Señor
Rolando Brenes Vindas
Fiscalizador
Contraloría General de la República

Señora
Ruth Houed Caamaño
Asistente Técnica
Contraloría General de la República

ASUNTO: **REMISIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS PRODUCTO DEL PROYECTO ESPECIAL DE AUDITORÍA REALIZADO EN RESPUESTA AL OFÍCIO 14969, CON EL ASUNTO: *TRASLADO DE DENÚNCIA, MEDIANTE OFICIO DFOE-DEC-4582 DEL 24/09/2024 SOBRE PRESUNTAS IRREGULARIDADES EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA NRO. 2024XE-000001-0015800001*.**

REFERENCIA OFÍCIO 14969

Estimadas señor y señora:

Reciban un cordial y atento saludo de parte de la Auditoría Interna, una vez recibida la denuncia arriba señalada, donde se exponen una seria de situaciones relacionadas con:

> "[...] denuncia anónima contra las autoridades y responsables del proceso de contratación pública 2024XE-000001-0015800001, debido a que esta contratación es para Centro de denuncia y la misma fue tramitada bajo ese régimen especial de urgencia sin realizarse los procedimientos legales establecidos. Adicionalmente, esta contratación millonaria es para servicios que como bien se ha denunciado no está brindado frutos alguno, sino que es un despilfarro de

> dinero. Ver noticia link https://semanariouniversidad.com/pais/organizaciones-advierten-de-debilitamiento-del-inamu-en-plena-emergencia-por-femicidios/
> Revisen la utilidad/necesidad de esa contratación y si existen datos para su continuidad porque hay oficinas que no están atendiendo a ninguna mujer conforme al propósito y además inflan la estadística. Cabe rescatar que la contratación no siguió los procedimientos debidos de contratación y se sacó de emergencia debido a que como se conoce el proceso de contratación, se hizo de esta forma para garantizar un sólo proveedor participante, generando una ventaja indebida [...]"

En concordancia con lo anterior, su Área de Investigación para la Denuncia ciudadana (DEC)**,** indicó lo siguiente:

> ***(…)***
> ***"Al respecto, esta Área de Investigación para la Denuncia Ciudadana (DEC) analizó el documento en cuestión, y estimó que los temas objeto de denuncia pueden ser atendidos por la Auditoría Interna que usted representa, esto último en el marco de sus competencias."***

Es de suma importancia resaltar que, inicialmente la atención de las denuncias recibidas en nuestra Dependencia, se analizan y ejecutan de acuerdo con la gravedad de los hechos expuestos, la evidencia y pruebas aportadas por el denunciante, así como la evaluación de riesgos preliminar que se ejecuta en función del Plan de Trabajo del área, lo cual implica también analizar la capacidad operativa que dispone la Auditoría Interna para la atención de los hechos denunciados. En referencia a la denuncia supra citada trasladada por la **Contraloría General de la República**, le informamos que hemos procedido con lo que establece el Reglamento para atención de denuncias de la Auditoría Interna del INAMU, en específico con lo que expone el ***artículo No.12. De los resultados de la investigación producto de las denuncias***, el cual cita:

> (…)
> *La Auditoría Interna luego de analizar el contenido de las denuncias presentadas por las personas denunciantes, debe valorar si aplica hacer un traslado del caso a la Administración Activa para su atención, determinando si el contenido de la denuncia es competencia directa de la Administración Activa, la cual deberá atender e informar*

de su resultado a la Auditoría Interna y demás personas interesadas según corresponda. La Administración Activa deberá resolver con fundamento en los tiempos regulados en la Ley General de Control Interno Ley 8292.
(…)

A la luz de todo lo anterior, y después de que se efectuará el análisis correspondiente de la información recopilada entorno al caso, la Auditoría Interna decidió ejecutar proyecto especial de auditoría el cual se documenta mediante la emisión del oficio: ***INAMU-JD-AI-074-2025 Informe: INAMU-JD-AI-In-005-2025-*** **AUDITORÍA ESPECIAL RELACIONADA CON LA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA.**

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)

Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.04.25 15:33:01 -06'00'

Randall A. Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORIA INTERNA

RUV/CBF/TGS

INFORME ESPECIAL DE AUDITORÍA RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA.

INAMU-JD-AI-In-005-2025

(Remitido con oficio INAMU-JD-AI-074-2025)

Realizado por	Revisado por
CINDY GABRIELA BRAVO FONSECA (FIRMA) Firmado digitalmente por CINDY GABRIELA BRAVO FONSECA (FIRMA) Fecha: 2025.04.25 15:43:48 -06'00'	RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA) Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA) Fecha: 2025.04.25 15:33:28 -06'00'
Cindy Bravo Fonseca Profesional Especialista Encargada del estudio Auditoría Interna	Randall Umaña Villalobos Auditor Interno Auditoría Interna

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.

INFORME ESPECIAL DE AUDITORÍA RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA.

El presente estudio de auditoría es de cumplimiento y se origina conforme al Plan de trabajo de la Auditoría Interna del periodo 2025, en apego a los procedimientos establecidos y a la normativa aplicable, con el fin de obtener resultados que presenten oportunidades de mejora para dicho proceso.

El objetivo del presente proyecto es atender la denuncia trasladada por la Contraloría General de la República (CGR) - mediante oficio Nro. 14969 el cual solicita establecer si el proceso de contratación administrativa ***2024XE-000001-0015800001,*** el cual se ejecutó mediante el régimen especial de urgencia se apegó a lo normado en la Ley General de Contratación Pública Ley 9986 articulo 66 y su Reglamento en específico al artículo 166.

ABRIL, 2025

1. Contenido

RESUMEN EJECUTIVO 9
INTRODUCCIÓN 13
2.1 ORIGEN DEL ESTUDIO 13
2.2 OBJETIVO DEL ESTUDIO 13
2.3 ALCANCE DE ESTUDIO 14
2.4 METODOLOGÍA APLICADA 14
2.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO 15
2.6 COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA 16
3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA 17
3.1 HALLAZGO: ANÁLISIS Y ENTENDImiENTO DEL DECRETO 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM 17
3.2 HALLAZGO: EVALUACIÓN DE LA eSTRATEGIA Y pLAN DE ACCIÓN 25
3.2.2 INDICADORES DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA Nacional 33
3.3 HALLAZGO: vinculaciÓn de la “estrategica” con el plan estrategico del INAMU 2024 - 2030 42
3.4 HALLAZGO: AnÁlisis de la licitación-contratación de urgencia 2024XE-000001-0015800001 49
3.5 HALLAZGO: evaluaciÓn del servicio contratado a el empresa psicomed sa 61
3.5.1 Relación costo/servicio de la empresa PSICOMED SA 62
3.5.2 Privacidad, rotulación y acceso de los “Puntos violeta” 68
3.6 HALLAZGO: OTROS ASPECTOS EVALUADOS SOBRE “Puntos violeta” campaña de comunicación 73
3.6.1 cAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN DE LOS PUNTOS VIOLETA 73
3.6.2 EXPEDIENTE DE SICOP INCOMPLETO 77
4. CONCLUSIONES 81
5. RECOMENDACIONES 89
6 anexos 93
6.1Anexo 01 93
6.2Anexo 02 93
6.3Anexo 03 95
ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN. 97

1.1 INDICE DE IMÁGENES.

Imagen 1 Conv. Insterinstitucional de préstamo de uso de bien inmueble y muebles-INAMU-MCM y el MSP 20
Imagen 2 Ubicación original de los Puntos violeta, según el Plan de Acción de la Estrategia Nacional. 23
Imagen 3.- Hoja de Ruta para la Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia .26
Imagen 4- Ciclo de vida de un proyecto 30
Imagen 5 Catálogo de Prog. e indicadores, INAMU 2020-2030 pg104-105 35
Imagen 6.- Jerarquía de Objetivos 38
Imagen 7.- Vinculación "Estrategia" vs PEI -INAMU 2023-2030 44
Imagen 8. - Vinculación "Estrategia" vs PEI -INAMU 2024 45
Imagen 9. - Pilares para la GpRD 2016 46
Imagen 10.- CERTIFICACION 049-2023 50
Imagen 11.- 2023LY-000001-0015800001 RESULTADO DE LAS OFERTAS 51
Imagen 12.- RESULTADOS DE LAS OFERTAS 2023LE-000008-0015800001 52
Imagen 13.- INFORMACION CONTRACTUAL PSICOMED SA 54
Imagen 14 Sin rótulo de "Puntos violeta" 69
Imagen 15 Puntos Violeta sin privacidad 69
Imagen 16 P.violeta con difícil acceso 70
Imagen 17 Total atenciones considerando Rotulo, Acceso y Privacidad 70
Imagen 18 Total atenciones sin cumplir Rotulación, o Acceso o Privacidad 71
Imagen 19 Expediente incompleto en SICOP 77
Imagen 20 Expediente incompleto en SICOP 78

1.2 INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Comparativo entre la ubicación original y actual de los "Puntos violeta" entre el 2022 y 2024. 24
Tabla 2 Cantidad usuarias atendidas en P.V 2023 Y 2024 62
Tabla 3 Costo p/usuaria mensual 64
Tabla 4 Costos de P.V sin atención y costo por atención en cada P.V (muestra) 65
Tabla 5 Presupuesto ejecutado de Ruta de género 74

1.3 INDICE DE NOMENCLATURA

Nomenclatura	Significado
DDR	Departamento de Desarrollo Regional
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer
LEY	Ley General de Control Interno 8292
LGCP	Ley General de Contratación Pública 9986
LEY	Ley General de Control Interno 8292
MCM	Ministra Condición de la Mujer
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
PE	Presidencia Ejecutiva
PEI	Plan Estratégico Institucional.
PV	“Puntos violeta”
SCI	Sistema de Control Interno

RESUMEN EJECUTIVO

¿QUÉ EXAMINAMOS?

El proyecto es de Carácter Especial, y se ejecuta en atención y cumplimiento a la denuncia trasladada por la Contraloría General de la República (CGR) mediante oficio Nro.14969 en el cual se solicita establecer si el proceso de contratación pública 2024XE-000001-0015800001, ejecutado mediante el "Régimen Especial de Urgencia'' se apegó a lo normado en la Ley General de Contratación Pública Ley 9986 articulo 66 y su Reglamento en específico al artículo 166.

Además se realizó un **análisis general** del **Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres",** que es la razón por la cual el INAMU realiza una serie de contrataciones administrativas para la dotación personas profesionales en ciencias sociales que se encargarían de dar soporte los "Centros de Procesos de Denuncia del INAMU' (conocidos como Puntos Violeta) entre ella la **Contratación 2024XE-000001-0015800001.**

El Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres", y la "Estrategia" planteada en el mismo, buscaba principalmente una articulación interinstitucional, para acercar los servicios del INAMU, como rector en materia de igualdad de género a las zonas más vulnerables del país y lograr un proceso paulatino de regionalización de estos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Los Centros de Procesos de Denuncia del INAMU, planteados en el **Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM,** buscan convertirse en un proyecto para la regionalización de los servicios del INAMU, inicialmente como un "**Centro de información y orientación"** para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual, dicha estrategia pretende un acercamiento de las mujeres en diferentes zonas del país dando mecanismos de seguridad y acceso a la justicia para las mujeres, esto necesariamente implica una alta inversión de recursos tanto humanos, tecnológicos

como financieros los cuales rondan los **¢ 350.000.000,00 (trecientos cincuenta millones de colones)** anuales solo para lograr **dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia.**

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

Al analizar el **Decreto Ejecutivo 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM** y su "Estrategia" se determina que la puesta en funcionamiento de los **Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia** requería la articulación Interinstitucionales de otros "Ministerios" como actores primarios para el logro de lo planteado en cada uno de los ejes establecidos Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra la Mujeres 2022-2026.

De la revisión realizada por la Auditoría Interna se determinó que a la fecha no existe un cumplimiento efectivo del **Decreto Ejecutivo 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM,** en cuanto a los compromisos adquiridos por parte de las instituciones a cargo de la ejecución de los ejes que conforman la "Estrategia'" establecida en supra decreto, el cual indica que se *‹‹Crearán los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país, que se ubicaran en las direcciones regionales de la Fuerza Pública, Oficinas del Instituto Nacional de las Mujeres, Casas de Justicia y direcciones de inspección de trabajo, que pretenden complementar y ampliar la cobertura del servicio de atención que brinda actualmente el INAMU a través de sus Unidades Regionales, para atender a las mujeres en situaciones de violencia y fortalecer la regionalización, (…)››*

Como parte de la revisión realizada a la "Estrategia" planteada en el **Decreto Ejecutivo 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM,** es específico a las responsabilidades dadas al IMAMU, las cuales versaban principalmente que como como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias era la Institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de

ejecutar los ejes de la Estrategia, lo se logró ubicar un expediente administrativo, que sustentara la prefactibilidad (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades) del proyecto de inversión para la contratación de personal que brindara los servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia.

