R. Central 1.000 R. Chorotega:300 R. Huetar Norte:300 R. Huetar Caribe:300 R. Pacífico Central:300
	2.2 Número de instituciones públicas y municipalidades que incorporan el enfoque de Corresponsabilidad Social de Cuidados en los servicios que otorgan, según regiones. (indicadores 3.1.1, para obj 2.)	Instituciones públicas y municipalidades 30 R. Brunca: 4 R. Central (Oriental y Occidental): 10 R. Chorotega:4 R. Huetar Norte:4 R. Huetar Caribe:4 R. Pacífico Central: 4

3.OBJETIVOS DEL INAMU

Objetivos específicos	Indicadores de Producto	Meta esperada al 2030
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 Mujeres empresarias que reciben servicios de servicios asociados a la estrategia de emprendedurismo y empresariedad, según región y en comparación con la línea base 2018.	17.500 R. Central= 5.000 R. Brunca= 2.500 R. Chorotega= 2.500 R. H. Caribe= 25.00 R. H. Norte= 2.500 R. Pacífico Central= 2.500
	3.3 Número de organizaciones de la Economía Social Solidaria con proyectos productivos que reciben servicios en capacitación, asistencia técnica o financiamiento, según región.	125 R. Central= 45 R. Brunca= 21 R. Chorotega=21 R. H. Caribe=21 R. H. Norte=21 R. Pacífico Central=21
4. Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, para el disfrute pleno de sus derechos.	.1 Cantidad anual de mujeres que reciben servicios de prevención, atención y protección contra la violencia en todas sus manifestaciones, según región/cantón.	67.500 R. Central= 15 000 R. Brunca= 10 500 R. Chorotega= 10 500R. H. Caribe=10 500 R. H. Norte=10 500 R. Pacífico Central= 10 500

3.OBJETIVOS DEL INAMU

Objetivos específicos	Indicadores de Producto	Meta esperada al 2030
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 para 2018 en todas las regiones del país.	138.000 total (acumulativo final) R. Central 3.600 R. Brunca 1.680 R. Chorotega 1.680 R. H. Caribe 1.680 R. H. Norte 1.680 R. Pacífico Central 1.680
	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, en relación con el registro del Dpto. Organizaciones sociales del MTSS.	1.600 nuevas total acumulado final R. Central: 460 R. Brunca:228 R. Chorotega:228 R. Huetar caribe:228 R. Huetar Norte:228 R. Pacífico Central:228
6. Promover el ejercicio y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad.	6.1 Número de mujeres con capacidades desarrolladas para el conocimiento de sus derechos sexuales y reproductivos.	5.000
	6.2 Aumentan los servicios públicos y privados orientados a la defensa y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	1.000 servicios 800 (EBAIS) 50 (Min Salud) 100 (Colegios MEP) 50 (Juntas de salud)

3.OBJETIVOS DEL INAMU

Objetivos específicos	Indicadores de Producto	Meta esperada al 2030
EJE: PERSPECTIVA PROCESOS INTERNOS		
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.	100%
	7.2 7.2 Porcentaje de avance de la estrategia de Proyectos de inversión pública.	100%
	7.33 Porcentaje de avance anual de la estrategia de gestión de adquisiciones.	90%
	7.4 Porcentaje de avance de la estrategia de toma de decisiones en el comité director sobre la gestión institucional.	100%
8. Redefinir los procesos técnico-administrativos institucionales que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos	8.1 Porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados, en relación con la LB 2018	100%
	8.2 Porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado, en relación con la LB 2018	100% 100 % = Se han regionalizado todos los servicios del INAMU en el marco de la PIEG-PLANOV
	8.3 Porcentaje de cumplimiento de la Estrategia para la administración de los sistemas de gestión y la mejora continua en relación con la LB 2023.	

3.OBJETIVOS DEL INAMU

Objetivos específicos	Indicadores de Producto	Meta esperada al 2030
EJE ESTRATÉGICO: PERSPECTIVA CRECIMIENTO INTERNO E INNOVACIÓN		
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 PETI vigente.	100%
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	100% Política de gestión de los recursos humanos ejecutándose y consolidada.
EJE ESTRATÉGICO: PERSPECTIVA FINANCIERA		
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 aumento anual en la ejecución de recursos económicos en cada uno de los departamentos técnicos y administrativos hasta completar el 95%	5%

Fuente: Elaboración propia

POBLACIONES PRIORIZADAS POR EL INAMU SEGÚN DISTINTAS ESTRATEGIAS DE TRABAJO:

- ▶ Mujeres en condiciones de pobreza.
- ▶ Mujeres en situaciones de violencia.
- ▶ Mujeres en situaciones de vulnerabilidad económica y sociocultural por edad, etnia, discapacidad, estatus migratorio, contexto geográfico, orientación sexual e identidad de género, entre otras condiciones.
- ▶ Mujeres empresarias o con emprendimientos, sean individuales o grupales. Empresas y cámaras empresariales.
- ▶ Instituciones públicas gobierno central y descentralizado.
- ▶ Organizaciones sociales de mujeres y mixtas.
- ▶ Organizaciones no gubernamentales.
- ▶ Organizaciones políticas.
- ▶ Mecanismos interinstitucionales para la defensa y ejercicio de los derechos de las mujeres, en ámbitos nacional, regional y local.
- ▶ Personas funcionarias públicas.
- ▶ Ciudadanía en general en asuntos promocionales y divulgativos.

5.PROGRAMAS DE EJECUCIÓN TÉCNICA Y MODO DE GESTIÓN SEGÚN PROCESOS DE TRABAJO.

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 la 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 se configuran tanto el Plan Estratégico Institucional como en los Planes Operativos Institucionales POI de cada año, dando paso a la operación específica mediante los siguientes programas de trabajo:

Programa 1. Actividades centrales, el cual aglutina las tareas que son comunes a toda la institución y mediante subprogramas ligados a la Conducción Superior y planeamiento estratégico, el Soporte Administrativo (incluyendo 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 y, 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.



II Parte

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

El Programa: Atención a mujeres en su diversidad, es el principal mecanismo institucional que permitió brindar directamente a las mujeres los siguientes servicios:

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

1.Regionalización de todos los servicios de atención a mujeres. Durante el cuatrienio 2018-2022 se logró llegar directamente a más de 100 000 mujeres en todo el país mediante servicios de capacitación, promoción y asistencia técnica para la promoción de sus derechos. Más 50 000 mujeres atendidas utilizaron la vía virtual mediante interacciones por redes sociales como recursos innovadores por excelencia durante los años pandémicos más agresivos 2020 y 2021. A continuación, se pueden observar como ejemplo, cuadros que resumen el comportamiento de algunos de estos servicios según región.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

CUADRO 1 COSTA RICA. INAMU: Mujeres en condiciones de pobreza capacitadas en el curso Formación Humana, según región de planificación, 2019-2022				
Región de planificación	2019	2020	2021	2022
Total:	10.445	10.317	9.774	9.754
Central	1.932	1.705	1.496	1.615
Chorotega	1.730	1.850	1.622	1.488
Pacífico Central	1.603	1.717	1.646	1.645
Brunca	1.849	1.754	1.678	1.817
Huetar Caribe	1.570	1.671	1.477	1.734
Huetar Norte	1.761	1.620	1.783	1.455
No especificada	-	-	72	-

Fuente: SINIRUBE Sistema Único de Beneficiarios del Estado, con datos del INAMU

CUADRO 2 COSTA RICA, INAMU: Mujeres víctimas de violencia de género atendidas, según región de planificación, 2019-2022.				
Región de planificación	2019	2020	2021	2022
Total:	5.291	5.434	6.234	5.815
Central	2.882	2.914	3.827	2.372
Chorotega	580	423	761	752
Pacífico Central	581	429	468	470
Brunca	252	601	566	681
Huetar Caribe	616	550	204	1.063
Huetar Norte	380	517	408	477

Nota: CEAAM Centros especializados de atención y albergue para mujeres, sus hijas e hijos.
1/ Incluye la Delegación de la Mujer, el CEAAM Metropolitano y el CEAAM Occidente)
2/ Incluye el CEAAM Caribe
Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa técnico.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

CUADRO 3 COSTA RICA. INAMU: Personas beneficiadas de acciones de promoción y protección de derechos humanos de las mujeres, según región de planificación, 2019-2022				
Región de planificación	2019	2020	2021	2022
Total:	18.846	16.813	10.000	9.737b/
Central	7.428	4.583	2.691	1.579
Chorotega	3.774	1.113	1	1.228
Pacífico Central	2.195	150	88	1.228
Brunca	3.213	67	315	1.228
Huetar Caribe	1.049	400	125	1.228
Huetar Norte	195	10.500	469	1.228
No especificada	992	-	3.611	2.018

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa técnico.

a/ Se refiere a registros de personas que interactuaron de manera virtual.
b/La desagregación regional fue estimada y promediada para el año 2022.
Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa 1 indicadores 141 y 142 de apoyo técnico.

2.Empuje a la autonomía económica de las mujeres y financiamiento a sus proyectos y organizaciones. En el marco de la atención a mujeres durante la época pandémica, no solo se continuó dando asistencia técnica, capacitación y fondos a las mujeres emprendedoras y empresarias, sino que se aunaron esfuerzos con las instituciones del sector social y con la cooperación internacional, con el fin de reactivar la deteriorada economía, especialmente atendiendo el fenómeno visible de feminización de la pobreza. Los cuadros a continuación muestran el alcance de las actividades del INAMU en materia de reactivación económica de las mujeres durante dichos años.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

CUADRO 4

COSTA RICA. INAMU: Organizaciones de la Economía Social Solidaria (ESS) con proyectos productivos que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento, según región de planificación, 2019-2022

Región de planificación	2019	2020	2021	2022
Total:	17	4	33	27
Central	8	-	8	6
Chorotega	1	-	7	5
Pacífico Central	2	-	3	4
Brunca	1	-	8	5
Huetar Caribe	3	-	3	4
Huetar Norte	2	4	4	3

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa técnico

CUADRO 5

COSTA RICA, INAMU: Mujeres emprendedoras o empresarias ganadoras con proyectos aprobados del fondo no reembolsable FOMUJERES, según región de planificación, 2019-2021

Región de planificación	2019	2020	2021	2022a/
Total:	126	44	1.244	-
Central	32	19	323	-
Chorotega	12	3	308	-
Pacífico Central	35	8	143	-
Brunca	16	6	195	-
Huetar Caribe	19	3	150	-
Huetar Norte	12	5	105	-
No especificada	-	-	-	-

Fuente: INAMU, con datos del fondo FOMUJERES. Programa técnico
Nota técnica: a/ el año 2022 no hubo entrega de fondos por reorganización integral del modelo de gestión del fondo FOMUJERES luego de una evaluación ejecutada a fines del año 2021.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

CUADRO 6 COSTA RICA. INAMU: Montos totales otorgados por el fondo FOMUJERES, según región de planificación, 2019-2021 (en colones)			
Región de planificación	2019	2020	2021
Total:	330.600.837	53.440.051	2487.876.043
Central	99.002.019	19 936 804	695.771.522
Chorotega	35.543.034	3 699 692	598.583.990
Pacífico Central	67.404.544	10 588 761	313.625.597
Brunca	43.002660	7 245 120	379.821.743
Huetar Caribe	46.469.096	4 625 511	284.983.322
Huetar Norte	39.179.484	7 344 163	215.089.869

Fuente:INAMU, con datos del Programa técnico
 Nota técnica: a/ el año 2022 no hubo entrega de fondos por reorganización integral del FOMUJERES.