Es criterio de esta Auditoría que uno los principales factores de no realizar estudios relacionados con prefactibilidad es la **"NO"** conceptualización de "La estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (2022-2026)" como un "Proyecto de inversión"

Lo anterior sumado a una débil "Planificación" y "Articulación" adecuadamente formalizada, documentada y puesta a disposición a todas las personas o partes interesadas por el equipo responsable de la coordinación interinstitucional para la implementación de la "Estrategia" imposibilito definir claramente los roles, responsabilidades, plazos de ejecución de las acciones por parte de cada una de las instituciones responsables de los ejes que conforman la "Estrategia", exponiéndose a la materialización de riesgos de tipo legal y riesgos de tipo financiero por la ejecución de recursos a la fecha del estudio por el orden de los **¢534.000.000,00**

La inversión ejecutada por el INAMU, durante el periodo en estudio para dotar de recurso humano a los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia, los cuales son bridamos por medio de una tercerización del servicio con la **empresa PSICOMED**, la cual a atendido en los 32 "Centros" habilitados a un total de 4.754 usuarias logrando establecer un costo promedio **₡165.452,00 por atención.**

Si es necesario indicar que los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia" mantienen un flujo de usuarias altamente heterogéneo derivado de una seria de agentes exógenos como han sido limitantes de espacio por parte de las instituciones a cargo de la ejecución de los ejes que conforman la "Estrategia" entre ellos los más determinantes son acceso físico limitado, espacios no actos para brindar el servicio, poca visibilidad de los Centros, entre otras.

Con respecto a las campañas de imagen el Instituto a promovido para dar a conocer y posicionar los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia" y "Espacios Seguros" establecidos en la **"Estrategia de Ruta de Género"** el INAMU

invertido entre el 2022 y 2024 un monto que ronda los **₡392.873.789,49** principalmente mediante plataformas de redes sociales, **los indicadores establecidos no permiten medir si las campañas ejecutadas están dando los resultados esperados.**

¿QUÉ SIGUE?

Derivado de los resultados del presente proyecto de fiscalización la Auditoria Interna, emite una seria de recomendaciones con el objetivo que la Administración Activa, mejore la gestión y acciones de control interno que permitan una mayor eficiencia de los recursos instituciones entre ellas se determina:

Que en línea con los resultados obtenidos se considera oportuno no ampliar la vigente **Licitación 2024 LY-000002-0015800001**, la cual vence el 14 de enero 2025 hasta que no se documente bajo una metodología debidamente aprobada el ciclo de vida del "Proyecto de Inversión", con el objetivo **de determinar no solo la viabilidad económica, si no establecer la viabilidad político-social y por ende la SOSTENIBILIDAD DE LA ESTRATEGIA EN EL TIEMPO.**

Con relación al proceso licitatorio 2024XE-000001-0015800001 vinculado con la contratación servicios profesionales para los Centros de Denuncias del INAMU, para el periodo 2024, el cual fue utilizado por la Administración Activa, amparado en el artículo 166 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública (43808-H), sustentando en un riesgos inminente de la **no continuidad de los servicios de los "Centros",** el cual se validado por la Unidad de Asesoría Legal se recomienda actualizar el expediente respectivo con la información faltante, para cumplir con lo normado en la Ley 9986 y su Reglamento.

Se considera oportuno establecer un procedimiento interno que regule las licitaciones por excepción como las de urgencia y se cumpla con lo solicitado por la Ley General de Contratación Pública y 166 RLGCP, además también se requiere de nombrar un encargado que verifique que todos los documentos se completen en los módulos de los expedientes electrónicos en la plataforma SICOP.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto se ejecuta en cumplimiento y atención a la denuncia trasladada por la Contraloría General de la República (CGR) - mediante oficio Nro. 14969 asunto: Traslado de denuncia, según oficio DFOE-DEC-4582 del 24 de setiembre del 2024 en relación con: "(…) ***el proceso de contratación pública 2024XE-000001-0015800001, el cual se ejecutó bajo ese régimen especial de urgencia sin realizarse los procedimientos legales establecidos.(…)"*** motivo por el cual la Auditoría Interna debió ajustar y modificar el Plan de Trabajo del periodo 2025 con el objetivo de habilitar un espacio para la ejecución de dicho estudio.

2.1 ORIGEN DEL ESTUDIO

El presente estudio es de **Carácter Especial** y se realizó de conformidad con el artículo 20 de la Ley 7801 de Creación del Instituto Nacional de la Mujer[1], el artículo 21 y el 22 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno[2], Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público[3], Reglamento para atención de denuncias de la Auditoría Interna del INAMU[4], así como en cumplimiento a los ajustes y modificaciones aplicadas al Plan de Trabajo Anual del año 2025 de la Auditoría Interna.

2.2 OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo general del proyecto consistió en revisar, analizar y valorar la denuncia presentada mediante el oficio Nro.14969 que versa sobre *PRESUNTAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS CON EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA Nro. 2024XE-00000 – 0015800001 "****Contratación de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU"*** con el fin de determinar de forma razonada los hechos que a criterio de la Unidad de Auditoría Interna pueden configurar la comisión de posibles daños y/o perjuicios ocasionados a la Hacienda Pública, o al control interno institucional.

1 Ley del 29 de abril de 1998 Publicada en La Gaceta No. 94 del 18 de mayo de 1998.
2 Ley del 30 de julio de 2002 Publicada en La Gaceta No. 169 del 04 de setiembre de 2002.
3 Publicada en La Gaceta n.º 28 de 10 de febrero de 2010.
4 Publicada en La Gaceta No.214, de fecha 9 de noviembre del 2022.

Para la consecución del objetivo general del estudio fueron necesarios los siguientes objetivos específicos de auditoría:

- ✓ Validar la vinculación de las **contrataciones de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU,** con la planificación estratégica y operativa del Instituto.

- ✓ Analizar la **Licitación Menor 2023LE-000008-0015800001 "Contratación de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU", como antecedente del** PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA Nro. 2024XE-00000 – 0015800001 "**Contratación de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU"**

- ✓ Validar la integridad de las fases de Preparación, selección y ejecución Contractual, del proceso licitatorio del "PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA Nro. 2024XE-00000 – 0015800001 "**Contratación de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU"**

2.3 ALCANCE DE ESTUDIO

El estudio es de carácter especial y su objetivo es validar si el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) llevo a cabo el *"PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE URGENCIA Nro. 2024XE-00000 – 0015800001 "**Contratación de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU"*** de acuerdo con la normativa interna y externa vigente.

2.4 METODOLOGÍA APLICADA

De conformidad con el objetivo general y específicos que han sido expuestos, la Auditoría Interna realizó un análisis y verificación de información recopiada mediante entrevistas, consultas y oficios a las dependencias del Departamento de Desarrollo Regional, Unidad de Comunicación, análisis de datos de información financiera, así como giras a diferentes lugares de "Puntos Violeta".

2.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Se solicitaron por medio de los oficios INAMU-AI-042-2025 del 25 de febrero del 2025 lo siguiente

1. Estudio de prefactibilidad: social (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades) sobre la estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos Violeta) 2022-2026.

2. Investigación realizada por parte de la Jerarca derivada de la contratación de urgencia "2024XE-000001-0015800001"; esto indicado en la página del SICOP, en supra contratación por parte de la Unidad de Asesoría Legal, el 10 de abril del 2024 en el punto 15 "Información de aprobación de unidad legal".

1. Los resultados de la sesión de trabajo realizada entre el al Departamento de Desarrollo Regional, la Presidencia del INAMU y la ministra de la Condición de la Mujer, planteada mediante documento INAMU-DE-DDR-084-2024 del 15 de octubre de 2024, para evaluar la Estrategia "Ruta de Género"

Además, mediante el documento INAMU-JD-AI-053-2025, del 13 de marzo 2025, se solicitó lo siguiente:

> Confirmación si el documento titulado Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra la Mujeres 2022-2026, constituye el "Plan" que hace mención el artículo 3° en su último párrafo del decreto ejecutivo 43771- Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres (…)

A los cuales, al 03 de abril del 2025, no se ha recibido respuesta.

2.6 COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA.

En cumplimiento de la norma 2.10 “Comunicación de los resultados” de las “Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público” y, de conformidad con la norma 205 de las “Normas Generales de Auditoría para el Sector Público”, que establecen que “Las instancias correspondientes de la administración auditada deben ser informadas, sobre los principales resultados, las conclusiones y las disposiciones o recomendaciones, según corresponda, producto de la auditoría que se lleve a cabo …” y que “El auditor debe efectuar una conferencia final con la Administración de la entidad u órgano auditado y con los responsables de poner en práctica las recomendaciones o disposiciones, antes de emitir el informe Definitivo …”. La comunicación de los resultados obtenidos se realizó mediante una conferencia final llevada a cabo el 23 de abril del 2025 de forma virtual, mediante la plataforma Teams Institucional.

En la sesión convocada se contó con la participación de la ministra de la condición de la mujer la Sra. Cindy Quesada Hernández, además de las siguientes personas funcionarias: la Sra. Yerlin Zúñiga Céspedes, presidencia ejecutiva, las asesoras del Despacho la Sra. Kattia Calvo Cruz y Sra. Alexandra Gómez Ruíz, por parte de la Unidad de Planificación la Sra. Ninotchka Benavides Badilla, jefatura a.i, del Departamento de Desarrollo Regional, la coordinadora, la Sra. María Esther Vargas Vega y la profesional especialista la Sra. Mayra Brown Vargas, el Sr. Carlos Barquero Trigueros, coordinador del Departamento de Proveeduría y por parte de la Auditoría Interna, el Sr. Randall Umaña Villalobos, auditor y las profesionales especialistas las Sras. Cindy Bravo Fonseca y la Sra. Maripaz Jiménez Torres.

En dicha sesión de trabajo se consideraron las observaciones expuestas por parte de los presentes en función de las conclusiones y recomendaciones expuestas, las cuales se detallan en el punto 6 del presente informe. **Además, cualquier información o documentación aportada posterior a la discusión del informe será analizada y tomada en cuenta como insumos primarios para futuros proyectos de fiscalización relacionados con el tema en estudio**

3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

El presente proyecto de auditoría se realizó en función del Plan de Auditoría Interna y el cronograma de trabajo establecido para dar respuesta al oficio 14969, sobre el traslado de una denuncia sobre presuntas irregularidades en el procedimiento especial de urgencia Nro. 2024XE-000001-0015800001, mediante oficio DFOE-DEC-4582 del 24/09/2024.

3.1 HALLAZGO: ANÁLISIS Y ENTENDIMIENTO DEL DECRETO 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM

Crítico	Alto	Medio	Bajo	Informativo

Es necesario comprender el génesis de las contrataciones **2023LY-000001-0015800001, 2023LE-000008-0015800001 y 2024XE-000001-0015800001** promovidas por el INAMU, las cuales tenían como objetivo la "Contratación de servicios profesionales para Centros de Procesos de Denuncia del INAMU", esto en el marco del Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres",** el cual establece en el artículo 1º lo siguiente:

> *"Créase la Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres, como un instrumento para el fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual.*
> *La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual, en adelante la Estrategia, permitirá fortalecer los mecanismos de seguridad y garantizar el acceso a la justicia por parte de las mujeres."*

Así mismo en el Artículo 2º- establece que **"La Estrategia"** contemplará los siguientes ejes de actuación:

a) ***La Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia cuyo objetivo es facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y representación legal en los casos que la requieran****, para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia.*
(…) (Lo resaltado no forma parte del original)

Y en el numeral 3º- establece que la ejecución de los ejes que conforman "la Estrategia", estará a cargo de las siguientes instituciones:

a) *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.*

b) *Ministerio de Justicia y Paz, mediante las Casas de Justicia, adscritas a ese Ministerio.*

c) *Ministerio de Seguridad Pública, mediante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, con representación en las diferentes Direcciones Regionales, en articulación con la Dirección General de la Fuerza Pública.*

d) Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante INAMU mediante sus sedes regionales

De acuerdo con el plan anexo al presente Decreto Ejecutivo, estas instituciones articularán y planificarán las acciones necesarias para la puesta en práctica, respectivamente, de los ejes de la Estrategia
(Lo resaltado no forma parte del original)

Por último, pero no menos importante en los numerales 4º, se establece como será la **coordinación interinstitucional** y el numeral 5º regula **la creación y ubicación** de los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país" de la siguiente forma:

> ***La coordinación interinstitucional para la implementación de la Estrategia estará a cargo de la Ministra de la Condición de la Mujer****. Para lo anterior, deberá coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo, quien además deberá monitorear y dar seguimiento a la Estrategia establecida.*
> *El INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias* ***será la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, según lo señala el artículo anterior.***
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***
>
> ***Y***
> *Para el desarrollo de los ejes de actuación, se crearán los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país,* ***que se ubicaran en las direcciones regionales de la Fuerza Pública, Oficinas del Instituto Nacional de las Mujeres, Casas de Justicia y direcciones de inspección de trabajo,*** *que pretenden complementar y ampliar la cobertura del servicio de atención que brinda actualmente el INAMU a través de sus Unidades Regionales, para atender a las mujeres en situaciones de violencia y fortalecer la regionalización, según el plan de acción anexo del presente Decreto Ejecutivo.*
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***

<u>Condición:</u>

A la luz de lo indicado en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres[5]",** el cual fue formalizado en noviembre del 2022, veinte y cuatro (24) meses después no se logra determinar una **articulación y ejecución robusta, constante y comprometida** por parte de los cuatro (4) actores responsables en este caso, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Justicia y Paz, Ministerio de Seguridad Pública,* ***Instituto***

[5] **Publicado en el diario oficial La Gaceta 222 del Lunes 21 de noviembre del 2022**

Nacional de las Mujeres, a fecha del estudio solo dos instituciones suscribieron "acuerdos" los cuales versaban principalmente sobre compromisos para facilitar infraestructura como el caso del **"CONVENIO INTERINSTITUCIONAL DE PRÉSTAMO DE USO DE BIEN INMUEBLE Y MUEBLES, SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER Y EL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y GOBERNACIÓN Y POLICÍA"**

Imagen 1 Conv. Insterinstitucional de préstamo de uso de bien inmueble y muebles-INAMU-MCM y el MSP

Por parte del **MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA**, en virtud de este convenio, asumirá las siguientes obligaciones:

Convenio de Préstamo de Bien Inmueble *MSP-INAMU* *Página 4 de 8*

INAMU

2022-2026 COSTA RICA TRABAJANDO, DECIDIENDO, MEJORANDO

a) Realizar gestiones ante las instancias correspondientes para desarrollar las acciones conjuntas que permitan poner en marcha la atención.
b) Coadyuvar en la implementación de los mecanismos de promoción y divulgación de la atención acordada y ejecutada al amparo del presente convenio.
c) Realizar las actuaciones y gestiones necesarias para que el INAMU pueda disponer del uso de los inmuebles dados en préstamo, así como sus muebles, en cada Dirección Regional, Dirección de Fronteras y Dirección de Policía Turística, de acuerdo a los fines de este convenio y la Estrategia a desarrollar.
d) No podrá, ceder, dar en préstamo, traspasar a favor de un tercero, el espacio en el inmueble, así como sus muebles dado en préstamo en cada Dirección Regional, Dirección de Fronteras y Dirección de Policía Turística, durante la vigencia de este convenio.

Como se muestra en la imagen 1, entre las obligaciones del Ministerio de Seguridad Publica, están las de realizar las actuaciones y gestiones necesarias para que el INAMU pueda disponer del uso de los inmuebles dados en préstamo, así como sus muebles, en cada Dirección Regional, Dirección de Fronteras y Dirección de Policía Turística, de acuerdo a los fines de supra convenio y la "Estrategia" a desarrollar, de la misma manera para las otras dos instancias como el caso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Justicia y Paz, esto sin la necesidad de que mediara un convenio marco de por medio, ya que el **Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM**, lo indica de forma tácita en el artículo 4º, donde indica que la coordinación

interinstitucional para la implementación de la "Estrategia" estará a cargo de la Ministra de la Condición de la Mujer y que **deberá coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo, quien además deberá monitorear y dar seguimiento a la Estrategia establecida.**

Criterio

El Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres",** establece en el numeral 3º- que la ejecución de los ejes que conforman "la Estrategia", estará a cargo de las siguientes instituciones:

a) *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.*

b) *Ministerio de Justicia y Paz, mediante las Casas de Justicia, adscritas a ese Ministerio.*

c) *Ministerio de Seguridad Pública, mediante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, con representación en las diferentes Direcciones Regionales, en articulación con la Dirección General de la Fuerza Pública.*

d) Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante INAMU mediante sus sedes regionales

De acuerdo con el plan anexo al presente Decreto Ejecutivo, estas instituciones articularán y planificarán las acciones necesarias para la puesta en práctica, respectivamente, de los ejes de la Estrategia. (Lo resaltado no forma parte del original)

Además, en los numerales 4º, se establece como será la **coordinación interinstitucional** y el numeral 5º regula **la creación y ubicación** de los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país" de la siguiente forma:

> ***La coordinación interinstitucional para la implementación de la Estrategia estará a cargo de la Ministra de la Condición de la Mujer****. Para lo anterior, deberá coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos*

necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo, quien además deberá monitorear y dar seguimiento a la Estrategia establecida.
El INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias ***será la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, según lo señala el artículo anterior.***
(Lo resaltado no forma parte del original)

Articulo 5
"Para el desarrollo de los ejes de actuación, se crearán los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país, ***que se ubicaran en las direcciones regionales de la Fuerza Pública, Oficinas del Instituto Nacional de las Mujeres, Casas de Justicia y direcciones de inspección de trabajo,*** *que pretenden complementar y ampliar la cobertura del servicio de atención que brinda actualmente el INAMU a través de sus Unidades Regionales, para atender a las mujeres en situaciones de violencia y fortalecer la regionalización, según el plan de acción anexo del presente Decreto Ejecutivo."*
(Lo resaltado no forma parte del original)

Causas

Dentro de las principales causas que han afectado de forma negativa el cumplimiento de lo normado en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres"** está el **nulo o escaso** compromiso por parte de instancias responsables de la ejecución de los ejes que conforman "**La Estrategia"** para el caso de los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia" o **"Puntos violenta"** ha provocado una alta rotación de los lugares, imposibilitando su consolidación y posicionamiento.

Otro aspecto necesario de recalcar son los débiles procesos de monitoreo y seguimiento por parte de la "Ministra de la Condición de la Mujer" para coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el

adecuado cumplimiento de lo establecido en supra Decreto Ejecutivo, para lograr complementar y ampliar la cobertura del servicio de atención que brinda actualmente el INAMU a través de sus Unidades Regionales, **para atender a las mujeres en situaciones de violencia y fortalecer la regionalización.**

Efecto

Una alta rotación de los **"Puntos violenta"** establecidos originalmente en "**Plan de acción de la Estrategia Nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres 2022-2026:**

Imagen 2 Ubicación original de los Puntos violeta, según el Plan de Acción de la Estrategia Nacional.

Fuente: Plan de acción de la Estrategia Nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres 2022-2026

Como se detalla en el siguiente cuadro, de los treinta y un (31) "Puntos violeta" que establecía el "Plan de acción", solo nueve (9) están en su ubicación original, los restantes se han tenido que reubicar por una serie de factores exógenos al INAMU, los cuales serán desarrollados más adelante en el presente informe, exceptuando los (6) ubicados en las Regionales del INAMU. Además, de los (31) "Puntos violeta" solo

13 están en las regiones originales, pero, **no están en su punto original[6]. (Ver conclusión 4.1)**

Tabla 1.- Comparativo entre la ubicación original y actual de los "Puntos violeta" entre el 2022 y 2024.

ORIGINAL RUTA DE GENERO	PUNTO VIOLETA ENERO 2025
-Pérez Zeledón en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, en Municipalidad
-Cuidad Neily de Corredores en la Dirección de Inspección de Trabajo del Minister	Si, Municipalidad
-San Vito de Coto Brus en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de	Si, Municipalidad
-Golfito en el INAMU, Regional Brunca.	Si, Regional
-Santa Cruz de la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Organización abriendo mentes
-Cañas en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.	Si
-Nicoya en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.	Si, Municipalidad
-Liberia en el INAMU, Regional Chorotega.	Si, Regional
-Talamanca en la delegación de la Policía Turística en Puerto Viejo.	Si, Municipalidad
-Limón central en el INAMU, Regional Huetar Caribe.	Si, Regional
-Garabito en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Municipalidad
-Puntarenas centro en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si
-El Roble de Puntarenas en el INAMU, Regional Pacífico Central	Si, Regional
-Canalete de Upala en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si, Biblioteca Municipalidad
San Carlos INAMU, Regional Huetar Norte	Si, Regional
-Montes de Oca en el INAMU, Regional Occidental.	Si, Regional
-Cartago central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Casa Ciudad TEC
-Heredia central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Asoc. Hefzibá
-Desamparados en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Municipalidad
-Mora en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Municipalidad
-Turrialba en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si
-Los Santos en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si, Municipalidad

Fuente: construida por la Auditoria Interna.

La información anterior, muestra el poco o nulo compromiso por parte de las Instituciones en la ejecución de los ejes que conforman "la Estrategia", principalmente en la creación de los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia" o "Puntos violeta" como una de las principales acciones dentro de la estrategia; cuyo objetivo es facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y referencia para la representación legal en los casos que se requiera, para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia.

[6] Ver en anexo 3, el cuadro completo de los Puntos violeta originales y situación real a enero del 2025.

3.2 HALLAZGO: EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN

La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres como instrumento para el **fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual,** así como la prevención de este tipo de violencia que sufren las mujeres, fue construida por parte de un "Comité de alto nivel" que está conformado por:

- Segunda Vicepresidencia de la República
- Ministra de la Condición de la Mujer
- Ministerio de Seguridad Pública
- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Justicia y Paz.

Además, en el "**Plan de acción de la Estrategia Nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres 2022-2026"** establece un agradecimiento a su aporte en la elaboración de la estrategia y plan de acción a las señoras:

- Adilia Caravaca Zúñiga, en calidad de presidenta ejecutiva del INAMU.
- Yerlin Zúñiga Céspedes, como asesora de presidencia del INAMU
- Lorena Flores Salazar, directora técnica del INAMU
- Kerly León Alfaro, por parte del Ministerio de Seguridad Pública.
- Laura Arias Rodríguez, por parte del Ministerio de Seguridad Pública.
- Viviana Benavides Hernandez, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad social.
- Nathalie Artavia Chavarría, por parte del Ministerio de Justicia y Paz.

Además, colaboraron

- Marcela Arroyave Sandino, por parte del Departamento De Violencia del INAMU.
- Ericka Rojas Calderón, por parte de la Delegación del INAMU
- Odette Brenes Solano, jefa de La Unidad De Asesoría Legal del INAMU.

- María Picado Ovares, del Departamento de Políticas Públicas Del INAMU
- Kattia Vargas Sánchez, por parte del Ministerio de Seguridad Pública.

Los objetivos de la “Estrategia” y/o el “Plan de Acción” básicamente buscan la definición de la ruta para el combate del acoso y del hostigamiento sexual contra las mujeres para los periodos 2022-2026, además de establecer prioridades y alinear a las instituciones responsables de ejecutar todos y cada uno de los ejes que la componen, en el caso del eje vinculado con la “Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia” o “Puntos violeta” se estableció de la siguiente manera:

Imagen 3.- Hoja de Ruta para la Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia

Fuente: “Plan de acción de la Estrategia Nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres 2022-2026

3.2.1 ESTUDIOS DE PRE-FACTIBILIDAD SOCIAL, TÉCNICA, FINANCIERA, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Condición:

Con el objetivo de determinar la viabilidad del eje vinculado con los "Puntos Violeta" se solicitó a la Presidencia Ejecutiva, el **"Estudio de prefactibilidad social (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades)** sobre la estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia ("Puntos violeta") 2022-2026, mediante el documento INAMU-JD-AI-042-2025 del 25 de febrero del 2025, y no se obtuvo respuesta del mismo, por lo que no se logró determinar los criterios y parámetros establecidos para la definición de la cantidad de "Puntos violeta" su ubicación (criterios de necesidad, oportunidad entre otros) riesgos relacionados con la disponibilidad de espacios, **así como los criterios técnicos de la atención no solo desde el punto de vista de los procesos de violencia, si no también desde el ámbito regional,** la sostenibilidad financiera del proyecto de acuerdo al alcance y temporalidad, ya que el INAMU, de acuerdo al Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, era la Institución encargada de **poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia.**

Criterio

Las normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones R-CO-64-2005, R-CO-26-2007, R-CO-10-2007, establecen que las instituciones deben definir, implantar, verificar y perfeccionar un proceso permanente y participativo de valoración del riesgo institucional, de forma sistemático por áreas, sectores, actividades o tareas, el numeral **3.3 Vinculación con la planificación institucional,** señala:

> *La valoración del riesgo debe sustentarse en un proceso de* ***planificación que considere la misión y la visión institucionales, así como objetivos, metas, políticas e indicadores de desempeño claros, medibles, realistas y aplicables, establecidos con base en un conocimiento adecuado del***

ambiente interno y externo en que la institución desarrolla sus operaciones, y en consecuencia, de los riesgos correspondientes.

Asimismo, los resultados de la valoración del riesgo deben ser insumos para retroalimentar ese proceso de planificación, aportando elementos para que el jerarca y los titulares subordinados ***estén en capacidad de revisar, evaluar y ajustar periódicamente los enunciados y supuestos que sustentan los procesos de planificación estratégica y operativa institucional, para determinar su validez ante la dinámica del entorno y de los riesgos internos y externos.***
(Lo resaltado no forma parte del original)

En la misma norma el numeral **4.5.2 Gestión de proyectos**, regula:

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer, vigilar el cumplimiento y perfeccionar las actividades de control necesarias para garantizar razonablemente la correcta planificación y gestión de los proyectos que la institución emprenda, incluyendo los proyectos de obra pública relativos a construcciones nuevas o al mejoramiento, adición, rehabilitación o reconstrucción de las ya existentes.