Como se puede observar en los cuadros anteriores, el INAMU invirtió cerca de 3 000 millones de colones como empuje a la empresariedad y en favor de la autonomía económica de las mujeres durante el período.

3.Más mujeres asesoradas y capacitadas como protagonistas de procesos de organización, liderazgo y participación política. Para la defensa y organización social, comunitaria y política, en dicha administración se continuó con la formación de las mujeres en varias temáticas relacionadas con sus derechos políticos. Este eje de trabajo va de la mano con los objetivos institucionales que pretenden cerrar brechas de participación y toma de decisiones entre mujeres y hombres y contribuir a su empoderamiento personal y colectivo. Para el período del 2018 al 2022 el Centro de Formación Política de las Mujeres capacitó a 605 lideresas en procesos formativos anuales donde se abordaron los siguientes temas: Derechos políticos de las mujeres, ciudadanía de las mujeres, diversidad de las mujeres, liderazgo transformador, organización de las mujeres, participación e incidencia política, alianzas entre mujeres, manejo de tecnologías de la información y comunicación para la incidencia política, herramientas digitales de comunicación (noticias, artículos, videos y redes sociales), elaboración de proyectos para la incidencia política y comunicación asertiva entre otros temas.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

4. Impulso a la investigación y divulgación específica de estudios e información. Como otro logro importante se considera la inversión institucional llevada a cabo en materia de investigación, creación de contenidos y divulgación, mismos que fueron desplegados como apoyo al desarrollo y ejecución de los procesos técnicos ejecutados por el INAMU. Cabe destacar los esfuerzos ejecutados, en la elaboración de la Encuesta Nacional de Percepción de los derechos de las mujeres ENPEDEMU, que entre 2021 y 2022 mantuvo la línea investigativa institucional actualizando los datos nacionales sobre la aplicación de estos derechos en el país.

En total se aplicaron 2500 encuestas cara a cara en todo el territorio nacional entre el 9 de octubre y el 8 de noviembre del año 2021, con la participación de 1303 mujeres (52%) y 1197 hombres (48%) y un margen de error de ± 1.96 puntos porcentuales y un nivel de confianza del 95%. La ENPEDEMU 2021 permitió identificar elementos socioculturales discriminatorios que se podrían estar agudizando y anclando en el imaginario colectivo, así como los avances que permiten y propician la transformación de la vida de las mujeres, con el fin de dar luz para orientar la generación de nuevas estrategias de comunicación, información, educación y movilización que promuevan transformaciones en las prácticas sociales, institucionales y en el Estado en general.

Sobresalen los siguientes resultados de dicha encuesta:

ESPACIOS EN LOS QUE SE PERCIBE QUE LAS MUJERES SON MÁS DISCRIMINADAS	
Trabajo	43%
Política	41%
Hogar	36%

DISCRIMINACIÓN EN LA POLÍTICA. ¿USTED VOTARÍA POR?	
Mujer afrodescendiente	95%
Mujer indígena	93%
Mujer con discapacidad	90%
Mujer adulta mayor	83%
Mujer asiática	80%
Mujer lesbiana o bisexual	75%
Mujer transgénero	71%

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS



DESIGUALDADES A LO INTERNO DE LA FAMILIA 2021), ¿QUIÉN CUIDA LA MAYORÍA DEL TIEMPO?

La mamá	57%
Otra mujer (madrastra, prima, hermana, tía)	9%
Papá y mamá	7%
Abuela	6%
No sabe/no responde	21%

PERCEPCIÓN SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DURANTE LA PANDEMIA

Ha aumentado	58%
Se ha mantenido	
igual que antes	24%
Ha disminuido	18%

PERCEPCIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN QUE BRINDA EL ESTADO A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

Nada/poco	29%
Regular	33%
Algo/mucho	38%

5. Innovación y ejecución de campañas en redes sociales y adaptaciones metodológicas virtuales para la promoción y capacitación ligada a los derechos humanos de las mujeres y al cuido como corresponsabilidad social y económica. Como se indicó líneas arriba la pandemia también trajo consigo el despliegue de innovaciones y servicios por la vía virtual o mediante el uso masivo de las redes sociales tales como Facebook, YouTube, Instagram y más recientemente Tik Tok, lo cual permitió el contacto con una población de mujeres de más diversa en edad y cobertura geográfica.

Los servicios más impulsados en esta época para los temas principales derivados de los objetivos institucionales fueron:

- ▶ Facebook lives, todas las semanas, atrayendo a una audiencia fiel de alrededor de 100 personas.
- ▶ Exposiciones y eventos(webbinar) vía canal YouTube del INAMU
- ▶ Campañas vía posteo en Facebook e Instagram
- ▶ Renovaciones del sitio Web institucional www.inamu.go.cr
- ▶ Cursos nuevos en la plataforma virtual de aprendizaje del INAMU “Curso virtual: Como padres cumplimos”. Curso virtual: Género e Interseccionalidades, para funcionarios /as públicas”.

Sobresalen temas relacionados con la prevención de la violencia y el acoso sexual, la violencia intrafamiliar, la corresponsabilidad social de los cuidados y, el emprendedurismo y empresariedad de las mujeres.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA ATENCIÓN A MUJERES DIVERSAS

Retos:

Los principales retos del INAMU para el fortalecimiento del Programa de Atención a Mujeres en su diversidad tienen que ver con:

A. Mejoras en la atención telefónica a mujeres en diferentes servicios. Para ello se han venido impulsando proyectos de especiales de atención telefónica Línea 800 INAMU que se espera consolidar como un proceso de trabajo permanente en la institución.

B. Expansión de la cobertura de los servicios institucionales en cada una de las regiones. En este caso se inició un trabajo fuerte de rediseño de procesos que impulsen la apertura de más unidades operativas que den soporte más organizado y homogéneo a las mujeres en todas las regiones del país, lo cual incluye los servicios de información y orientación en derechos humanos de las mujeres.

C. Mejoras en la infraestructura para la atención de procesos de capacitación y albergue para mujeres. En este caso, aunque nuestros proyectos de inversión en infraestructura propia caminan según lo esperado, será hasta el 2023 que se cuente con al menos dos Centros regionales del INAMU, uno en Limón centro y otro en Puntarenas, con amplios y cómodos espacios para la atención a las usuarias.

D. Mejoras en los servicios de otorgamiento de fondos no reembolsables. Se están diseñando protocolos de atención y manuales para facilitar los trámites correspondientes a las postulaciones de mujeres a los fondos disponibles en coordinación con el Ministerio de economía, industria y comercio para aplicarlos a partir del año 2023.

E. Fortalecer el seguimiento a las mujeres egresadas de los servicios. Este seguimiento dará cuenta de la efectividad de nuestros servicios, para ello se pulen procedimientos y se seleccionan muestras de usuarias de los cinco servicios adscritos a este Programa de Atención a Mujeres en su diversidad.



III Parte

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Fiel a su constitución como Mecanismo Nacional para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica, el INAMU implementa ordinariamente el Programa de rectoría técnica y vigilancia de normativa y políticas públicas, dirigido a la incorporación del enfoque de género y de igualdad efectiva y no violencia en lineamientos, planes y acciones de instituciones públicas, empresas privadas y, en organizaciones sociales y políticas, con el fin de que los servicios de dichas entidades incorporen también la perspectiva de igualdad efectiva y no violencia contra las mujeres.

Este programa condensa los siguientes servicios:

- ▶ Servicios de capacitación y asistencia técnica a personas funcionarias públicas
- ▶ Servicios de Asistencia técnica e incidencia política para la incorporación de enfoque de igualdad efectiva y no violencia contra las mujeres en instituciones públicas, empresas privadas y organizaciones.
- ▶ Servicios de generación y gestión a nuevas iniciativas de ley y emisión de criterios legales e incidencias a favor de la igualdad efectiva y la no violencia contra las mujeres.

Los principales logros de este programa durante el período 2018-2022 son los siguientes:

1. Promulgación de las Políticas Nacionales PIEG y PLANOVI y sus planes de acción respectivos. En efecto, a inicios del año 2018 se publica la nueva Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030 y un año después se anuncia oficialmente su plan de compromisos que condensa más de 50 acciones públicas dirigidas al impulso de las mujeres y de la igualdad como enfoque nacional que colabora al cierre de brechas de desigualdad y pone un grano de arena en el cumplimiento de las metas mundiales llamadas Objetivos de Desarrollo Sostenibles ODS al 2030. Este Plan de Acción PIEG abarca del año 2019 hasta el año 2022.

Por otra parte, desde fines del año 2017 y a partir del año 2019 se pone en marcha el Plan de acción de la Política Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades PLANOVI 2017-2032. Esta política específica fortalece el sector público costarricense especialmente en materia de seguridad ciudadana y justicia y se pone en marcha al inicio del período 2019-2022, con la promulgación en agosto 2018 de normativa que declara la violencia contra las mujeres como una emergencia nacional: Decreto No.41240-MP-MCM; Directriz No.018-INAMU y el Plan de acciones priorizadas por la Administración de gobierno. Para el año 2019 fue promulgado el Plan de Acción quinquenal PLANOVI que abarca del 2018 al 2022.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Para el año 2021 se presenta el siguiente resumen de cumplimiento de ambos instrumentos de política pública:

RECUADRO NO. 1 RESUMEN ACCIONES COMPROMETIDAS Y PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO, SEGÚN PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA (2018-2022)		
POLÍTICA NACIONAL /PLAN DE ACCIÓN	ACCIONES COMPROMETIDAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
PdA PIEG 2019-2022 (Plan de acción de la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres)	53	94% (2022)
PdA PLANOVI 2018-2022 (Plan de acción de la Política Nacional para la atención y protección contra la violencia hacia las mujeres de todas las edades)	100	80% (2021)

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa técnico.

En el caso de los avances obtenidos en el marco de la política y el Plan de acción PIEG sobresale las

EJE 1. Cultura de Derechos para la Igualdad

Para el final del período fueron ejecutadas un total de 880 actividades de generación de capacidades a cargo de las instituciones participantes en el Plan de acción PIEG. Esta formación en igualdad de género y derechos humanos fue dirigida al personal de 33 instituciones del Estado. De estas, 21 instituciones también realizaron 673 actividades dirigidas a la ciudadanía tomando en cuenta su población meta. Las temáticas de las actividades de capacitación estuvieron vinculadas con: prevención de hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres, masculinidades positivas, corresponsabilidad social de los cuidados, políticas para la igualdad de género, empleo de las mujeres.

En el marco del plan de acción de la citada política, 14 instituciones promovieron servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación, incorporando mensajes, contenidos, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y a los derechos humanos de las mujeres. Las temáticas de estos productos comunicacionales estuvieron vinculadas con: el aporte de las mujeres en la atención de emergencias, juventud (empleo, deporte, liderazgo, derechos humanos), derechos humanos y género en el régimen del Servicio Civil; efemérides vinculadas con derechos de las mujeres e igualdad de género, rutas para atención de hostigamiento sexual, masculinidades positivas, diversidad sexual, discriminación en diversos espacios, Estrategia Nacional de Educación STEAM con enfoque de género; habilidades digitales para niñas y entornos digitales seguros, prevención de la violencia, salud de las mujeres, diversidad cultural, denuncia de publicidad sexista.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

El Ministerio de Educación Pública decidió que la estrategia para reducir las brechas de género y la violencia contra las mujeres se incluyera de manera transversal en el “Programa Convivir”. Se desarrollaron webinars dirigidos a la comunidad educativa (Ciclo de videoconferencias), relacionados a género y derechos humanos dirigidas al personal y a la ciudadanía desde la Dirección de Vida Estudiantil.

La Universidad Nacional (UNA) produjo el documento claves para la incorporación de la perspectiva de género en programas y proyectos con énfasis en extensión. Por su parte, la Universidad Estatal a Distancia (UNED) construyó una nueva Unidad Didáctica " Derechos Humanos y Género", para la Cátedra de Trabajo Social de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades. Todos como aportes a la cultura de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

2. Distribución del Tiempo

Como parte de los compromisos inscritos en el Plan de Acción PIEG, la articulación de los servicios de cuidado para la puesta en marcha de la Política del Sistema Nacional de Cuidados, dirigido a personas de todas las edades y en condiciones de dependencia, se tiene como principal avance que en la primera semana de marzo del 2021, cuando el nuevo Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social lanza oficialmente la Política de cuidados de larga duración y atención a la dependencia en Costa Rica y, además, se declaró de interés público mediante el Decreto N°42878-MP-MDHIS.

Dicha política define la hoja de ruta para la implementación progresiva de un sistema de apoyo a los cuidados y atención a la dependencia. Esta visión y

los compromisos para alcanzarlo se ponen de manifiesto en un plan de acción con un período de 3 años que abarcan del 2021 al 2023, e incluye líneas de trabajo que permitirá fortalecer la oferta de servicios de atención a la dependencia y cuidados de personas adultas mayores o personas con condiciones de discapacidad que garanticen servicios de calidad. Es importante destacar que se ha logrado concretar la propuesta de la modalidad de copagos para la Red de Cuido y Desarrollo Infantil; todo lo anterior como parte del impulso hacia la corresponsabilidad social de los cuidados impulsada desde la PIEG.

3. Distribución de la riqueza

Como acciones ejecutadas desde este importante eje sobresalen: el caso del MTSS en términos del Tutelaje de Derechos Laborales de las personas trabajadoras a nivel Nacional 3: Se alcanzó un 29% de cobertura a nivel nacional en esta materia, lo que sobrepasa la meta planteada para el año fijada en 22%. Se atienden gestiones de suspensión de contrato y reducción de jornadas laborales. La cantidad de personas trabajadoras que vieron tutelados sus derechos fue de 362.006.

En materia de formación técnica para el empleo del Programa Empléate del MTSS se egresaron 964 mujeres de las cuales 88% son jóvenes. El 63 % del total de personas egresadas de los procesos de formación y capacitación son mujeres. Además de la formación técnica se incorporaron otros indicadores vinculados a la inserción laboral de las personas que recibieron la formación, con indicadores intermedios relativos al registro de esas personas en la plataforma informática buscoempleo.go.cr, herramienta principal de los procesos de intermediación laboral.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La inserción laboral de mujeres con discapacidad alcanzó un 41% (21 mujeres de 51 personas con discapacidad como meta total). En gestión empresarial un total de 4.322 mujeres de todas las regiones del país (en las que se incluyen mujeres jefas de hogar, de organizaciones de mujeres y de organizaciones mixtas) recibieron recursos directos (financieros, materiales, compra de equipo y asistencia técnica), incluyendo la asistencia técnica para la transformación digital para el desarrollo de proyectos productivos.

4. Distribución del poder

También en el marco de cumplimiento del Plan de acción PIEG, fueron desarrollados 56 procesos de capacitación para el fortalecimiento del liderazgo y la incidencia política de 1987 mujeres en todo el país. Estos procesos fueron desarrollados por: Acueductos y Alcantarillados (AyA), Asamblea Legislativa, MEP, TSE e INAMU. Las temáticas de estas actividades versaron sobre: Agua y Género, Hostigamiento Sexual, derechos políticos, violencia política contra las mujeres, estrategia nacional de educación STEAM, Liderazgo en gobiernos estudiantiles, estrategias de manejo de imagen con perspectiva de género, financiamiento partidario, así como varios procesos para el fortalecimiento del liderazgo y organización de las mujeres en las 6 regiones del país, tomando en cuenta las diferentes organizaciones presentes en cada una de ellas.

El TSE implementó un proyecto de trato respetuoso en las oficinas regionales de dicha institución, el cual consistió en preparar personas observadoras de trato respetuoso en cada una de las regionales y que estas a su vez replicaran al resto de personal de las regionales la información en términos de mayor cercanía y, por lo tanto, mayor confianza para tratar estos temas.

Por otra parte, se actualizó totalmente el curso virtual de Trato respetuoso y no discriminatorio por orientación sexual e identidad de género, permitiendo tener contenidos actualizados y a su vez, en algunos casos, se complementó esta base con sesiones sincrónicas en las que se profundiza sobre temas particulares propios de las funciones de ese sector, por ejemplo, en el caso de las personas asesoras electorales, se profundizó en el trato de personas electoras. En este sentido, entre ambas formas se capacitaron 283 personas funcionarias. Esta estrategia estuvo acompañada por una campaña mediante correo electrónico compartiendo mensajes de refuerzo sobre el trato respetuoso e igualitario, destacando fechas vinculadas con los derechos en el marco de la diversidad sexual. El IFAM, AyA, Asamblea Legislativa, TSE e INAMU desarrollaron 31 procesos con 2490 personas paridad y violencia contra las mujeres en la política en el marco de los derechos políticos de las mujeres. Entre los grupos cubiertos con este tipo de actividades se puede mencionar: integrantes de ASADAS, partidos políticos, integrantes de Concejos municipales y de Comisiones municipales de la condición de la mujer.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

En el caso de la política y plan PLANOVI se muestran como más importantes, los siguientes avances entre los años 2018 y 2021.

Avances

- ▶ Firma del Decreto NIDO como parte de la Estrategia Nacional para ruptura de la transmisión intergeneracional violencia -pobreza en niñas y adolescentes embarazadas, niñas y adolescentes madres, sus hijos e hijas.
- ▶ Elaboración del Protocolo para la atención de víctimas indirectas de femicidio.
- ▶ Aumento de los Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento (21 CLAIS)
- ▶ Desarrollo de la propuesta de los Informes Locales de Investigación de los Femicidios (ILAFEM)
- ▶ Avances en Materia legislativa:
 - Ley de Acoso Callejero
 - Dos reformas a la Ley de Penalización
 - Reforma a la Ley de Hostigamiento Sexual
 - Ley de creación del COAVIFMU y declaratoria de servicios de atención como servicios esenciales
 - Ley de reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio (2022)
 - Proyecto de ley para la protección de la dignidad humana, la niñez y la imagen de la mujer en la publicidad comercial

- ▶ Adecuación de los servicios de atención en el contexto de la pandemia.
- ▶ Elaboración y aprobación de la Estrategia de Regionalización del PLANOVI.
- ▶ Elaboración del Modelo de intervención en el Caribe Sur.
- ▶ Ejecución de la Estrategia de Atención Itinerante (6 cantones: Talamanca, Golfito, Corredores, Los Chiles, La Cruz, San Carlos y Garabito)
- ▶ Apertura de Plataforma PISAV en Siquirres.
- ▶ Creación de 13 plazas en el INAMU de psicóloga y abogada destacadas en las regiones.
- ▶ Conformación de la Red de hombres del sector público.
- ▶ Inicio de la medición de la inversión para la igualdad.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Volviendo a los logros del INAMU emanados desde el Programa 3 de Rectoría Técnica y vigilancia de normativa y políticas públicas, además de la proclamación de las políticas PIEG- PLANOVI ya comentadas, destacan los siguientes logros desde el quehacer del INAMU propiamente dicho:

⁵PISAV: Se trata de la Plataforma interinstitucional de seguimiento y atención a la víctima. Es un esfuerzo del Poder Judicial que atiende preferentemente a mujeres víctimas de violencia. Así mismo, se destaca en el informe que, durante el período se oficializó la Red de hombres del Sector público con el fin de avanzar en una mayor concientización sobre una masculinidad más inclusiva sobre los derechos de las mujeres y la no violencia de género, en el marco del Eje 2 de la Política Nacional PLANOVI.

2. Más personal público sensibilizado y de empresas privadas con conocimientos actualizado sobre la importancia de incorporar el enfoque de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los servicios. Como se observa en el cuadro siguiente se capacitó a más de 12000 personas de más de 90 instituciones públicas y empresas durante todo el período:

Cuadro 7 COSTA RICA. INAMU: Personas funcionarias públicas y personal de empresas privadas, capacitadas en derechos humanos de las mujeres y contra a la violencia, según año de ejecución, 2019-2022					
PERSONAS FUNCIONARIAS Y DE EMPRESAS CAPACITADAS	2019	2020	2021	2022	TOTAL
	3474	4877	1933	1747	12031

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa técnico.

3. Lineamientos de políticas públicas destacados por su impacto en la calidad de vida de las mujeres en el país:

Mediante un trabajo tesonero bajo la figura de “Alianzas público-públicas”, el INAMU brindó asesoría ya acompañamiento para la gestión de políticas públicas a las siguientes instituciones, centradas en el fortalecimiento de los derechos laborales y económicos de las mujeres:

- ▶ Ente Costarricense de Acreditación (ECA): Esquema de Certificación de la Norma INTE-G:38-2021, Niveles 1, 2 y 3. Estas Normas tienen como objeto promover el ingreso de las mujeres al mercado laboral y el mejoramiento de la calidad de su empleo.
- ▶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: con Estrategia Nacional de Empleabilidad; Depto. Inspección laboral; Programa de Reconocimientos Sociolaborales
- ▶ Instituto Nacional de Aprendizaje (INA): Agencia Nacional de Empleo.
- ▶ Ministerio Economía, Industria y Comercio (MEIC): Reconocimiento MIPYMES Política de responsabilidad social empresarial.
- ▶ Ministerio Hacienda: Guía de compras públicas sostenibles para empresas privadas en licitaciones públicas
- ▶ Sector financiero: Buenas prácticas y certificación
- ▶ Ministerio Ciencia, Tecnología: Buenas prácticas en igualdad
- ▶ Instituto Costarricense de Turismo: Estrategia de incidencia en sector hotelero
- ▶ Proyecto para aceleramiento de certificación y obtención Sellos igualdad INAMU y PNUD con 10 instancias públicas

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

4. Empresas privadas e instituciones dan un salto cualitativo en pos de certificaciones y sellos que fortalecen sus buenas prácticas en igualdad y cierre de brechas de género entre mujeres y hombres en la empresa.