Las actividades de control que se adopten para tales efectos deben contemplar al menos los siguientes asuntos:

a. La identificación de cada proyecto, con indicación de su nombre, sus objetivos y metas, recursos y las fechas de inicio y de terminación.

b. La designación de un responsable del proyecto con competencias idóneas para que ejecute las labores de planear, organizar, dirigir, controlar y documentar el proyecto.

c. La planificación, la supervisión y el control de avance del proyecto, considerando los costos financieros y los recursos utilizados, de lo cual debe informarse en los reportes periódicos correspondientes. Asimismo, la definición de las consecuencias de eventuales desviaciones, y la ejecución de las acciones pertinentes.

d. El establecimiento de un sistema de información confiable, oportuno, relevante y competente para dar seguimiento al proyecto.

e. La evaluación posterior, para analizar la efectividad del proyecto y retroalimentar esfuerzos futuros.

En línea con lo anterior, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ahora en adelante MIDEPLAN, en el 2022 emite la *"Guía Metodológica General para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública"* como el objetivo de establecer los conceptos y procedimientos en materia de formulación y evaluación de las iniciativas de inversión, con el objetivo de incrementar la generación de valor público a través de inversiones públicas de calidad, en el caso de la "Estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia ("Puntos violeta") 2022-2026" implicaba para el INAMU, **encargarse de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia**, en este sentido, la guía brinda en su capítulo I.- el "Marco Conceptual" presenta los aspectos generales de los proyectos de inversión pública asociados con:

i) Ciclo de vida del proyecto,
ii) Conceptos de valoración del riesgo en proyectos de inversión pública,
iii) Aspectos relevantes sobre el riesgo de desastres
iv) Enfoque de género e inclusión social.

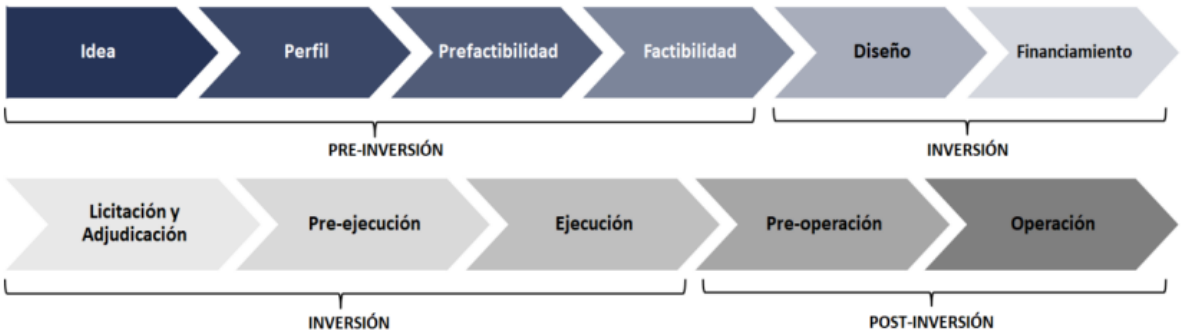
De acuerdo con la supra citada Guía, el ciclo de vida del proyecto se entenderá como *"(…) el proceso de transformación o maduración que experimenta todo proyecto de inversión a través de su vida, desde la expresión de una idea de inversión hasta el aprovechamiento de los bienes o servicios generados en cumplimiento de los objetivos y resultados esperados, según el tipo de proyecto",*

El ciclo de vida de un proyecto de inversión está conformado por tres fases[7] , las cuales son: **preinversión, inversión y post-inversión,** cada una de estas fases está

[7] Se basa en las definiciones del Artículo 4 del Decreto Ejecutivo 43251–PLAN sobre el funcionamiento del Sistema Nacional de Inversión Pública.

compuesta por diferentes etapas, tal como se detalla a continuación en la siguiente imagen:

Imagen 4- Ciclo de vida de un proyecto



Fuente: Unidad de Inversiones Públicas, Mideplan

Como se muestra en la imagen 3, la etapa denominada “Pre - inversión”, incluye la idea, el perfil, la prefactibilidad y factibilidad, y en estas dos últimas, son fundamentales para determinar respectivamente:

- Las alternativas encontradas y recomendadas en la etapa de perfil, tanto en los aspectos **técnicos como económicos**, se debe actualizar la información utilizada en la etapa de perfil. En esta etapa se recopila información de origen primario, esto quiere decir información levantada específicamente para el proyecto, ya sea porque no existe información secundaria o porque la existente se encuentra desactualizada o no es confiable. Esto se realiza a través de estudios de campo, entrevistas, estudios específicos, entre otros.

  El criterio para determinar si es necesario obtener información de origen primario radica en la calidad de la información de origen secundario y si ésta se considera suficiente para realizar un análisis confiable del costo y/o beneficio del proyecto que se desea valorar. Si se considera que es necesario actualizar y/o ampliar la información de origen secundario obtenida para generar un resultado confiable, se procede a obtener la información necesaria de manera particular para el proyecto.

En concordancia con lo anterior, la **"Factibilidad"** se ejecuta si al finalizar el estudio de "**Prefactibilidad"** se concluye que la información recopilada en esa etapa es insuficiente para tomar la decisión de pasar directamente a la etapa de diseño. Esto podría darse por los siguientes motivos:

- Incertidumbre en la estimación de los beneficios del proyecto, por lo que se requiere profundizar algunos de los aspectos que determinan su cuantificación y valoración, por ejemplo, variables asociadas a la demanda (cantidad demandada o disposición a pagar).
- Incertidumbre en la estimación de los costos de inversión del proyecto, por lo que se requiere profundizar el estudio de ingeniería y analizar en mayor detalle los costos.

De acuerdo *"Guía Metodológica General para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública"* en esta etapa se optimizan todos los aspectos **técnicos, la programación financiera, el programa de ejecución, puesta en marcha y operación, así como los aspectos de los estudios de impacto (ambiental, legal, social, u otros)**, se debe actualizar la información que corresponda, obtenida en la etapa de prefactibilidad.

Además, en esta fase de "**Preinversión"** se verifica que los proyectos **sean rentables socialmente, sostenibles y consistentes con las políticas nacionales correspondientes,** debiendo contar con el aval técnico y el aval sectorial como requisito previo para su declaración de viabilidad[8]. Únicamente se podrán asignar fondos públicos e iniciar la fase de inversión, a aquellos proyectos de inversión pública que cuenten con la declaratoria de viabilidad por parte de MIDEPLAN o la instancia delegada para tal fin.

Causa

Una errónea conceptualización de la "Estrategia de Ruta de Género" en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia ("Puntos violeta") 2022-

[8] Los estudios de preinversión sustentan la evidencia de la intervención, la concepción técnica y el presupuesto, la modalidad de financiamiento, la localización y el dimensionamiento del proyecto, el análisis de riesgos asociados a un proyecto, la evaluación económica de costo beneficio, cuando así corresponda; además de su organización y gestión.

2026" donde no se estableció desde su origen como un proyecto, donde claramente se estableció una temporalidad sujeta a evaluaciones antes[9], intermedias y finales mediante indicadores preestablecidos, que implicaba una ejecución bajo el concepto de un "proyecto" ya que dicho eje busca una intervención concreta diseñada para facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y representación legal para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, y así garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia, desde un ámbito más regional, esto ejecutado mediante una serie de actuales, el establecimiento de hitos[10] y resultados, si no por el contrario se ha trabajado desde la premisa que es "un medio" para alcanzar las objetivos planteados en la "Estrategia" esa es la principal causa que el INAMU, no cumpliera con la fase de preinversion, la cual es fundamental ya que tiene por objetivo **incrementar el nivel de certidumbre** sobre los beneficios y costos esperados del proyecto y determinar la factibilidad de llevarlo a cabo. De esta manera, el resultado de cada etapa es una decisión sobre realizar, postergar, redimensionar o abandonar el proyecto que se está analizando.

Efecto

La ausencia del **"Estudio de Prefactibilidad Social" (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades)** sobre la estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia ("Puntos Violeta") 2022-2026, imposibilita en un alto grado establecer la evaluación del proyecto, según las alternativas que generen el mayor valor agregado con base en métricas de rentabilidad y garantizar el uso adecuado de los recursos destinados a un proyecto, como por ejemplo el análisis del mercado para determinar la demanda que podría esperarse y conocer la composición, características y ubicación de las personas usuarias y, con base en los resultados, poder diseñar alternativas, elaborar presupuestos y asignar los recursos económicos.

[9] es la valoración del proyecto a partir del análisis de mercado, técnico, ambiental, de riesgo, financiera o de costos y económico social que se realiza antes que el proyecto inicie con la Fase de Inversión.
[10] Un hito en un proyecto es un momento o evento que marca un cambio o etapa importante en el desarrollo del proyecto. Son puntos de referencia que ayudan a medir el progreso y a mantener el proyecto encaminado hacia sus objetivos.

Por otra parte, la ausencia del **"Estudio de prefactibilidad social (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades), aumento la incertidumbre** con relación a la de fragilidad de la infraestructura disponible para la puesta en operación de los "Puntos violeta" ya que la ubicación estaba sujeta a la disponibilidad de las instalaciones que pusieran a disposición las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la "Estrategia"

Así mismo la ausencia de la viabilidad técnica, **imposibilitó una adecuada vinculación de "**La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres" con la operación de esta a nivel institucional, en el caso, del INAMU, se involucró desde las etapas más tempranas del "proyecto" al Departamento de Violencia de Genero, pero no así, al Departamento de Desarrollo Regional el cual ha sido el responsable **de traducir en acciones concretas del eje "Puntos violeta"**

Incluyendo todas y cada una de las variables técnicas (tipo de servicio, horizontes de tiempo, plazos, mediciones, resultados esperados), los cuales deben retroalimentar, potenciar la formación y el despliegue de la política en: planes, portafolios, programas y proyectos como componentes de una secuencia lógica. (**ver conclusión 4.2)**

3.2.2 INDICADORES DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL.

La Estrategia Nacional y el Plan de Acción para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres está destinada al fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual, establece para el eje **"Puntos Violeta",** tres indicadores de resultado o producto, a saber:

> *1) Porcentaje de incremento anual de casos de mujeres víctimas de violencia, entrados vía denuncia, al circuito judicial.*
>
> *Meta anual*
> *2023: 7,7%*
> *2024: 9%*

2025: 16%
2026: 25%

2) Número de mujeres víctimas de violencia denunciantes que son acompañadas y con representación legal penal.

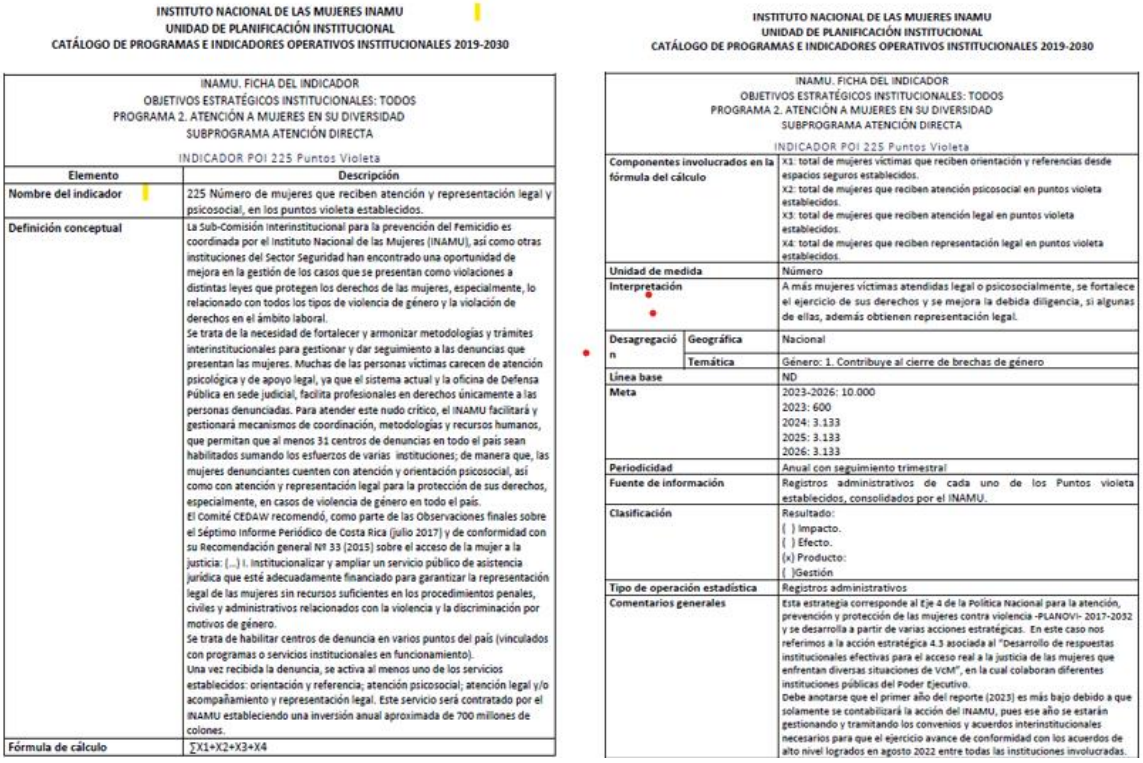
Meta anual
2023: 1 000
2024: 1250
2025: 1500
2026: 1700

3) Porcentaje de disminución de desestimaciones en Juzgado Penal, según casos terminados, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.

Meta anual
2023: 7%
2024: 8%
2025: 10%
2026: 11%

Así mismo para el 2024, en el “Catálogo de Programas e Indicadores Institucionales” se estableció el indicador POI 225 – “Puntos violeta” con la siguiente descripción:

Imagen 5 Catálogo de Prog. e indicadores, INAMU 2020-2030 pg104-105



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

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

INDICADOR POI 225 Puntos Violeta

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	225 Número de mujeres que reciben atención y representación legal y psicosocial, en los puntos violeta establecidos.
Definición conceptual	La Sub-Comisión Interinstitucional para la prevención del Femicidio es coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), así como otras instituciones del Sector Seguridad han encontrado una oportunidad de mejora en la gestión de los casos que se presentan como violaciones a distintas leyes que protegen los derechos de las mujeres, especialmente, lo relacionado con todos los tipos de violencia de género y la violación de derechos en el ámbito laboral. Se trata de la necesidad de fortalecer y armonizar metodologías y trámites interinstitucionales para gestionar y dar seguimiento a las denuncias que presentan las mujeres. Muchas de las personas víctimas carecen de atención psicológica y de apoyo legal, ya que el sistema actual y la oficina de Defensa Pública en sede judicial, facilita profesionales en derechos únicamente a las personas denunciadas. Para atender este nudo crítico, el INAMU facilitará y gestionará mecanismos de coordinación, metodologías y recursos humanos, que permitan que al menos 31 centros de denuncias en todo el país sean habilitados sumando los esfuerzos de varias instituciones; de manera que, las mujeres denunciantes cuenten con atención y orientación psicosocial, así como con atención y representación legal para la protección de sus derechos, especialmente, en casos de violencia de género en todo el país. El Comité CEDAW recomendó, como parte de las Observaciones finales sobre el Séptimo Informe Periódico de Costa Rica (julio 2017) y de conformidad con su Recomendación general Nº 33 (2015) sobre el acceso de la mujer a la justicia: (...) i. Institucionalizar y ampliar un servicio público de asistencia jurídica que esté adecuadamente financiado para garantizar la representación legal de las mujeres sin recursos suficientes en los procedimientos penales, civiles y administrativos relacionados con la violencia y la discriminación por motivos de género. Se trata de habilitar centros de denuncia en varios puntos del país (vinculados con programas o servicios institucionales en funcionamiento). Una vez recibida la denuncia, se activa al menos uno de los servicios establecidos: orientación y referencia; atención psicosocial; atención legal y/o acompañamiento y representación legal. Este servicio será contratado por el INAMU estableciendo una inversión anual aproximada de 700 millones de colones.
Fórmula de cálculo	∑X1+X2+X3+X4

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

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

INDICADOR POI 225 Puntos Violeta

Componentes involucrados en la fórmula del cálculo		X1: total de mujeres víctimas que reciben orientación y referencias desde espacios seguros establecidos. X2: total de mujeres que reciben atención psicosocial en puntos violeta establecidos. X3: total de mujeres que reciben atención legal en puntos violeta establecidos. X4: total de mujeres que reciben representación legal en puntos violeta establecidos.
Unidad de medida		Número
Interpretación		A más mujeres víctimas atendidas legal o psicosocialmente, se fortalece el ejercicio de sus derechos y se mejora la debida diligencia, si algunas de ellas, además obtienen representación legal.
Desagregación	Geográfica	Nacional
	Temática	Género: 1. Contribuye al cierre de brechas de género
Línea base		ND
Meta		2023-2026: 10.000 2023: 600 2024: 3.133 2025: 3.133 2026: 3.133
Periodicidad		Anual con seguimiento trimestral
Fuente de información		Registros administrativos de cada uno de los Puntos violeta establecidos, consolidados por el INAMU.
Clasificación		Resultado: ( ) Impacto. ( ) Efecto. (x) Producto: ( )Gestión
Tipo de operación estadística		Registros administrativos
Comentarios generales		Esta estrategia corresponde al Eje 4 de la Política Nacional para la atención, prevención y protección de las mujeres contra violencia -PLANOVI- 2017-2032 y se desarrolla a partir de varias acciones estratégicas. En este caso nos referimos a la acción estratégica 4.3 asociada al "Desarrollo de respuestas institucionales efectivas para el acceso real a la justicia de las mujeres que enfrentan diversas situaciones de VcM", en la cual colaboran diferentes instituciones públicas del Poder Ejecutivo. Debe anotarse que el primer año del reporte (2023) es más bajo debido a que solamente se contabilizará la acción del INAMU, pues ese año se estarán gestionando y tramitando los convenios y acuerdos interinstitucionales necesarios para que el ejercicio avance de conformidad con los acuerdos de alto nivel logrados en agosto 2022 entre todas las instituciones involucradas.

Fuente: Catálogo de Programas e indicadores institucionales, INAMU 2020-2030 páginas 104 y 105

Condición

En línea con lo que establece la **Estrategia Nacional y el Plan de Acción,** en el apartado **"INDICADORES",** establece como línea base para los indicadores planteados los datos del periodo 2020, sobre la cantidad de casos entregados a la Fiscalía por concepto de delitos de la Ley de Penalización de Violencia contra la Mujer (19815), además de los casos desestimados en Juzgado Penal, (casos terminados 68.76 %), según la Ley de Penalización de Violencia contra la Mujer, Ley 8589, para lo cual señala tres (3) indicadores de resultado o producto, y "Catálogo de Programas e indicadores institucionales, INAMU 2020-2030", establece como nombre del indicador 225:

> "***Número de mujeres que reciben atención y representación legal y psicosocial, en los "Puntos violeta" establecidos".***

Así mismo lo define conceptualmente como:

> La Sub-Comisión Interinstitucional para la prevención del Femicidio es coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), así como otras instituciones del Sector Seguridad han encontrado una oportunidad de mejora en la gestión de los casos que se presentan como violaciones a distintas leyes que protegen los derechos de las mujeres, especialmente, lo relacionado con todos los tipos de violencia de género y la violación de derechos en el ámbito laboral.
>
> Se trata de la necesidad de fortalecer y armonizar metodologías y trámites interinstitucionales para gestionar y dar seguimiento a las denuncias que presentan las mujeres. Muchas de las personas víctimas carecen de atención psicológica y de apoyo legal, ya que el sistema actual y la oficina de Defensa Pública en sede judicial, facilita profesionales en derechos únicamente a las personas denunciadas. Para atender este nudo crítico, el INAMU facilitará y gestionará mecanismos de coordinación, metodologías y recursos humanos, que permitan que al menos 31 centros de denuncias en todo el país sean habilitados sumando los esfuerzos de varias instituciones; de manera que, las mujeres denunciantes cuenten con atención y orientación psicosocial, así como con atención y representación legal para la protección de sus derechos, especialmente, en casos de violencia de género en todo el país.
> (…)

Una vez analizado los indicadores de resultados o productos planteados en "La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres" así como en los POIs, (2023-2024) del INAMU, vinculados con el eje de actuación "Puntos violeta", no se logra determinar cuál es el peso del Instituto en el cumplimiento de los primeros, en concordancia con el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, que indica

> (…)
> "El INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias **será la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia**, según lo señala el artículo anterior." ***(Lo resaltado no forma parte del original)***
> (…)

Criterio

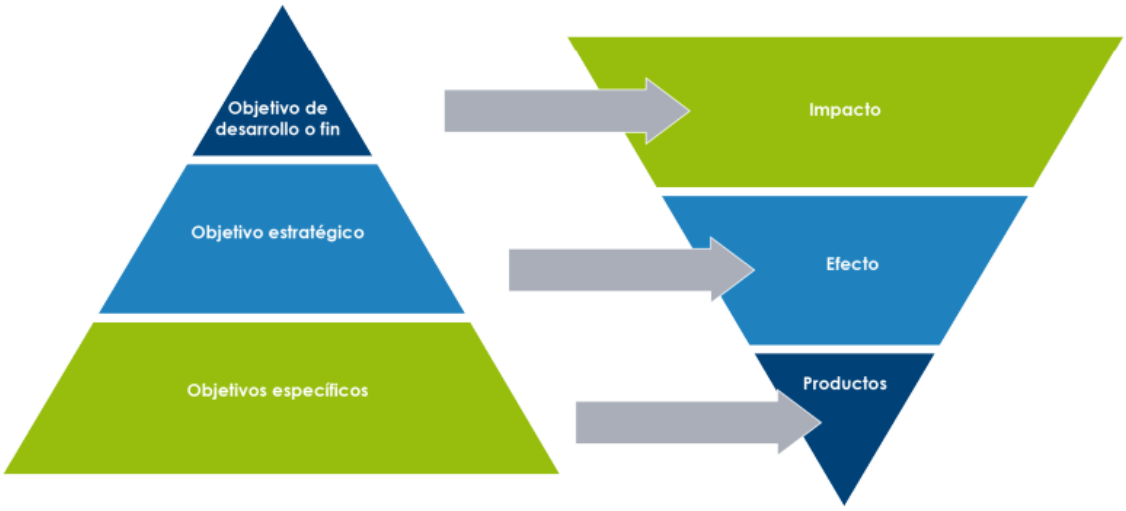
En el documento “Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI)[11]” en el numeral **2.2.2.4 Ejes,** establece los siguiente:

> ***Los ejes son líneas maestras de intervención sistémica,*** *deben ser estratégicos,* ***deben responder al impacto y a las exigencias del entorno****. Los ejes se pueden diseñar a partir del análisis FODA o FOAR, de tal manera que, permita aprovechar las oportunidades y fortalezas de la institución, generar neutralidad en las amenas y superar las debilidades. Los ejes son el camino a seguir en cada área estratégica de la institución, deben ser de mediano o largo plazo,* ***deben permitir responder a la operacionalización del PEI mediante objetivos estratégicos y líneas de acción.***
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***

En la misma línea el documento arriba mencionado desarrolla una técnica para formular objetivos y es el modelo la **“Pirámide de Objetivos”,** la cual permite establecer la jerarquía que conduce a determinar **el impacto de los efectos y productos**, de esta forma se pueden alienar con la cadena de resultados. La siguiente figura muestra la vinculación entre los objetivos de desarrollo o fin con el impacto, estos deben responder a la visión y misión de la institución, el objetivo general, estratégico o también conocido como propósito se concatena al efecto y los objetivos específicos responder a los productos identificados.

[11] Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018.

Imagen 6.- Jerarquía de Objetivos



Fuente: MIDEPLAN, Manual de Planificación con enfoque para resultados en el desarrollo: Marco Teórico y Práctico). Pág.54.

En el "Marco conceptual y estratégico para el fortalecimiento de la Gestión para Resultados en el Desarrollo en Costa Rica" establece en el pilar **IV.- Gestión de programas y proyectos,** establece que:

> "El Estado genera bienes y servicios para lograr alcanzar los objetivos propuestos por medio de los programas y proyectos, mejorando el nivel de vida de la población y creando valor público. **Los programas y proyectos deben estar alineados con las prioridades de desarrollo y establecer indicadores y metas con los resultados previstos de producto, efecto e impacto**, así como las distintas actividades necesarias para su ejecución con plazos establecidos y las organizaciones y personas responsables de cumplir con las tareas respectivas.
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***

La Guía Metodológica General de Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública para Costa Rica, establece en el Anexo IV: Glosario que los Planes Operativos Institucionales (POIs) son:

> "un instrumento que tiene como marco de referencia el **PND y/o las políticas institucionales,** en el cual las instituciones **definen los**

objetivos, acciones, indicadores y metas que deberán ejecutar en el corto, mediano y largo plazo, donde se estiman los recursos financieros necesarios para obtener los resultados esperados. (Lineamientos Técnicos y Metodológicos para la Programación Estratégica Sectorial e Institucional, MIDEPLAN, 2009)
(Lo resaltado no forma parte del original)

Así mismo el INAMU, cuenta con un instrumento denominado *"Manual Interno de Procedimientos para la formulación seguimiento y evaluación de Proyectos de Inversión Pública*[12]*,"* con el objetivo de fortalecer los procesos y la calidad en la elaboración de los proyectos de inversión pública y tecnologías de información y comunicación en el INAMU, mediante una guía metodológica de procedimientos internos que ***facilite la toma de decisiones, el uso efectivo de los recursos, el seguimiento y su ejecución en el plazo comprometido,*** donde define lo siguiente:

Información: tomada del *"Manual Interno de Procedimientos para la formulación seguimiento y evaluación de Proyectos de Inversión Pública'*

[12] Mayo 2021, Unidad de Planificación Institucional aprobado mediante acuerdo de Junta Directiva 6, Acta 16-2019 del 19 de junio 2019.