En el marco del eje de Autonomía Económica de las Mujeres, el INAMU promueve la Estrategia de Igualdad de Género en el Empleo, cuyas iniciativas y ejes de acción se dirigen a la transformación de las organizaciones privadas y públicas, para promover el cierre de brechas de género en el empleo, tanto en acceso como permanencia, mediante acciones novedosas que fuesen más allá de la ley y que fortalecieran el ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres, concretamente a través de la “Norma Técnica Nacional para promover la igualdad de género en el ámbito laboral”, la cual se oficializó mediante la publicación del Decreto Ejecutivo N.º 37905-MP-MCM, y derivó en el Programa de Igualdad y Equidad de Género.

Esto implicó para el INAMU la gestión y articulación de esta iniciativa ante el organismo normalizador nacional, el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), y se logró la transición de la Norma 2015 al esquema de tres niveles en diciembre del 2021. Paralelamente, el INAMU también gestionó con el Ente Costarricense de Acreditación (ECA), la aprobación del Esquema de Certificación de la Norma INTE-G:38-2021, Niveles 1, 2 y 3. Estas Normas tienen como objeto promover el ingreso de las mujeres al mercado laboral y el mejoramiento de la calidad de su empleo, para lo cual aborda prioritariamente temas como: intermediación laboral, selección y contratación, salud integral en el empleo, corresponsabilidad familiar y laboral, entre otras. Además, se incorporó un capítulo especial para las instituciones públicas, en aras de cumplir con el ordenamiento normativo para el Estado costarricense en materia de igualdad de género.

CUADRO X COSTA RICA, INAMU: Mujeres, Empresas privadas y organizaciones OEES con asistencia técnica, capacitación y/o fondos para el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no violencia contra las mujeres, total del período 2019–2022			
PERÍODO	ESTRATEGIA DE EMPRENDEDURISMO Y EMPRESARIEDAD (TOTAL DE USUARIAS QUE RECIBEN EL SERVICIO)		
	3.1 Mujeres empresarias que reciben servicios asociados a la estrategia de emprendedurismo y empresariedad (incluye FOMUJERES)	3.2 Empresas del sector privado con prácticas laborales de igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres	3.3 Organizaciones de la Economía Social Solidaria con proyectos productivos que culminen los servicios recibidos en: capacitación, asistencia técnica o financiamiento
2019–2022	11613	1064	72

Fuente: INAMU, Unidad de planificación institucional con base en datos de informes anuales del período 2019–2022.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS



Por otro lado, los alcances de la implementación y seguimiento a la Estrategia de igualdad de género en el Empleo, durante este período, son los siguientes:

- ▶ Herramientas didácticas diseñadas 9
- ▶ Ciclos de formación: 16
- ▶ Encuentros empresariales: 8
- ▶ Buenas Prácticas Laborales en igualdad de género reconocidas: 60
- ▶ Empresas certificadas Norma INTE-G:38 y con Sello INAMU: 5
- ▶ Instituciones públicas en proceso de certificación y obtención de Sellos INAMU y PNUD: 10
- ▶ La Estrategia cuenta con los siguientes incentivos:
 - Puntaje adicional en los procesos de compra con el Estado (aumento de demanda)
 - Uso de la marca registrada del Sello de Igualdad de Género.
 - Acceso a servicios de acompañamiento técnico del INAMU.
 - Homologación de BP por parte de Sistema Reconocimientos de BP Sociolaborales (SIRESOL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (doble reconocimiento)
 - Inclusión en foros y redes internacionales para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas.
 - Doble reconocimiento INAMU-PNUD para empresas transnacionales

5. Organizaciones sociales sensibilizadas en género

Durante el cuatrienio se brindó asistencia técnica, asesoría y capacitación a organizaciones sociales en todo el país. Este importante eje de trabajo ha permitido al INAMU contar con alianzas estratégicas en relación con el empuje y sostenimiento de las Políticas Nacionales PIEG y PLANOVI, con tal de ampliar las coberturas.

Especial mención merecen el acompañamiento a las organizaciones en materia de desarrollo organizativo, liderazgo transformador, gestión de planes y proyectos (mentorías), así como mediante la incorporación de la perspectiva de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no violencia contra las mujeres en sus lineamientos y quehacer cotidianos. Entre el año 2019 y el 2022 se asesoraron a 788 organizaciones sociales (de mujeres y mixtas) como parte del proceso de Rectoría técnica y vigilancia de normativa y políticas públicas del INAMU.

6. Más Leyes, decretos y reglamentos a favor de la igualdad

Una gran cantidad de proyectos y leyes relativas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como contra la violencia, fueron trabajadas, auspiciadas, promovidas y acompañadas por el INAMU durante este período 2019-2018. A continuación, se enlistan las principales sobre estos temas:



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Proyectos de ley:

- ▶ Propuesta de reforma integral a la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Ley N°8589 del 25 de abril del 2017. En el último trimestre de 2020 se le hizo llegar a varias diputaciones una propuesta de articulado que reúne los aspectos que se consideraron más valiosos de los proyectos de ley ya presentados en la Asamblea Legislativa de reforma a la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. La propuesta aún se encuentra bajo estudio de varias diputaciones. Lo que se pretende es que, dado el interés de la Asamblea Legislativa en fortalecer la normativa de penalización de la violencia contra las mujeres, las reformas que se aprueben sean lo más integrales y sistemáticas posibles.
- ▶ Proyecto de ley N° 20.406, actual Ley N° 9823. Adición de un inciso 9 al artículo 48 del Código de Familia, Ley N° 5476, del 21 de diciembre de 1973, Ley para la reivindicación de la autonomía de la libertad en el proceso de divorcio. Este proyecto se presentó ante la Asamblea Legislativa en junio de 2017 antes de asumir el cargo doña Patricia Mora; sin embargo, se le dio seguimiento desde la gestión en el INAMU. Se aprobó como ley el 3 de marzo de 2020. La nueva legislación establece que cualquiera de las personas casadas pueda solicitar judicialmente el divorcio luego de seis meses con la finalidad de respetar la autonomía de las personas de seguir unidas en matrimonio o no y respetar, asimismo, sus derechos patrimoniales para que no deban esperar tres años +para poder reclamar la ganancialidad de los bienes en común.
- ▶ Proyecto de Ley N° 21.676. Reforma el Código Municipal para el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM). Es una propuesta presentada en noviembre de 2019 que pretende que nuevamente se establezca en el Código Municipal la obligatoriedad de contar con OFIM en cada Municipalidad y que se les asigne presupuesto, esto para fortalecer los mecanismos de igualdad locales de la mano con lo establecido en la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres 2017-2032, que reconoce la necesidad de abordar la violencia de género desde los gobiernos locales.
- ▶ Proyecto de Ley N° 21.171. Adición de un párrafo final al artículo 2 e inciso n) del artículo 12 de la Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor. Esta iniciativa fue presentada ante la Asamblea Legislativa en diciembre de 2018 y pretende prohibir y sancionar las diferencias de precios en bienes y servicios de consumo, basadas en el género de la persona consumidora. Propuestas por los Derechos Laborales de las Mujeres.
- ▶ Proyecto de Ley N° 21.706. Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo. La iniciativa presentada el 20 de noviembre del 2019, pretende modernizar la normativa que regula los procedimientos de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales. Propone dotar a la Inspección General de Trabajo de más y mejores herramientas para investigar, aplicar medidas correctivas y sancionar cuando corresponda, sin necesidad de acudir a largos y engorrosos procesos judiciales.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

- ▶ Proyecto de Ley N°21.712. Ley de reparación integral a víctimas de femicidio. Este proyecto de ley se presentó ante la Asamblea Legislativa en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre de 2019. Pretende que las personas dependientes (como sus hijos e hijas, por ejemplo) y las personas familiares que se hacen cargo de estas, vinculadas a un caso de femicidio, reciban un subsidio estatal como parte de un mecanismo de reparación amparado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- ▶ Proyecto de Ley N°21.790. Fortalecimiento de las Vice alcaldías Municipales. La propuesta, presentada en febrero de 2020, plantea una reforma al Código Municipal de forma tal que obligaría a la persona titular de la Alcaldía a definir las funciones de la primera vice alcaldía y deba rendir cuentas al respecto, en miras de fortalecer la figura de la vice alcaldía, históricamente ocupada por mujeres. Los Proyectos 21.790 y 21.791 fueron elaborados de forma conjunta entre el INAMU y el Frente de Mujeres de Partidos Políticos quienes contaron con el apoyo de varias diputadas y diputados para ingresarlo en la corriente legislativa.
- ▶ Proyecto de Ley N°21.791. Reforma del párrafo final del artículo 103 del Código Electoral. Fortalecimiento de los mecanismos de la mujer y de igualdad de género en los partidos políticos. Es una propuesta presentada en febrero del 2020 que busca que cada partido político deba contar con un mecanismo y órgano partidario permanente encargado de la transversalización de la perspectiva en su partido político.
- ▶ Proyecto de Ley N°22.019 – Ley para garantizar el derecho a alimentos ante la emergencia nacional provocada por el covid-19. En este proyecto se brinda una opción para que las mujeres no terminen cargando con todo el peso de las obligaciones económicas de una persona menor de edad, con discapacidad

o adulta mayor que es beneficiaria alimentaria y el obligado no pueda pagarla o hacerle frente a la totalidad del monto por la afectación económica derivada de la pandemia por la COVID-19. Busca que las personas beneficiarias alimentarias vean materializado su derecho a alimentos y que no se profundice la violencia patrimonial sistemática contra las mujeres, dado que son quienes históricamente se hacen cargo de las personas dependientes.

Leyes

- ▶ Ley N°7769. Atención a las Mujeres en Condición de Pobreza. El FIDEIMAS, fideicomiso del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) que apoya los emprendimientos productivos contará con más herramientas para apoyar a mujeres en condición de pobreza. La reforma a la ley de FIDEIMAS agiliza los mecanismos de apoyo a emprendedoras para sus proyectos productivos y abre oportunidades a mujeres que están excluidas del sistema financiero, así como al financiamiento con bancos estatales, donaciones de instituciones públicas, entes privados u organismos internacionales, además del financiamiento establecido con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y del IMAS.
- ⁶ Este proyecto da origen a La Ley 10188, se aprobó el 21 de junio de 2022: ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 14 BIS A LA LEY 7794, CÓDIGO MUNICIPAL, DE 30 DE ABRIL DE 1998, LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS VICEALCALDÍAS Y VICEINTENDENCIAS MUNICIPALES
- ▶ Ley N°9677. Reforma de la Ley N.º 7142, Ley De Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Busca la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- ▶ Ley N°9692. Reforma y adición de varios artículos e incisos de la Ley contra la Violencia Doméstica, N°7586 del 10 de abril de 1996 y sus reformas y la Ley de Armas y Explosivos, N° 7530 del 10 de julio de 1995 y sus reformas, para prevenir y

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

evitar el uso de armas de fuego en situaciones de violencia doméstica y proteger la vida de las víctimas. El proyecto de ley se presentó en octubre de 2018 y fue aprobado el 9 de julio de 2019. La actual ley pretende que se les cancelen los permisos y decomisen las armas a los agresores domésticos con la finalidad de proteger la vida y la integridad de las víctimas.