Además, las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones R-CO-64-2005, R-CO-26-2007, R-CO-10-2007, en su numeral 3.3 **Vinculación con la planificación institucional**, establece**:**

> La valoración del riesgo debe sustentarse en un proceso de planificación que considere la misión y la visión institucionales, así como objetivos, metas, políticas **e indicadores de desempeño claros, medibles, realistas y aplicables,** establecidos con base en un conocimiento adecuado del ambiente interno y externo en que la institución desarrolla sus operaciones y, en consecuencia, de los riesgos correspondientes.
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***

Así mismo el numeral **4.5.2 Gestión de proyectos**, establece que:

> El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer, vigilar el cumplimiento y perfeccionar **las actividades de control necesarias para garantizar razonablemente la correcta planificación y gestión de los proyectos que la institución emprenda,** incluyendo los proyectos de obra pública relativos a construcciones nuevas o al mejoramiento, adición, rehabilitación o reconstrucción de las ya existentes.
>
> **(…)**
> **c. La planificación, la supervisión y el control de avance del proyecto, considerando los costos financieros y los recursos utilizados, de lo cual debe informarse en los reportes periódicos correspondientes. Asimismo, la definición de las consecuencias de eventuales desviaciones, y la ejecución de las acciones pertinentes.**
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***

Por último, el INAMU, cuenta con un "Catálogo de Programas e indicadores institucionales, INAMU 2020-2030" el cual establece el **"SUBPROGRAMA GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA"** donde indica que:

> "El portafolio de proyectos de inversión pública del INAMU consta de varios proyectos para la compra de terrenos, diseño y construcción de sedes regionales y sede principal de la institución. Esta cartera de proyectos está

planeada a un plazo que va del año 2019 al año 2030 y cuenta con aprobaciones de Junta Directiva relacionadas con el presupuesto específico por proyecto y avances de la obra, Asimismo, de acuerdo con los ciclos de vida de los proyectos, estos son inscritos en el Banco de Proyectos de Inversión Pública de MIDEPLAN, con indicadores y metas anuales, mismas que hacen parte del acuerdo directivo mencionado y que, escalonadamente, prevén su cumplimiento total. Cada avance en la ejecución de la obra contribuye al logro del porcentaje total programado por año, hasta un acumulado del 92,14% en el 2030."

Causa

Una deficiente gestión, seguimiento, monitoreo y fiscalización por parte la **"ministra de la Condición de la Mujer",** como responsable de la coordinación interinstitucional para la implementación de la "Estrategia" imposibilita establecer cuáles son las acciones en concreto que deben desarrollar cada una de las Instituciones en el marco del Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, la situación anterior a limitado de manera significativa el establecer indicadores claros, medibles, realistas y aplicables a las acciones competentes al INAMU, como por ejemplo el indicador desarrollado por el Instituto versa sobre **"Número de mujeres que reciben atención y representación legal y psicosocial, en los "Puntos violeta" establecidos",** sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto por el legislador en supra Decreto, indica que en materia de "Puntos violeta" el INAMU será la institución encargada de **poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia.**

Efecto

La ausencia de seguimiento, monitoreo y fiscalización por parte la **"ministra de la Condición de la Mujer",** como responsable de la coordinación interinstitucional para la implementación de la "Estrategia" expone al INAMU, a riesgos de tipo legal, por el incumplimiento a las acciones diseñadas en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, además de riesgos de tipo financiero por la ejecución de recursos a la fecha del

estudio por el **orden de los ¢ 534.000.000,00** sin controles e indicadores eficientes en línea con el espíritu de supra decreto.

De las acciones para operativizar supra decreto, el documento carece de una apropiada definición de roles, responsabilidades, tiempos de ejecución de la "Estrategia" por parte de cada una de las Instituciones a cargo de la ejecución en el entendido que cada una de las instituciones involucradas en el desarrollo de la "Estrategia" tienen un rol estratégico para su desarrollo de forma eficiente y eficaz. **(ver conclusión 4.3).**

3.3 HALLAZGO: VINCULACIÓN DE LA "ESTRATEGICA" CON EL PLAN ESTRATEGICO DEL INAMU 2024 - 2030

Dada la complejidad que implica la implementación del Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM y la "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres",** donde delegaba la ejecución de los ejes que conforman supra "Estrategia" al:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

- Ministerio de Justicia y Paz, mediante las Casas de Justicia, adscritas a ese Ministerio.

- Ministerio de Seguridad Pública, mediante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, con representación en las diferentes Direcciones Regionales, en articulación con la Dirección General de la Fuerza Pública.

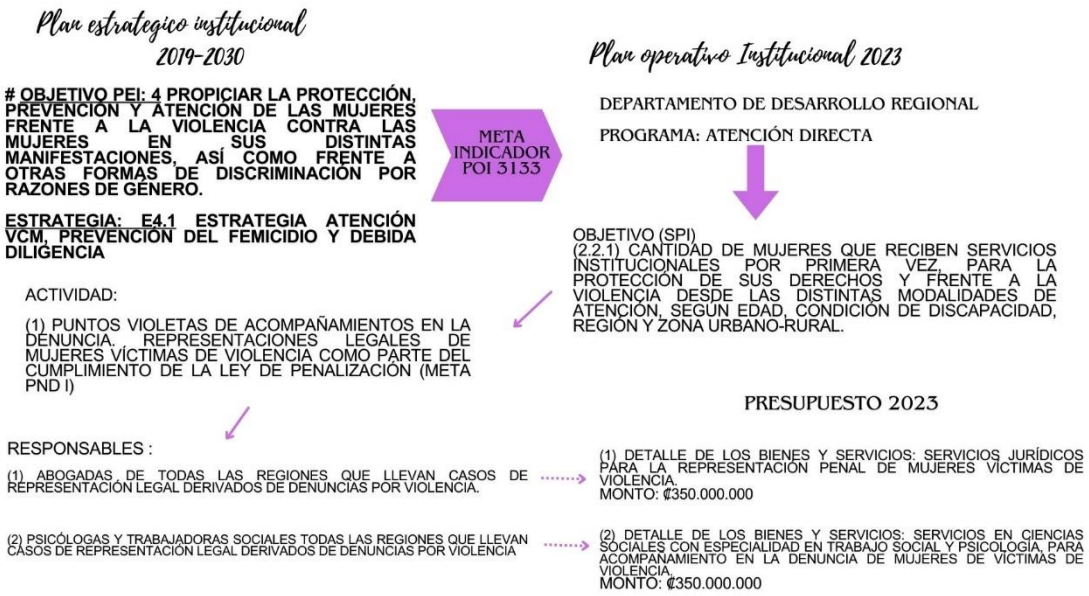
- Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante INAMU mediante sus sedes regionales.

Se procedió a verificar la vinculación de la creación de los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos violeta) 2022-2026, con el Plan Estratégico del INAMU, 2024-2030 y sus correspondientes Planes Operativos.

Condición

Siendo que el Plan Estratégico Institucional 2024-2030 es el instrumento por excelencia que permite trazar la ruta de trabajo para los próximos años, y este recoge y responder a las necesidades de su población meta y sociedad en general, así mismo el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM establece la "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres" además establece que** Para el desarrollo de los ejes de actuación, se crearán los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país, y que el INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; será **la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia**, se procedió a verificar la alineación entre los Planes Estratégicos y las actividades dadas mediante supra decreto al INAMU para la operativización del mismo, como se muestra en la siguiente imagen

Imagen 7.- Vinculación "Estrategia" vs PEI -INAMU 2023-2030



Información: Construida por la Auditoria Interna a partir del PEI 2023-2030 y los POIs

Como se muestra en la imagen 6, el "Objetivo PEI 04" para el 2023 está vinculado *con ‹‹propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones*…›› y dentro de las actividades está el desarrollo de los **"Puntos Violeta"** como parte del cumplimiento de la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres, Ley 8589, lo anterior mediante la contratación de personas profesionales en ciencias sociales, mediante un proceso licitatorio que se estimó para el 2023 en **¢ 350.000.000,00 (Trecientos cincuenta millones de colones)**

Para el 2024, el INAMU incorporo en sus Planes Operativos Institucionales (POI),tanto de la Unidad de Comunicación como del Departamento de Desarrollo Regional actividades relacionadas con la promoción, divulgación, visibilizarían, y posicionamiento de los "Puntos violeta" de igual manera vinculadas con el Objetivo PEI 04" como parte de las acciones para el cumplimiento de la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres, Ley 8589, lo anterior mediante la continuidad de la

contratación de personas profesionales en ciencias sociales, mediante un proceso licitatorio que se estimó para el 2024 en **¢ 700.000.000,00 (Setecientos millones de colones),** *como se muestra en la siguiente imagen:*

Imagen 8. - Vinculación "Estrategia" vs PEI -INAMU 2024

Información: Construida por la Auditoria Interna a partir del PEI 2023-2030 y los POIs

Criterio

La Ley 8131, Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, en su artículo 4, establece que:

> "**Todo presupuesto público deberá responder a los planes operativos institucionales anuales, de mediano y largo plazo,** adoptados por los jerarcas respectivos, así como a los principios presupuestarios generalmente aceptados; además, deberá contener el financiamiento asegurado para el año fiscal correspondiente, conforme a los criterios definidos en la presente Ley. El Plan Nacional de Desarrollo constituirá el marco global que orientará los planes operativos institucionales, según el nivel de autonomía que corresponda de conformidad con las disposiciones legales y constitucionales pertinentes.
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) constituye el marco global que orientará los Planes Operativos Institucionales (POI), según el nivel de autonomía de cada institución. Además, señala que todo presupuesto público debe responder en principio, a los Planes Operativos, específicamente, los recursos del Estado deben ser presupuestados según la programación macroeconómica, **reflejando las prioridades y actividades estratégicas del Gobierno, así como los objetivos y las metas del PND.**

En la misma línea el "Marco conceptual y estratégico para el fortalecimiento de la Gestión para Resultados en el Desarrollo en Costa Rica" establece en cinco (5) grandes pilares como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen 9. - Pilares para la GpRD 2016

Fuente: Marco conceptual y estratégico para el fortalecimiento de la Gestión para Resultados en el Desarrollo en Costa Rica

Como lo muestra la imagen 8, el primer pilar denominado “Planificación para resultados” establece que:

> “La planificación para resultados es de carácter estratégico, operativo y participativo. **Es estratégica al definir los objetivos y políticas fundamentales en todas las dimensiones del desarrollo sostenible del país (económica, social y ambiental) a mediano y largo plazo para orientar la gestión pública. La planificación también es operativa, ya que a partir de las orientaciones estratégicas se establecen los programas y proyectos relevantes para atender las necesidades de la población, señalando los productos (bienes y servicios) de la intervención pública y con los cuales se espera alcanzar los efectos e impactos en la población,** consignando responsables y estimaciones de los insumos o recursos humanos, físicos, tecnológicos, monetarios, entre otros, para la implementación de los planes.

En concordancia con lo anterior, el pilar “Presupuesto por resultados” consiste en:

> (…) **la programación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos financieros de acuerdo con los resultados deseados e identificados en la planificación.** Es fundamental la previsión de gastos en función de las prioridades para el desarrollo y que el análisis de la ejecución de los recursos asignados se realice evaluando los resultados alcanzados por la intervención pública (considerando tanto los productos como los efectos en la población) más que la simple contabilización de gastos monetarios.

Así mismo las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones R-CO-64-2005, R-CO-26-2007, R-CO-10-2007, en el Capitulo III. – relacionado con las normas sobre la valoración de riesgo, en el numeral 3.3.- **Vinculación con la planificación institucional,** regula:

> La valoración del riesgo debe sustentarse en un **proceso de planificación que considere la misión y la visión institucionales, así como objetivos, metas, políticas e indicadores de desempeño claros, medibles, realistas y aplicables**, establecidos con base en un conocimiento adecuado del ambiente interno y externo en que la institución desarrolla sus operaciones, y en consecuencia, de los riesgos correspondientes.

> **Asimismo, los resultados de la valoración del riesgo deben ser insumos para retroalimentar ese proceso de planificación,** aportando elementos para que el jerarca y los titulares subordinados estén en capacidad de revisar, evaluar y ajustar periódicamente **los enunciados y supuestos que sustentan los procesos de planificación estratégica y operativa institucional, para determinar su validez ante la dinámica del entorno y de los riesgos internos y externos.**

Causa

El INAMU, como actor y responsable activo del cumplimiento de lo establecido en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MC, el cual estableció la "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres",** donde expresamente encargada al INAMU el poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia los cuales se ubicarían en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, procedió a incorporar dentro de su Planificación estratégica y operativa la puesta en operación de los "Puntos violeta" establecidos en la "Estrategia", asegurando la dotación de recursos humano y financieros correspondientes para el cumplimiento del mandato dado en supra decreto.

Efecto

El vincular la "Estrategia" y en específico el eje de actuación ("Puntos Violeta") del Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MC, en la planeación estratégica, así como en los "planes operativos institucionales le implico una priorización **del "Proyecto" y sus actividades como parte de las estratégicas del Gobierno Chaves Robles (2022-2026), y cumplir razonablemente con los objetivos y las metas del Plan Nacional de Desarrollo establecido para el mismo periodo.** (ver conclusión 4.4)

3.4 HALLAZGO: ANÁLISIS DE LA LICITACIÓN-CONTRATACIÓN DE URGENCIA 2024XE-000001-0015800001

Crítico	Alto	Medio	Bajo	Informativo

El INAMU, como actor y responsable activo del cumplimiento de lo establecido en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MC, el cual estableció la "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres",** donde expresamente encargada al INAMU el poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia los cuales se ubicarían en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, y derivado de una limitante de creación de plazas determinada por parte de la **Administración Activa, y estableció que el mecanismo más eficiente para dar cumplimiento a la "Estrategia – "Puntos violeta" era la "Contratación Administrativa"** para dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia, para el 2023, se estableció en primera instancia los términos de referencia para una licitación mayor, bajo los siguientes criterios:

I. 2023LY-000001-0015800001 (Licitación Mayor)

El procedimiento anterior bajo el nombre "*Contratación de servicios para el apoyo y atención en centros de procesos de denuncias para el INAMU",* estableció dentro de sus "Especificaciones Técnicas" (ver anexo 01) o "Términos de Referencia" como objetivo planteo lo siguiente:

> "Dotar al INAMU de **servicios de información, orientación y primeros auxilios psicológicos a mujeres víctimas de violencia, en particular de acoso y hostigamiento sexual.** Lo anterior dentro del marco de las Leyes N° 7476 del 3 de febrero, 1995 y N° 9877 del 10 de agosto, 2020 según lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM y también en Sedes Judicial o Administrativa y materia laboral, penal y administrativa. Incluyendo, además, la

coordinación con otras instancias para la prestación de servicios de atención y representación legal.

Además, dentro del numeral **2. Especificaciones técnicas, punto 2.1 características,** cita:

> Se requiere contratar los servicios de una persona física o jurídica que facilite treinta y dos (**32) profesionales en Ciencias Sociales, preferiblemente con estudios y experiencia de trabajo en pro de la igualdad, sensibilidad en igualdad de género y violencia contra las mujeres para que brinden atención, información, orientación y primeros auxilios psicológicos**[1], a las usuarias de manera presencial que recurran a los treinta y dos (32) Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia, con cobertura de todos los cantones donde están ubicadas las 6 Unidades Regionales del INAMU.

El proceso según consulta realizada en la plataforma SICOP[13], tiene fecha de publicación el 19 de abril del 2023, y el correspondiente expediente administrativo contienen el documento CERT.049-2023, emitido por parte del Departamento Financiero Contable del INAMU, con el pertinente contenido presupuestario:

Imagen 10.- CERTIFICACION 049-2023

En atención al correo electrónico suscrito por la Sra. Marcela Loaiza Solano, con instrucciones de la Sra. Maria Ester Vargas Vega, Coordinadora Dep. Desarrollo Regional, con fecha 02 de febrero del 2023. En el presupuesto del Instituto Nacional de las Mujeres para el ejercicio económico 2023, existe contenido presupuestario para lo siguiente:

N° de SBS o OC o Contrato (a la cual se le adicionarán los recursos reservados	Código presupuestario	Subpartida	Monto	Breve descripción
Licitación Mayor	2-DR-10404-D-221-04	Servicios en ciencias Económicas y Sociales	350 000 000	Contratación de servicios en ciencias sociales con especialidad en trabajo social y psicología, para acompañamiento en la denuncia de mujeres de víctimas de violencia

Información: Departamento Financiero Contable INAMU. SICOP

[13] El Sistema Integrado de Compras Públicas es una plataforma tecnológica para compras públicas, que permite a las proveedurías del Estado realizar las operaciones de compra y venta de productos y servicios en forma electrónica. Funcionará en forma de un portal de comercio electrónico que opera como una ventanilla única, accesible por medio de Internet.

Según vista al expediente de la Contratación ***2023LY-000001-0015800001***, solo se recibió una oferta la cual una vez analizada se le asigno un estatus de "No Cumple", como se muestra a continuación:

Imagen 11.- 2023LY-000001-0015800001 RESULTADO DE LAS OFERTAS

Resultado final del estudio de las ofertas

[Información de la oferta]

Número de procedimiento	2023LY-000001-0015800001	**Número Identificador**	20230201557 - 00
Descripción del procedimiento	Contratación de servicios para el apoyo y atención en centros de procesos de denuncias para el INAMU		

[Información de la oferta]

Partida	Posición	Nombre de Proveedor	Número de la oferta	Fecha y hora de registro	Resultado de verificación
1	1	ASOCIACION MUJERES UNIDAS EN SALUD Y DESARROLLO	2023LY-000001-0015800001-Partida 1-Oferta 1	01/06/2023 15:29	No cumple

Cerrar

Fuente: Consulta expediente de la contratación *2023LY-000001-0015800001* SICOP 26/03/2025.

Derivado de lo anterior, la "Comisión de Evaluación y Recomendación de Adjudicación" del INAMU, en el acta de la de Sesión ordinaria 6-2023, del 2 de junio del 2023, recomienda declarar **INFRUCTUOSA** la contratación 2023LY-000001-0015800001

> "Con fundamento en el análisis de los aspectos pertinentes, lo dispuesto en los artículos 51 la Ley General de Contratación Pública, 139 de su Reglamento y demás normativa aplicable, esta Comisión recomienda declarar infructuosa en vista que las ofertas no se ajustaron a los elementos esenciales del concurso."

II. 2023LE-000008-0015800001 (Licitación Menor)

Derivado de la situación presentada con la contratación 2023LY-000001-0015800001 la cual se declaró infructuosa, la Administración Activa del INAMU, como encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarían en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar lo relacionado con la "estrategia" promovió una **Licitación Menor,** y así intentar una mayor participación, partiendo del entendido

que la anterior, no hubo mayor concurrencia, la misma fue publica en la plataforma SICOP el día 30 de junio del 2023, con la numeración **2023LE-000008-0015800001** y el siguiente objetivo:

> "Dotar al INAMU de servicios que ofrezcan primeros auxilios psicológicos a mujeres víctimas de violencia, en particular de acoso y hostigamiento sexual. Lo anterior considerando lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM"

Y en las especificaciones técnicas, se estableció lo siguiente:

> "Se requiere contratar a una persona que cuente con profesionales en Ciencias Sociales, preferiblemente con estudios y experiencia de trabajo en pro de la igualdad, sensibilizadas en la igualdad de género y violencia contra las mujeres para que brinden primeros auxilios psicológicos[1], a las usuarias de manera presencial que recurran a los 32 Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia."

Para el proceso licitatorio **2023LE-000008-0015800001,** se recibieron tres (3) ofertas, como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen 12.- RESULTADOS DE LAS OFERTAS 2023LE-000008-0015800001

Posición de ofertas▼	Número de la oferta / Nombre del proveedor▼	Modalidad	Tipo	Calificación dada por el proveedor	Precio presentado▼ / Fecha/hora de la presentación▼	Conversión de precio[USD]▼ / Documento adjunto	Estado de la oferta / Precio de la mejora de precios
1	2023LE-000008-0015800001-Partida 1-Oferta 3 / ASOCIACION MUJERES UNIDAS EN SALUD Y DESARROLLO	Individual	Base	100	183.964.000 [CRC] / 05/07/2023 08:48	335.431,405 / 4	Continúa para estudio de oferta
2	2023LE-000008-0015800001-Partida 1-Oferta 4 / PSICOMED SOCIEDAD ANONIMA	Individual	Base	95,78	200.879.349,63 [CRC] / 05/07/2023 09:03	366.274,068 / 4	Continúa para estudio de oferta
3	2023LE-000008-0015800001-Partida 1-Oferta 2 / GRUPO ASESORES LEITON Y GAMBOA SOCIEDAD ANONIMA	Individual	Base	95,39	202.644.245,08 [CRC] / 04/07/2023 16:38	369.492,096 / 3	Continúa para estudio de oferta

3 resultados

Fuente: Consulta expediente de la contratación *2023LY-000001-0015800001* SICOP 26/03/2025.

De acuerdo con el "Análisis Integral" (ver anexo 02) realizado por parte de la Proveeduría Institucional del INAMU, se determinaron una serie de inconsistencias en las tres (3) ofertas las cuales se determinaron como subsanables una vez solicitadas las rectificaciones se determinó lo siguiente:

> **7.2.1.1. Oferta 2. GRUPO ASESORES LEITON Y GAMBOA SOCIEDAD ANONIMA. "…No cumple.**
> De acuerdo con la subsanación enviada, los Curriculum Vitae de las profesionales no se presentan de acuerdo con lo solicitado…".
> En este Apartado de SICOP se adjunta la certificación presupuestaria 220- 2023 por ¢ 36.000.000,00 para adicionar al presupuesto original (obsérvese el punto 5. de este documento).
>
> **7.2.1.2. Oferta 4. PSICOMED SOCIEDAD ANONIMA. "…Cumple.**
> Se recibe subsanación, dado que se indica por parte de la empresa que se contratará al personal como parte de la nómina de la empresa, para lo cual la institución realizará las verificaciones correspondientes de las planillas. 2. Se aclara que brindar los primeros auxilios psicológicos no es una atención médica, por lo cual debe considerar el pago del 13% del IVA y no el 4%. 3. Se analiza el estudio de mercado y la estimación presupuestaria realizada no incluyó los rubros de: IVA... La Administración cuenta con los recursos para una eventual contratación…".
>
> **7.2.2.1. Oferta 3. ASOCIACION MUJERES UNIDAS EN SALUD Y DESARROLLO. "…No cumple.**
> La subsanación no fue realizada en los Curriculum Vitae, se mantienen las inconsistencias. La Comisión de Salud Ocupacional no está constituida…".

En concordancia con lo anterior la "Comisión de Evaluación y Recomendación de Adjudicación" del INAMU, en el acta de la de Sesión ordinaria 7-2023, del 9 de agosto del 2023, recomienda lo siguiente:

> "Con fundamento en el análisis de los aspectos pertinentes y lo dispuesto en la Ley General de Contratación Pública, su Reglamento y demás normativa aplicable, esta Comisión recomienda adjudicar a la oferta presentada por

PSICOMED SOCIEDAD ANONIMA, cédula jurídica 3101657158 por un monto de doscientos dieciocho millones doscientos sesenta y tres mil ciento treinta y nueve colones con cincuenta céntimos **(¢218.263.139,50)"**

Según vista al expediente de la contratación ***2023LE-000008-0015800001*** en la Plataforma SICOP el día 26 de maro de 2025, la notificación contractual se realizó el día 07 de setiembre del 2025 como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen 13.- INFORMACION CONTRACTUAL PSICOMED SA

[5. 1. Contrato]

Número del contrato	Detalle del contrato	Monto del contrato	Fecha de contrato	Vigencia del contrato	Estado
0432023002200029-00	Contrato »	CRC 218.263.139,504	07/09/2023	Años	Contrato notificado
1072024001600002	Solicitud de modificación»				Solicitud de modificación de contrato notificado
0432023002200029-01	Contrato »	CRC 36.377.199,9894	15/03/2024	Años	Contrato notificado

Fuente: Consulta expediente de la contratación *2023LE-000008-0015800001* SICOP 26/03/2025.

En línea con la información anterior, y mediante el documento INAMU-DE-DDR-081-2023 del 11 de setiembre del 2023, la Sra. María Esther Vargas Vega en calidad de coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional, procede a informarle a la empresa PSICOMED S.A, el inicio del contrato 0432023002200029-00 el cual sustenta el proceso licitatorio ***2023LE-000008-0015800001, el cual rige a partir del 11 de setiembre 2023 y una vigencia de seis (6) meses, en mismo fue prorrogado por un mes más, según consta en el expediente respectivo.***

III. Licitación 2024LY-000002-0015800001

El INAMU, inicio en el mes de febrero del 2024, el proceso licitatorio ***2024LY-000002-0015800001,*** el cual tenía como objetivo dar **continuidad** a la contratación ***2023LE-000008-0015800001,*** que como se mencionó vencía el 12 de abril del 2024 (incluyendo un mes de prórroga). Como se evidencia el inicio formal de supra proceso concursal, inicia en promedio 60 días antes de la finalización de la contratación que se encontraba vigente.