- ▶ Ley N°9731. Modificación de la Ley N°7530, Ley de Armas y Explosivos del 10 de julio de 1995. Mediante esta ley se incorporan como personas inhibidas para portar y tener armas a quienes se les haya impuesto medidas de protección por Violencia Doméstica, esto con la finalidad de resguardar la vida y la integridad de las víctimas
- ▶ Ley N°9758. Reforma del artículo 88 del Código de Trabajo. Regulación de la jornada nocturna de las mujeres trabajadoras. Esta iniciativa, presentada ante la Asamblea Legislativa el 6 de diciembre de 2018 y aprobada el 29 de octubre de 2019, elimina una disposición que ordena la proscripción del trabajo nocturno para las mujeres ya que no tiene fundamento jurídico ni social en la realidad actual de Costa Rica.
- ▶ Ley N°9765, Reforma del artículo 36 del Código de Familia. Se reconoce la obligación de compartir los gastos de forma proporcional y solidaria, e iguala el aporte tanto remunerado como no remunerado, ambos sustanciales para la convivencia de la familia.
- ▶ Ley N°9797, Reforma Integral de la Ley N°7771, Ley General Sobre el VIH.
- ▶ Ley N°9823, Adición de un inciso y reforma de un artículo de la Ley N° 5.476 del Código de Familia. Ley para la reivindicación de la Autonomía de la Voluntad en el Proceso de Divorcio.
- ▶ Ley N°9824, Reforma del artículo 12 de la Ley N°5.395, Ley General de Salud. Para proteger a la mujer embarazada, antes, durante y después del parto.
- ▶ Ley N°9877. Ley contra el Acoso Sexual Callejero. El proyecto de convirtió en ley 10 de agosto del 2020. El INAMU participó activamente en la redacción del articulado aprobado y en el proceso político para su sanción como ley que busca colaborar en la materialización del derecho al espacio público de las mujeres y la sanción de manifestaciones de acoso sexual callejero en espacios públicos, de acceso público y medios de transporte remunerados de personas. Asimismo, establece obligaciones explícitas para los cuerpos policiales costarricenses
- ▶ Ley N°9930 de Reforma del inciso q) del artículo 8 de la Ley n° 8.718 y sus reformas, para fortalecer la atención integral y capacitación de mujeres que son o han sido víctimas de violencia. Garantiza que, de la distribución de la utilidad neta de las loterías, los juegos y otros productos de azar un uno por ciento (1%) a un dos por ciento (2%) sea utilizado en programas de prevención y atención de las personas que son o han sido víctimas de la explotación sexual comercial y atención integral de mujeres que han sido víctimas de violencia en sus distintas manifestaciones; incluye la construcción y el equipamiento de albergues.
- ▶ Ley N°9975, reforma el ámbito de aplicación de la Ley de Penalización de la violencia contra las Mujeres. Las reformas, que incluyen también al Código Procesal Penal, fortalecen la Ley al ampliar su ámbito para que se incluyan relaciones de pareja, sean éstas formalizadas o no. Con este cambio queda claro que los delitos de femicidio se configuran aun cuando la relación de pareja ya haya terminado.
- ▶ Ley N°10029, reforma que modifica los artículos 38 y 29 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Amplía el plazo de dos a ocho

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

años para interponer una denuncia en los ámbitos de trabajo y educación, tanto en el sector público como en el privado. También establece que cuando se trata de acusaciones no judiciales, las personas menores de edad tendrán derecho a interponerlas por cualquier medio, sin necesidad de hacerse acompañar de una representación legal, sin que se exija ningún requisito de admisibilidad que impida o retrase las investigaciones y las medidas oportunas en resguardo del denunciante.

- ▶ Ley N°10022 para establecer el femicidio ampliado. Adicionó a la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres la tipificación del Femicidio en otros contextos, imponiendo pena de prisión de 20 a 35 años cuando la persona autora se haya aprovechado de una relación o vínculo de confianza, amistad, de parentesco, de autoridad o de una relación de poder que tuviera con la mujer víctima o bien, cuando el hecho hubiera ocurrido dentro de las relaciones familiares de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado, sea que vivieran o no bajo el mismo techo. Las mismas penas de prisión aplican cuando el autor tenga antecedentes de violencia contra la mujer víctima, sea en el ámbito familiar, laboral, estudiantil, comunitario o religioso, aun cuando los hechos no se hubieran denunciado. También, en caso de ser un cliente explotador sexual, tratante o proxeneta de la víctima; cuando la mujer víctima se haya negado a establecer o restablecer con el agresor una relación o vínculo de pareja permanente o casual, o a tener cualquier tipo de contacto sexual. Las reformas se aplicarán, además, cuando la persona autora comete el hecho para preparar, facilitar, consumir u ocultar un delito sexual; cuando haya cometido el hecho utilizando a la víctima como un acto de venganza, represalia o cobro de deudas en crímenes organizados de narcotráfico y delitos conexos y cuando el hecho se haya dado debido a la participación, el cargo o la actividad política de la mujer víctima.
- ▶ Ley N°10081, Derechos de la mujer durante la atención calificada, digna y respetuosa del embarazo, parto, post parto y atención del recién nacido.

- ▶ Ley N°10158, Consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y Declaratoria de los Servicios de Atención de la Violencia contra las Mujeres como Servicio Esencial. Garantiza la atención de emergencias de esta índole y declara como esenciales los servicios públicos de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Establece que el INAMU deberá incorporar en su planificación y presupuesto institucional los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para el funcionamiento y sostenibilidad del Centro.
- ▶ Ley N°10235, Ley Para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Política contra las Mujeres en Política. Define qué es y qué no es violencia política, tutela la participación política sustantiva para las mujeres afiliadas o que participan en estructuras de partidos políticos, cargos de elección popular, cargos en la función pública y como precandidatas. Esta Ley nace como resultado del trabajo técnico conjunto del INAMU, la Asamblea Legislativa y el Tribunal Supremo de Elecciones, cuyo proyecto fue consultado y consensuado de manera colectiva.
- ▶ Ley N°10263, Ley de Reparación Integral a las Persona sobrevivientes de Femicidio. Crea un régimen de reparación integral para las personas sobrevivientes de femicidio y un fondo económico para las familias. Reconoce el deber que tiene el Estado costarricense y el derecho que asiste a las víctimas sobrevivientes al femicidio por los daños a su integridad personal, física y emocional y en sus proyectos de vida personales, familiares y profesionales, a la reparación integral del daño causado por la violencia extrema contra las mujeres. La reparación tiene contenidos económicos, de prestación de servicios y simbólicos.
- ▶ Reglamento a la Ley 8901 Porcentaje mínimo de mujeres en juntas directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas. DECRETO EJECUTIVO N° 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, del 02 de marzo, 2021. Trabajado con el liderazgo del INAMU y distintas instituciones e instancias para impulsar la paridad de género en las juntas directivas de las organizaciones sociales que cubren esta Ley.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS DEL INAMU EN LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Retos:

A pesar de los esfuerzos institucionales ligados a la Rectoría técnica e incorporación del enfoque de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la corriente principal de políticas públicas del Estado costarricense, aún se presentan retos importantes tales como:

A. Regionalización de las políticas y estrategias públicas orientadas a la igualdad y la no violencia contra las mujeres en todo el país. En este caso, se vuelve un imperativo que las Políticas nacionales PIEG y PLANОВI describan una trazabilidad desde el nivel nacional al regional, de manera que sean visibles en el territorio la sensibilidad y puesta en práctica de los servicios públicos en estas materias. Para ello, la rectoría técnica debe consolidarse como un servicio regionalizado que brinda el INAMU.

B. Más servicios públicos que apliquen procedimientos y protocolos sensibles a las diversidades de género y respetuosos de los derechos humanos. La exigibilidad de derechos continúa siendo una herramienta útil para que la normativa ya existente sea utilizada y el disfrute de los derechos sea una realidad para toda la población.

C. Más mujeres tomadoras de decisiones a cargo de políticas públicas, políticas de empresa y políticas de organizaciones sociales y políticas, se requieren como base para una mejor distribución del poder y una sensibilización hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



IV Parte

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA

El soporte político y administrativo condensa las actividades institucionales que se llevan a cabo desde el Programa de Actividades centrales o comunes y están destinadas a apoyar las labores que desarrollan todas las dependencias, suministrándoles servicios de dirección política, orientación legal, planificación y evaluación institucional, presupuesto, cooperación internacional, proveeduría y compras, transportes, viáticos, materiales y gestión de los recursos humanos.

Por otro lado, este Programa de Actividades Centrales condensa la producción y gestión del conocimiento aglutinando actividades internas y externas relacionadas con el suministro de servicios de informática, comunicación, documentación, investigaciones, producción de materiales y, el manejo del archivo central y los archivos de gestión.

A continuación, se resumen los principales logros y retos durante el período para este programa

PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

Gestionar el primer Mapa de procesos institucionales, así como el Catálogo de Programas e indicadores del INAMU, se constituye en uno de los logros más importante del período en relación con la planificación institucional.

Así mismo, el levantamiento del Manual de procedimientos alineado al Mapa de procesos y a la estructura programática presupuestaria, coloca al INAMU en la ruta de la Gestión para resultados en el desarrollo (GpRD) fortaleciendo la gestión, la transparencia institucional y procurando la trazabilidad, el seguimiento y la evaluación de todas las operaciones y proyectos institucionales.

En el campo presupuestario específicamente, se logra estructurar el presupuesto y su ejecución anual de acuerdo, no solo con los clasificadores económicos y obligatorios según la hacienda pública, sino vinculando los directamente con la gestión programática. Es decir, es posible que los presupuestos institucionales sean conocidos desde su aporte a cada uno de los objetivos, a cada uno la en el año 2022, la ejecución presupuestaria pudo desagregarse, incluso, por indicador operativo.

A continuación, se muestran una serie de cuadros que reflejan el comportamiento de la ejecución cuatrienal de los recursos y el desempeño institucional total de los servicios de acuerdo con la planificación inicial de cada año.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



DATOS HISTÓRICOS DE PRESUPUESTO

DETALLE DE INGRESOS PROVENIENTES DE FODESAF Períodos del 2018 al 2022				
AÑO	I. Presupuestados	I. Recibidos	% I. Recibe	Diferencia
2018	13 197 139 464,95	12 199 192 101,46	92,4%	-997 947 363,49
2019	13 335 969 323,70	13 275 970 084,82	99,6%	-59 999 238,88
2020	12 998 987 600,00	12 429 548 743,03	95,6%	-569 438 856,97
2021	11 506 276 000,00	11 506 276 000,00	100,0%	0,00
2022 (b)	12 645 204 294,00	12 995 204 294,48	102,8%	350 000 000,48

Nota:
(a) No se incluyen los recursos de superávit de períodos anteriores.
(b) A partir del año 2022, FODESAF divide recursos entre Transferencias Corrientes y de Capital.
Fuente: Departamento Financiero Contable

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES DATOS HISTORICOS DE PRESUPUESTO

CRECIMIENTO DE LOS GASTOS Período del 2018 al 2022		
AÑO	Presupuesto Ejecutado	Crecimiento Anual del Gasto
2018	12 173 217 502	
2019	12 025 994 349	-147 223 153
2020	11 227 698 712	-798 295 636
2021	14 944 449 824	3 716 751 111
2022	11 861 393 366	-3 083 056 458

Fuente: Departamento Financiero Contable

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA

En el cuadro anterior es evidente el impacto de las normas presupuestarias sobre los reportes presupuestarios institucionales, las cuales obligaron a la reducción del gasto institucional durante los años más bruscos de expresión de la Pandemia por COVID 19 entre 2020 y 2022, debido a la gran contracción económica que sufrió el país.

Asimismo, en el cuadro siguiente, sobre el desempeño institucional general durante el período, se nota una tendencia hacia la disminución de las operaciones hacia fines del período (año 2022) que también representan impactos derivados de las restricciones por el COVID 19 en algunos tramos de ejecución institucional y por la entrada en vigencia de la Ley 9535 Fortalecimiento de las finanzas públicas; sin embargo, al mismo tiempo repercute sobre el reporte una mejora en el registro de datos y, una disminución significativa de las duplicaciones en los registros administrativos. El reporte presupuestario ligado al comportamiento de las metas también evidencia esa disminución.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



INAMU. CUADRO RESUMEN DE COMPORTAMIENTO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VINCULADOS A LA PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA PRESUPUESTARIA. Período 2019-2022 y proyección al 2023								
SUBPROGRAMA	INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	META PROGRAMADA INICIAL	META ALCANZADA	META ALCANZADA	META ALCANZADA	% RECURSOS EJECUTADOS POR AÑO según Programa institucional asociado		
		2020-2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL Programa 2 Atención a mujeres en su diversidad	(2.0.0) Porcentaje total de mujeres atendidas en el marco de los derechos humanos (desempeño final/eficacia)	5,1	5,8	3,33	1,73			
	(2.0.1) Costo por persona atendida desde el Programa 2: Atención a mujeres en su diversidad	₡28 908,00	₡31 942,00	₡185 754,00	₡103 081	71%	91%	55%
	(2.0.2) Grado (%) de satisfacción de las mujeres atendidas por el INAMU (desempeño final/calidad) b/	0	70%	74%	82%			
	(2.0.3) Porcentaje de personas en registros institucionales desagregadas según interseccionalidades de género priorizadas	100%	80%	100%	100%			

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación Institucional con datos del Programa técnico.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



INAMU. CUADRO RESUMEN DE COMPORTAMIENTO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VINCULADOS A LA PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA PRESUPUESTARIA. Período 2019-2022 y proyección al 2023								
SUBPROGRAMA	INDICADOR DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	META PROGRAMADA INICIAL	META ALCANZADA	META ALCANZADA	META ALCANZADA	% RECURSOS EJECUTADOS POR AÑO según Programa institucional asociado		
		2020-2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
DIRECCIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL Programa 3 Rectoría y vigilancia de normativa y políticas públicas	(3.0.0) Porcentaje de instituciones que reciben anualmente asistencia técnica para que sus servicios se orienten hacia la igualdad efectiva y la prevención de la violencia contra las mujeres (desempeño final/eficacia) c/	20%	51%	41%	15%	89%	87%	33%

FUENTE: INAMU, 2022. Unidad de Planificación Institucional con base en los informes oficiales emitidos durante el periodo 2020-2022 y con base en la proyección del POI 2023.

Notas técnicas:

- a/ Los datos del año 2023 son datos estimados a nivel de programación en el POI 2023 con aprobaciones internas.
- b/ Este indicador es de medición bianual y para los años 2020 y 2021 se usaron encuestas internas de satisfacción para 6 servicios institucionales; la medición del año 2022 está en proceso y se lleva a cabo a partir de una muestra de la población atendida en el Programa 2.
- c/ El porcentaje obtenido en este indicador para los años 2020 y 2021 incluye a instituciones presentes en mecanismos e instancias interinstitucionales; sin embargo, en algunos de esos espacios podrían estar presentes organizaciones sociales y empresas privadas como parte de las coordinaciones. Esa medición se corrige a partir del año 2022, tomando en cuenta únicamente instituciones públicas del Estado.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



COMUNICACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Durante el periodo 2019-2022, destacan logros importantes con respecto a la ejecución de actividades de producción de conocimiento especializado en género. En primer lugar, se encuentra la aprobación e implementación del “Programa de Investigación Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2020-2025)”, que permite orientar la producción de conocimiento especializado en género a lo interno de la institución, a fin de contar con insumos para la toma de decisiones a favor de los derechos humanos de las mujeres. En este marco se publicaron 4 investigaciones que profundizan en las brechas de género que impactan la vida de las mujeres en el país: "Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica" (2019), "Participación política y comunidad: mujeres ejerciendo ciudadanía para el desarrollo local" (2021), Cuarta Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU) (2021) y "Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica" (2021). Esta última es el resultado final del trabajo de monitoreo de las necesidades de las mujeres durante la pandemia, que incluyó el diseño de instrumentos para la recolección de información sobre las principales afectaciones de las mujeres usuarias del INAMU durante la pandemia, con el objetivo de promover acciones estatales para su atención.

⁷El porcentaje asociado al indicador 2.0.0 en el cuadro anterior se refiere al total de mujeres atendidas en los distintos servicios del INAMU, en relación con el total de mujeres de 15 años y más pertenecientes a los distritos más vulnerables del país (alrededor de 1,5 millón de mujeres).

Como parte del proceso de rendición de cuentas del Estado costarricense ante el Comité CEDAW, se desarrolló una metodología de trabajo para construir el VIII

Informe periódico de Costa Rica sobre el cumplimiento de la CEDAW, en conjunto con las instituciones que integran la Plataforma CEDAW. Como resultado, en el mes de abril del 2021 se presenta ante el Comité el informe oficial del Estado costarricense, que da cuentas sobre los principales avances y desafíos para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en el país. Adicionalmente, en 2022 se respondió al listado de preguntas enviadas por el Comité CEDAW sobre el VIII Informe.

En este mismo periodo, se brindó atención a 18.495 personas en los servicios de información especializados que brinda el Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez y en actividades vinculadas con la promoción de la igualdad de derechos y la no violencia, incluyendo la distribución de material especializado a bibliotecas públicas, municipales y escolares, a instituciones públicas y organizaciones de mujeres, así como al público en general. Asimismo, se enriquecieron las colecciones impresas, digitales y audiovisuales del CEDOC con un aproximado de 300 documentos. Para hacer más accesible esta colección al público se implementó un nuevo Sistema de Gestión Documental con una interfaz web más amigable y con un motor de búsqueda más eficiente y rápido. Además, se garantizó la suscripción permanente a bases de datos que permiten la consulta de más de 1.000.000 de registros sobre temas relevantes para la institución.

Adicionalmente, y como parte de las actividades de difusión de los derechos humanos de las mujeres, entre 2019 y 2022 se realizaron dos ediciones del Reconocimiento Galería de las Mujeres y El Premio Nacional por la Igualdad y Equidad de Género Ángela Acuña Brown, diversas presentaciones públicas de resultados de investigación, elaboración de infografías, cápsulas informativas, videos y material didáctico derivado de las mismas, el cual fue difundido por medios electrónicos que incluyen las redes sociales institucionales.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA

GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (TIC's)

En general, para cada uno de los años estipulados en el periodo, la inversión anual en esta materia de informática, redes y telecomunicaciones ronda los 400 millones de colones al año, con el fin de sostener una cartera importante de proyectos de mejora y actualización informática. Hay que destacar que el equipo de la Unidad de informática, los software y licenciamientos que se mantienen, permitieron agilizar y mantener muchos de los servicios de las mujeres y a las personas funcionarias públicas en el marco de la pandemia, dirigidos a las mujeres, ampliándose significativamente la cobertura digital del INAMU. El Plan estratégico de TICs se mantuvo vigente entre los años 2018 al 2022, cuando se realizó una evaluación importante a dicha estrategia.

Otros avances del período son los siguientes:

- ▶ Red de comunicaciones Institucional: Se logra al 2022 ampliar todos los anchos de banda de los enlaces de comunicación existentes de todas las dependencias Institucionales.
- ▶ Fortalecimiento del proceso de capacitación y formación del INAMU mediante el desarrollo de cursos virtuales y cursos dirigidos a mujeres y/o ciudadanía en general, integrados a herramientas tecnológicas.
- ▶ Migración de la plataforma Aprende Conmigo y Moodle, a través de la cual se imparten cursos virtuales en el año 2021.
- ▶ Adicionalmente, se desarrollaron formularios bajo la plataforma de Office 365, en el Sitio Colaborativo del INAMU (Intranet), para el servicio interno de las personas colaboradoras.
- ▶ Actualización del Sitio Colaborativo del INAMU.

- ▶ Formulario Automatizado de Solicitud y Aprobación de Solicitudes de Vehículo en el año 2021.
- ▶ Formulario Automatizado de Solicitud y Aprobación de Trámites Generales del Departamento de Recursos Humanos en el año 2022.
- ▶ Desarrollo de la nueva versión del Sistema Información para el Seguimiento y Control de Acuerdos - SISECA, en el año 2021-2022.
- ▶ Conceptualización del nuevo Sistema de Digitalización de imagen de la correspondencia en la plataforma office 365.
- ▶ Actualización del Curso virtual de Autoformación: "Nosotras Lideramos el Cambio" del Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2021.
- ▶ Desarrollo del Curso virtual de Autoformación: Género y Diversidades Étnicas" para el Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2021.
- ▶ Actualización de contenidos, formatos, recursos didácticos y acceso a distintos dispositivos móviles del Curso virtual Escuelas para el Cambio en el 2021.
- ▶ Plan de Continuidad de los Servicios del INAMU: En el año 2022, se logra conformar un equipo de trabajo interdisciplinario, conformado por la Dirección Estratégica, Dirección Administrativa, Unidad de Planificación, Unidad de Asesoría Legal, liderado por la Unidad de Informática, el cual tendrá a cargo el desarrollo de las actividades relacionadas que permitan contar con el Plan de Continuidad de los Servicios que brinda el INAMU, considerando un análisis de riesgos por procesos institucionales, objetivos de recuperación, respuesta a emergencias, comunicación de crisis, recuperación ante desastres y un análisis de impacto del negocio - BIA.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



ARCHIVO CENTRAL Y ARCHIVOS DE GESTIÓN

El Archivo Central Institucional, con apoyo de la Dirección Administrativa Financiera, en el último cuatrienio, han logrado importantes avances en materia de gestión documental, donde destacan como los más importantes, los siguientes:

- ▶ Desde el año 2019, se cuenta con la segunda versión de los “Lineamientos para la gestión de expedientes administrativos en el INAMU”, mediante los cuales todas las dependencias generadoras de estos expedientes orientan sus labores para la debida conformación y custodia, en garantía de la legalidad en los actos administrativos. Ese mismo año se oficializaron los “Lineamientos para el formato de los oficios, y gestión de la correspondencia”, que permiten normalizar su abundante producción.
- ▶ Desde inicios del año 2020, en el contexto de la pandemia por COVID-19, se generaron las “Disposiciones archivísticas para la gestión de documentos electrónicos de archivo”, que posibilitaron a todos los archivos de gestión su funcionamiento con menor dependencia del papel y la presencialidad, a su vez se concibió el concepto del “Archivo de Gestión Electrónico-AGE”, mediante el cual se posibilitó la debida administración y custodia de los documentos electrónicos, aún sin contar con un Sistema para tal fin.
- ▶ Desde el año 2020, mediante la oficialización del “Reglamento para el Uso de Correo Electrónico e Internet”, se logró que cada dependencia y órgano colegiado del INAMU cuente con una Cuenta de Correo Electrónico Oficial, por medio de la cual se garantiza el adecuado trámite, acceso, custodia y archivo de su documentación, información y datos, en el desarrollo de sus funciones. Esto, tuvo un fuerte impacto en aspectos nunca regulados, y relacionados con la legalidad, control interno, rendición de cuentas y transparencia de las actuaciones administrativas reflejadas en los trámites de documentación y comunicaciones.

- ▶ Desde el año 2021, mediante el “Procedimiento para la Transferencia de Documentos de Archivo”, se regularon las modalidades de transferencia efectuadas por los archivos de gestión hacia el Archivo Central Institucional, y por parte de la Institución hacia el Archivo Nacional de Costa Rica.
- ▶ En el año 2021, por medio del “Proyecto de reorganización y descripción del acervo documental del INAMU alojado en el Archivo Central Institucional”, de contratación administrativa, el Archivo Central Institucional, logró mantener el acervo documental del INAMU que custodia debidamente identificado, clasificado y ordenado en porcentaje superior al 90% y descrito en más de un 50%, con el fin de garantizar el acceso a la información de manera más pronta y eficiente a las personas usuarias.
- ▶ Durante este periodo, y sin pausa alguna, el Archivo Central Institucional, aún en forma unipersonal, ha mantenido activa su labor de capacitación al personal, inspección y vigilancia sobre el funcionamiento de los archivos de gestión, asesoría y consulta técnica institucional, producción-actualización de normativa, préstamo y consulta documental.



PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA



GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN Y LAS RELACIONES INTERNACIONALES

Destacan en este apartado los principales logros en relación con los proyectos de cooperación internacional y los espacios de relaciones internacionales más relevantes durante el período 2019-2022

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Subvención.

Durante el año 2021 dio inicio el proyecto “Fortalecimiento y articulación de la arquitectura de género (mecanismos para el avance de las mujeres y la igualdad de género de los partidos políticos y el INAMU). Este proyecto tuvo el objetivo de impulsar la participación política de las mujeres, la paridad de género y la inclusión de las demandas de las mujeres en su diversidad dentro de la agenda de los partidos políticos. Costa Rica.”, por un monto de €100.000,00 y con una contrapartida nacional de €43.550,00.

Así mismo, se sostuvo un proyecto SUR-SUR con instituciones de la mujer de Paraguay y la provincia de Santa Fe de Argentina, con el fin de compartir conocimientos sobre el abordaje regional de las políticas nacionales de igualdad y sobre la atención local de la violencia de género.

Relaciones internacionales

Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA).

Durante el I Semestre del 2021 el INAMU de Costa Rica tuvo la Presidencia Pro Tempore del espacio.

En este período se desarrollaron las siguientes acciones derivadas el Plan Estratégico de reactivación económica, social y ambiental de los países miembros, el cual introdujo un apartado especial para mujeres de la región:

- ▶ Formulación, aprobación por las Ministras y gestionado ante la PPT-SICA la Declaración Política ante la Cumbre de Presidentes sobre la ratificación del compromiso de los países miembros del SICA con los derechos humanos de las mujeres en el marco de la recuperación económico-social post pandemia, la ampliación del periodo de vigencia de la PRIEG/SICA. Presentación y aprobación del Programa de Derechos Humanos de las Mujeres para la preprimaria y primaria, por parte de la CECC/SICA.
- ▶ En coordinación con la primera Vicepresidencia de Costa Rica en el marco de la conmemoración del Bicentenario de la vida independiente de la región centroamericana, coordinaron y gestionaron la realización del Encuentro Virtual Regional: Mujeres del Bicentenario. Este evento contó con el apoyo político y técnico de las Ministras COMMCA y se coordinó con cooperantes como la UE, CIM y ONU Mujeres.
- ▶ Se gestionó ante la Presidencia pro Tempore (PPT) del Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores del SICA, la solicitud del COMMCA para participar como observador permanente ante el Sistema de Naciones Unidas y la OEA por medio de la STM-COMMCA para fortalecer el nivel de incidencia en esos organismos especializados.
- ▶ Se priorizó el trabajo en torno a la elección de la próxima Secretaría Técnica del COMMCA, acción que tiene varios meses pendiente, si bien el proceso fue declarado desierto debido a que las Ministras consideraron que la terna propuesta por El Salvador no era idónea, se realizó un trabajo técnico de desarrollo de herramientas de apoyo para el COMMCA en este proceso.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

Costa Rica formaba parte del Comité Directivo de la CIM en el rol de Vicepresidencia del 2016 al 2019, por lo que para el período 2019-2022 se ha dado continuidad al trabajo realizado como uno de los países Miembro del Comité Directivo. Este espacio de incidencia se le permitió al Instituto Nacional de las Mujeres formar parte del proceso de toma de decisiones en las gestiones de incidencia regional que realiza la CIM.

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CRM)

Como resultado de la XIV Conferencia Regional el país se unió al Compromiso de Santiago, el cual representa un avance importante en torno al compromiso de implementar políticas contra cíclicas sensibles a las desigualdades de género para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover marcos normativos y políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado.

En ese momento formaron parte de la delegación representantes del Foro de Mujeres del INAMU, Casa Rara, Vecinas Feministas, y la Organización Continental de las Mujeres Indígenas de las Américas. La incorporación de sociedad civil en los procesos de la CRM fue reforzada en el año 2022, durante el cual también se participó en las Reuniones de Mesa Directiva, de la cual Costa Rica formó parte según la elección realizada durante la XIV Conferencia Regional. La Mesa Directiva de la CRM tiene rol de enlace entre los Gobiernos y la Secretaría de la CEPAL y celebró sesiones entre las CRM como mecanismo de coordinación permanente, y de toma de decisiones de camino a cada conferencia realizada.

Para el 2022, los espacios de organizaciones de mujeres y feministas que acompañaron al INAMU tanto en Mesas Directivas, como en la conferencia que se realizó a finales del año son Foro de Mujeres del INAMU, Foro de Mujeres Afro, Foro de Mujeres Indígenas, Foro de Mujeres Políticas, Red Costarricense de Mujeres Municipalistas, Agenda CEDAW, y Transvida.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

Para el 2021 y 2022 el INAMU vuelve a formar parte de la representación país ante CSW. El Sexagésimo quinto período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tuvo como tema prioritario: La participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Por primera vez se logró conformar una delegación oficial para CSW de 14 mujeres de sociedad civil, esto a través de la coordinación con los diferentes foros del INAMU (afro, mujeres políticas, indígenas), otros espacios conformados por organizaciones de mujeres y feministas (Agenda CEDAW, Transvida), y la academia (TEC). La virtualidad de las sesiones permitió que las representantes participaran en diversos espacios destinados a Costa Rica con sus visiones diversas sobre las condiciones de vida en el país.

PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA

El principal logro en esta materia es el fortalecimiento de la infraestructura del INAMU, a partir de la definición de un Portafolio de Proyectos de Inversión Pública, inscrito formalmente en el Banco de Proyectos de Inversión Pública de MIDEPLAN, para los años 2020-2025.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA

Durante los años 2020-2021 se ejecutaron los procesos de licitación para la ampliación y remodelación de uno de los albergues y para el diseño y construcción de las Sedes regionales del INAMU en la Región Pacífico Central y en la Región Huetar Caribe. De igual manera se diseñó el proyecto para la construcción de las oficinas centrales (Sede Central) del INAMU en el distrito de Zapote, con el fin de unificar en un solo inmueble los servicios que se dieron desde la Sede Central- ubicada en el edificio SIGMA en San Pedro de Montes de Oca-, la Delegación de la Mujer -ubicada en San José centro-, la bodega institucional -ubicada en Calle Blancos- y el Centro de Información y Orientación de los Derechos de las Mujeres, CIO -ubicado en Barrio Francisco Peralta.

Para fines del año 2022, se había entregado y se encuentra en operaciones el Edificio remodelado del Centro de atención y albergue situado en la Región Huetar Caribe, mientras que las sedes de oficinas Huetar Caribe y Pacífico Central se encontraban finalizando su fase de construcción, y, el proyecto de construcción de la Sede Central se encuentra detenido.

En relación con los Proyectos de inversión pública en tecnologías de información y comunicaciones, uno de los acuerdos más importantes que impactará en los próximos cinco años, tiene que ver con la implementación de dos grandes Proyectos de sistemas informáticos, uno para el registro de usuarias del Área Técnica, llamado Sistema de registro y referencia de la persona usuaria -SISRUAP- y, otro para la integración de todos los procesos de la gestión Administrativa Financiera, Planificación Institucional, Recursos Humanos, Servicios Generales y Proveeduría, SIPGAF.

MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA CONTINUA

Para finales del año 2019, el INAMU fue incorporada al pilotaje realizado por Hacienda y MIDEPLAN, para que ajustara su gestión desde un enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo. Para ello se realizaron varios diagnósticos a la institución desde los entes reguladores y se dio paso a un proceso paulatino de reformas para la mejora continua. Estas reformas tienen como norte:

- ▶ El aumento de la cobertura en los servicios institucionales mediante la regionalización.
- ▶ La mejora sustantiva de los Sistemas informáticos integrados para brindar mayor agilidad a los servicios y mejorar los registros administrativos.
- ▶ El trabajo por procesos como visión a resultados medibles y evaluables.
- ▶ El INAMU implantó una Agenda institucional de Evaluaciones Externas y emitió lineamientos específicos para la gestión interna de las misma.
- ▶ El enfoque de las operaciones de acuerdo con los procesos institucionales definidos y diseñados, con tal de cumplir el Plan Estratégico institucional.

Para el año 2022, al cierre de la administración Alvarado Quesada, el INAMU aprobó e inició la formulación de una serie de planes tácticos y, la conformación de una Comisión de Rediseño institucional para que discuta sobre mejoras inmediatas en los Manuales de procedimientos y plantee una Reorganización total que incluya las discusiones sobre el organigrama oficial institucional, de acuerdo con la normativa vigente.

PRINCIPALES LOGROS Y RETOS EN LOS SERVICIOS DE APOYO POLÍTICO, ADMINISTRATIVO Y DE MEJORA CONTINUA

RETOS PARA MEJORAR EL SOPORTE INSTITUCIONAL

- 1) El reto más importante es terminar y consolidar la reorganización institucional integral, de manera que el INAMU profundice sus capacidades de gestión, articulación y dirección ya reconocidas en el tema de promoción y protección de los derechos de las mujeres.
- 2) Configurar e implantar los Sistemas informáticos proyectados como brazo electrónico de la gestión, de manera que la coordinación interna se apoye en la gestión informatizada para el tratamiento de los casos de atención y para la gestión de soporte administrativa y la mejora de los registros y bases de datos.
- 3) Aumentar el seguimiento y cumplimiento a las disposiciones y recomendaciones emanadas por la Auditoría interna, a las evaluaciones realizadas y a las Auditorías y fiscalizaciones externas, como una práctica de mejora continua.

ANEXOS



ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Folleto informativo de los derechos a las mujeres (Red para la atención integral de las mujeres). 1 ed. 1 reimpresión.	Documento	UNED	2019
La violencia doméstica: tenemos derecho a una vida sin violencia. 1 ed. 5 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Los derechos humanos de las mujeres: lo que todas debemos saber. 1 ed. 6 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Desplegable Fomujeres.	Desplegable	UNED	2019
FOMUJERES CALCOMANÍA	Calcomanía	UNED	2019
Historias para aprender y soñar. 1 ed. 1 reimpresión.	Documento	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Pinto y aprendo de diferentes profesiones. 1 ed. 5 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Aprendo a cuidarme cuaderno para la prevención del abuso sexual para niños y niñas. 1. ed. 5 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. 1 ed.	Documento	UNED	2019
Desplegable (cuadriptico). Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica	Documento	UNED	2019
Conociendo, construyendo y ejerciendo nuestros Derechos Humanos. Libretas para las usuarias del CIO.	Libretas	UNED	2019
Derecho para la protección de la trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia. Desplegable # 9. Serie Derechos de las Mujeres.	Desplegable	UNED	2019

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Derecho al Seguro de salud de las mujeres.Desplegable # 10. Serie Derechos de las Mujeres.	Desplegable	UNED	2019
Mujers empresarisas agentes económicas activas. Desplegable # 16. Serie Derechos de las Mujeres.	Desplegable	UNED	2019
Cuidándonos mientras cuidamos. Desplegable #17. Serie Derechos de las Mujeres.	Desplegable	UNED	2019
Ley de Relaciones Impropias. 1 ed. 2019	Documento	UNED	2019
Convenio 189 OIT. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. 1 ed. 2019	Documento	UNED	2019
Algunos consejos legales para las mujeres. 2 ed. 1 reimpresión.	Documento	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Derechos de las adolescentes madres y sus hijas e hijos 1 ed. 3 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Ley de paternidad responsable ¿Cómo puedo utilizarla? 1 ed. 4 Reimpresión.	Documento	UNED	2019
Unión de hecho ¿Cuáles son nuestros derechos? 2 ed. 1 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Bienes gananciales. ¿Qué derechos tenemos cuando nos separamos de nuestra pareja? 1 ed. 6 reimpresión.	Documento	UNED	2019
Reimpresión Desplegable El amor no debe doler	Desplegable	UNED	2019
Salud Integral y Autocuidado de las Mujeres. Reimpresión	Documento	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Desplegable ¿Qué debe hacer para solicitar medidas de protección? Reimpresión.	Desplegable	UNED	2019
Desplegable Entendiendo las trampas de la violencia	Desplegable	UNED	2019
Desplegable¿Qué debe hacer si solicitan medidas de protección en su contra?	Desplegable	UNED	2019
Desplegable del Ciclo de la Violencia.	Desplegable	UNED	2019
Desplegable ¿Qué puedo hacer ante una situación de acoso sexual? EN UN ESPACIO PUBLICO PRIVADO	Desplegable	UNED	2019
Desplegable. Violentómetro.	Desplegable	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Desplegable ¿Qué puedo hacer ante una situación de acoso sexual en el transporte público?	Desplegable	UNED	2019
Desplegable ¿Qué puedo hacer ante una situación de acoso sexual envía pública?	Desplegable	UNED	2019
Certificado Programa Avanzamos Mujeres	Certificado	UNED	2019
Datas variables certificado Programa Avanzamos Mujeres	Certificado	UNED	2019
Servicios de Atención Jurídica en derechos humanos de las Mujeres. 1 ed.	Documento	UNED	2019
FOLLETO. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Convenio 156 OIT 1 ed.	Documento	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
DESPLEGABLE. Reforma Procesal Laboral Ley N 9343.	Desplegable	UNED	2019
Construyamos Juntas la esperanza: Hacia un mundo sin violencia. 3 Ed.	Documento	UNED	2019
DESPLEGABLE. Centro de Formación Política de las Mujeres.	Desplegable	UNED	2019
Voces de las Mujeres Políticas afrodescendientes e indígenas de la provincia de Limón 2016-2020. Narraciones sobre el liderazgo y ejercicio en puestos de elección municipal. 1 ed.	Documento	UNED	2019
Desplegable. Regional Chorotega.	Desplegable	UNED	2019
DESPLEGABLE. Contraloría de Servicios Atendemos sus consultas, sugerencias, felicitaciones e inconformidades	Desplegable	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
DESPLEGABLE. Guía No 1 para la Persona Usuaría.	Desplegable	UNED	2019
DESPLEGABLE. Guía No 2 para la Persona Usuaría.	Desplegable	UNED	2019
FOLLETO. Manual de Atención a la Persona Usuaría y sus Protocolos, del Instituto Nacional de las Mujeres 1 ed.	Documento	UNED	2019
ESTUDIO SOBRE BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA RURALIDAD COSTARRICENSE: Estudio exploratorio en el marco diagnóstico de brechas de género de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, 2018 - 2030. 1 ed.	Documento	UNED	2019
FOLLETO. Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 indicadores de resultado. 1 ed. 2019	Documento	UNED	2019
FOLLETO. Sistematización de Talleres de Diálogo y Negociación en el marco del Proceso de la Actualización de la Política Nacional para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 de Costa Rica. 1 ed. 2019	Documento	UNED	2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
REIMPRESIÓN. AFICHE. Política ambiental institucional.	Afiche	UNED	2019
Documento "Testimonio de mujeres" CIO. 1 ed. 2019	Documento	UNED	2019
Agenda de mujeres cooperativas. 1 ed. 2019	Documento	UNED	2019
Diversidad con igualdad hace más justa una sociedad	manta		2019
Diversidad con igualdad hace más justa una sociedad	Banner		2019
INAMU audios caratulas discos 2013	Carátulas		2019

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género			2019
Construyamos Juntas la esperanza: Hacia un mundo sin violencia. 3 Ed.	Documento	UNED	2019
Lineamientos para el cierre de las brechas financieras entre hombres y mujeres en Costa Rica			
Los derechos de las mujeres en el periodo legislativo 2014-2018 Conocernos y autocuidarnos es un derecho de las mujeres	Depósito legal		
En dónde estamos las mujeres?	Documento		1/12/2016
Los derechos de las mujeres en el periodo legislativo 2014-2018	Documento		21/8/2018

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO	EDICIÓN	AÑO
El poder para el cambio	Video	13/12/2018
El trabajo doméstico remunerado con un salario acorde a sus competencias y responsabilidades	Documento	9/10/2020
Propuesta del Perfil ocupacional de las trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica	Documento	6/11/2020
Lineamientos para el cierre de las brechas financieras de las mujeres	Documento	2020
Lineamientos para el diseño de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo	Documento	2020
Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género impresa	Documento	2020

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO	EDICIÓN	AÑO
Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género_digital	Documento	2020
Igualdad de derechos y no discriminación: guía para personas trabajadoras de verificación de la no discriminación por género en el centro de trabajo	Documento	2020
Igualdad de derechos y no discriminación por género: guía de autoverificación para empresas	Documento	2020
Igualdad de derechos y no discriminación por género: guía de autoverificación para empresas	Documento	2020
Afectaciones del Covid en la vida de las mujeres	Documento	2020
Caja de Herramientas para la prevención del embarazo en la adolescencia y la violencia contra las mujeres	Documento	2021

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO	EDICIÓN	AÑO
Caja de Herramientas para la prevención del embarazo en la adolescencia y la violencia contra las mujeres	Documento	2021
Participación política y comunidad:	Documento	2021
Rescatando el equilibrio	Documento	2021
Cuatro obras de arte que se contrataron para el CEAAM Caribe		
Guía práctica para aplicar la Ley N°8901 y su Reglamento Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas		
Prevención de la Violencia contra las Mujeres dentro de las Municipalidades: por el derecho a un ejercicio político libre de violencia de género		

ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INAMU LISTADO DE PUBLICACIONES 2019-2022

TÍTULO		EDICIÓN	AÑO
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE EMPRENDEDURISMO Y EMPRESARIEDAD - NOVIEMBRE DE 2018	Documento		2018
Infografía Enpedemu	Infografía	UNED	
Enpedemu	Documento	UNED	
Mi cuaderno de vida 2022	Documento	UNED	
Certificados PAM	Certificados	UNED	

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA



Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Enero 2019. 5 páginas

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Julio 2019. 14 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Septiembre 2019. 15 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Junio 2020. 9 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Agosto 2020. 12 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Octubre 2020. 11 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Diciembre 2020. 17 páginas

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Enero 2021. 11 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Marzo 2021. 13 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Abril 2021. 11 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Junio 2021. 9 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Julio 2021. 11 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Septiembre 2021. 15 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Noviembre 2021. 17 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Enero 2022. 8 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Febrero de 2022. 15 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Marzo 2022. 21 páginas.

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez. Abril 2022. 18 páginas.

BIBLIOGRAFÍA

Boletín institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación
Luisa González Gutiérrez. Mayo 2022. 15 páginas.

Guerrero Campos, M. Informe final de gestión (2021-2022). Instituto Nacional de las
Mujeres. 584 páginas.

Instituto Nacional de las Mujeres (2023, agosto). <https://www.inamu.go.cr/>

Mora Castellanos, P. 2020. Informe final de gestión (2018-2020). Instituto Nacional
de las Mujeres. Elaborado por Antonio Trejos Mazariegos. 177 páginas.

CRÉDITOS

Redacción: Ana Victoria Naranjo Porras, Planificación Institucional, INAMU.

Revisión y edición: Yensy Herrera Vega, Miguel Rojas Campbell, Zelenia Rodríguez, Comité editorial, INAMU 2024.

Datos e insumos: Dependencias técnicas y administrativas, INAMU

Diseño gráfico: Julio Alvarado Bermúdez, JAB Design, 2025