IV. 2024XE-000001-0015800001

Derivado del poco tiempo establecido entre el vencimiento del proceso ***2023LE-000008-0015800001 (Vencimiento 12 de abril 2024)*** y el determinado para iniciar ***2024LY-000002-0015800001 (12 de febrero 2024)*** el cual no era mayor a sesenta (60) días, la Administración Activa, el 26 de marzo del 2024, promueve un "Proceso Especial" de acuerdo con el artículo 66 de la Ley General de Contratación Pública Ley 9986 y el 166 del respectivo Reglamento, los cuales norman las "Contrataciones de urgencia",

La consulta realiza al expediente de la contratación ***2024XE-000001-0015800001,*** en el sistema SICOP permite identificar una serie de documentos entre ellos el titulado *"Justificación (Según Artículo 166 de la Ley General de Contratación Pública)"* el cual contiene un apartado denominado *"Sobre el carácter de urgencia de la continuidad de los servicios"* el cual indica:

> Durante los primeros 4 meses de ejecución de la Estrategia se atendieron situaciones como: traslados de "Puntos violeta", negociaciones con Gobiernos Locales, identificación de espacios en organizaciones sociales, supervisión de condiciones, formación de profesionales, verificación de instrumentos para la recopilación de información y, acciones de mejora a la atención brindada a las mujeres. Toda esta información permitió mejorar los Términos de Referencia para una segunda contratación. Dado lo anterior y por tratarse de la primera contratación en esta materia y de aplicación de gran envergadura, resultaba fundamental conocer la dinámica de los "Puntos violeta" y evaluar la receptividad de las mujeres, para realizar mejoras a una segunda contratación, con el objetivo de que el servicio brindado sea eficaz, accesible y eficiente.
>
> Lo anterior motivó la elaboración de los nuevos Términos de Referencia al finalizar el mes de noviembre (apenas un mes y medio de iniciada la Contratación), respondiendo a los procesos internos de revisión, el documento de Términos de Referencia fue revisado por la Dirección Estratégica, Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.
>
> Lamentablemente esto coincidió con el periodo de vacaciones colectivas del sector público, fin y principio de año, por lo tanto, hasta enero se acordaron las mejoras necesarias a los requerimientos técnicos de la contratación de servicios que, por su naturaleza (licitación mayor), requiere de mayor tiempo, la ruta de

aprobación para iniciar el proceso de contratación en SICOP culminó el 9 de febrero, una vez aprobados los términos de referencia por la Junta Directiva.

Lo anterior obligó al INAMU a tomar medidas para garantizar la continuidad del servicio, entre ellas se amplió el plazo del contrato según la normativa vigente, logrando una ampliación del 20%, según lo que permite el art. 276, del Reglamento de la Ley General de Contratación Pública, lo que concluye el próximo 12 de abril, esto permitió continuar el servicio por 4 semanas más, sin embargo, no cubre todo el periodo previsto para la culminación del nuevo proceso de contratación, que llevará al menos 16 semanas.

Condición:

La Administración Activa inicio la contratación ***2024LY-000002-0015800001***, sesenta (60) días antes del vencimiento de la ***2023LE-000008-0015800001,*** de acuerdo con los plazos internos establecidos por parte de la Proveeduría Institucional del INAMU, no eran los mínimos para asegurar **la continuidad del servicio** relacionado con el recurso humano que debía atender los "Puntos Violenta" en el marco del **Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM** situación que obligo a iniciar un "Proceso Especial" de acuerdo al artículo 66 de la Ley General de Contratación Pública Ley 9986 y el 166 del respectivo Reglamento, los cuales norman las "Contrataciones de urgencia", y se establece el procedimiento y los aspectos mínimos que debe contener el expediente correspondiente, y entre ellos el instituye que para los casos donde la situación de urgencia es provocada por mala gestión se deberá dar inicio a la investigación correspondiente a fin de determinar si procede establecer medidas sancionatorias contra los funcionarios responsables, conforme a lo previsto en el artículo 125, inciso r), de esta ley.

Criterio

La Ley General de Contratación Pública Ley 9986, en su artículo 66 establece que para los procedimientos por Urgencia:

Cuando la Administración enfrente una situación urgente, independientemente de las causas que la originaron y para evitar lesiones al interés público, daños graves

a las personas o irreparables a las cosas, podrá recurrir a la contratación de urgencia, conforme a los parámetros definidos reglamentariamente.

Estas contrataciones se tramitarán en el sistema digital unificado dentro del módulo dispuesto para tal fin, que permitirá su realización de forma ágil, transparente y de fácil visualización para el control ciudadano.

La Administración deberá incorporar el expediente electrónico de la contratación, una justificación detallada a partir de la cual se determinó la procedencia de utilizar este procedimiento especial, así como el mecanismo mediante el cual se pretende seleccionar al contratista, el cual deberá considerar al menos tres oferentes. Excepcionalmente, la situación podrá ser atendida con una única propuesta, dejando acreditadas las razones especiales, lo cual deberá ser suscrito por funcionario competente.

En casos de urgencia que amenacen la continuidad del servicio que brinda cada entidad, la Administración podrá realizar de forma previa la contratación y posteriormente registrar información de esta en el sistema digital unificado dentro del módulo dispuesto para tal fin, pero para ello deberá mediar autorización suscrita y motivada por el jerarca o por quien este delegue.

A partir del momento en que se concrete el hecho generador de la urgencia, la Administración cuenta con un plazo máximo de un mes para realizar la selección del contratista e iniciar con la ejecución de la contratación; en caso contrario, caducará la posibilidad de utilizar este procedimiento especial. Si el contratista seleccionado no diera inicio en el día indicado, de inmediato seleccionará al segundo mejor calificado.

Si la situación urgente es provocada por mala gestión se deberá dar inicio a la investigación correspondiente a fin de determinar si procede establecer medidas sancionatorias contra los funcionarios responsables, conforme a lo previsto en el artículo 125, inciso r), de esta ley.
(Lo resaltado no forma parte del original)

En la contratación de urgencia no procederá recurso ni refrendo alguno.

En línea con lo anterior, el Reglamento a la Ley General de Contratación Pública ley 9986, (versión 01) emitido mediante el decreto 43808-H establece:

> **Artículo 166. Contrataciones de urgencia.**
> Cuando la Administración enfrente una situación calificada de urgente independientemente de las causas que la originaron y para evitar lesiones al interés público, daños graves a las personas o irreparables a las cosas, podrá recurrir a la contratación de urgencia.
>
> Para la configuración de este supuesto, **el hecho generador debe ser un acontecimiento extraordinario cierto, presente, ocasionado por la naturaleza o por la acción u omisión humana, de carácter imprevisible** cuyos efectos puedan ocasionar un inminente perjuicio al interés público, daños graves a las personas o irreparables a las cosas, de no establecerse un remedio inmediato.
>
> En dichas situaciones, la Administración podrá contratar los bienes, obras o servicios estrictamente necesarios, tanto para prevenir los efectos del evento próximo a producirse como para atender los requerimientos generados, como consecuencia directa del evento producido.
>
> A partir del momento en que se concrete el hecho generador de la urgencia, la Administración cuenta con un plazo máximo de un mes para realizar la selección del contratista e iniciar la ejecución de la contratación, bajo pena de caducidad en cuanto a la posibilidad de utilizar este procedimiento especial, conforme a lo previsto en el artículo 66 de la Ley General de Contratación Pública.
>
> La Administración deberá incorporar al expediente electrónico de la contratación, la justificación detallada a partir de la cual se determinó la procedencia de utilizar este procedimiento especial, así como el parámetro mediante el cual se pretende seleccionar al contratista. **No podrá utilizarse como justificación los errores u omisiones que se hayan originado en la fase de planificación.**
> ***(Lo resaltado no forma parte del original)***
> (…)

El mismo cuerpo normativo, en **Artículo 86. Decisión inicial**, establece:

> La decisión administrativa que da inicio al procedimiento de contratación será emitida por la jefatura de la unidad solicitante o por el titular subordinado competente, de conformidad con las disposiciones internas de cada institución, salvo que el objeto contractual sea de obra pública que deba tramitarse mediante

licitación mayor en cuyo caso, la decisión inicial deberá ser suscrita conjuntamente por el jefe de la unidad solicitante y por el jerarca quien podrá delegar tal actuación.

Esta decisión se adoptará una vez que la unidad usuaria, en coordinación con las respectivas unidades técnica, legal y financiera según corresponda, haya acreditado al menos lo siguiente:

a) Una justificación de la procedencia de la contratación, con indicación expresa de la necesidad y cuando corresponda, su vinculación con los planes de largo y mediano plazo, el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional de Inversión Pública, el Plan Anual Operativo, el presupuesto y el Programa de Adquisición Institucional, los Planes Estratégicos Sectoriales, así como con el Plan Nacional de Compra Pública, según lo establecido en la Ley de General de Contratación Pública.

b) La descripción del objeto, las especificaciones técnicas y características de los bienes, obras o servicios que se requieran, en caso de que puedan existir diferentes opciones técnicas para satisfacer la necesidad, acreditar las razones por las cuales se escoge una determinada solución, así como la indicación de la posibilidad de adjudicar parcialmente de acuerdo con la naturaleza del objeto.

c) El cronograma con las tareas y las unidades responsables de su ejecución con las fechas de inicio y finalización.

d) Designación de un funcionario como administrador del contrato.
(Lo resaltado no forma parte del original)

Causa

Una vez, analizada la línea de tiempo que dio origen a la contratación administrativa ***2024XE-000001-0015800001,*** bajo la modalidad de “Contrataciones de urgencia”, se determina que la principal causa radica en una débil planificación del **Ciclo de vida del proyecto inicial,** el cual carece de los estudios de **viabilidad legal, técnica, social, ambiental, económica y financiera** que permitieran establecer plazos, roles y responsables a nivel interno del proyecto en atención a la necesidad pública que le dio origen en este caso el de **garantizar un mayor acceso a la justicia y promover**

un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia, esto de conformidad con los estudios de **formulación y evaluación de la fase de Pre-inversión** que debía realizar la Administración según la normativa vigente del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), todo esto posiblemente dio origen a la declaratoria de **INFRUCTUOSA** de la contratación **2023LY-000001-0015800001** como primer intento para **dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia,** y que posteriormente se recurriera a una contratación de urgencia para cumplir con el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "de la ejecución de los ejes que conforman "**La Estrategia" p**ara el caso de los "Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia" o **"Puntos Violenta"**

Efecto

El objetivo de las contrataciones analizadas (***2023LY-000001-0015800001 Licitación Mayor, 2023LE-000008-0015800001 Licitación Menor, 2024LY-000002-0015800001 Licitación Mayor, y licitación de urgencia 2024XE-000001-0015800001)*** siempre fue el mismo para el INAMU, y era cumplir con lo indicado en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, que indicaba que el Instituto debía **poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarían en los lugares de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia,** la **NO** conceptualización y abordaje de esta tarea bajo los estándares de un "Proyecto de inversión pública[14]", para garantizar razonablemente su correcta planificación, supervisión y el control de avance del mismo, provocó una deficiente estimación de los tiempos que debían definirse para asegurar **la continuidad del servicio,** lo que implicó la necesidad de recurrir a la contratación ***2024XE-000001-0015800001,*** como procedimiento especial de urgencia normado en la ***Ley General de Contratación Pública Nº 9986.*** (ver conclusión 4.5)

[14] Es el conjunto de actividades planificadas y relacionadas entre sí que permiten ejecutar una inversión pública y cuyos componentes están vinculados, lo cual permite dar una solución integral a una necesidad o exigencia social, promover el desarrollo o mejorar la prestación de un servicio o actividad pública

3.5 HALLAZGO: EVALUACIÓN DEL SERVICIO CONTRATADO A EL EMPRESA PSICOMED SA

Crítico	Alto	Medio	Bajo	Informativo

Como parte de los objetivos planteados en el presente estudio, se determinó la necesidad de realizar visitas de campo a los 32 “Puntos violeta” habilitados mediante el eje de actuación establecido en el documento *“PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL COMBATE DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES 2022-2026”,* a los cuales el INAMU, tenía la obligación de **dotar de recurso humano, para su funcionamiento, las visitas tenían como propósito evaluar aspectos específicos relacionados con:**

A. Relación costo/servicio de la empresa PSICOMED SA
B. Ubicación de los “Puntos violeta” de acuerdo con el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM.
C. Condiciones básicas de trabajo de las personas colaboradoras puestas a disposición por parte de la empresa adjudicada del servicio PSICOMED SA.
D. Condiciones físicas de infraestructura relacionada con accesibilidad, privacidad y visibilidad del servicio, entre otros.

Para lo anterior se le solicitó información al Departamento de Desarrollo Regional sobre los datos que recopilan de cada “Punto violeta”. La Sra. Mayra Brown, profesional especialista del departamento de Desarrollo Regional explicó en la entrevista del día 27 de enero del 2025 que diariamente las profesionales que trabajan en cada punto violeta deben realizar un formulario diario sobre las atenciones de ese día, y posterior a eso la empresa contratada PSICOMED realiza un informe mensual sobre las atenciones brindadas así como observaciones para mejoras en los “Puntos violeta”, posterior a eso el departamento de Desarrollo Regional realizar un informe detallado mes a mes del proyecto.

Explican que dichos informes se dirigen a Presidencia Ejecutiva y la ministra de la Condición de la Mujer y va con copia a la Sra. Ana Lorena Flores Salazar (Directora Estratégica) y la Sra. Zaida Barboza Hernández (Directora a.i Administrativa Financiera).

3.5.1 RELACIÓN COSTO/SERVICIO DE LA EMPRESA PSICOMED SA

Al analizar la base de datos desde el año 2023 al 2024 se identifican los siguientes datos:

Tabla 2 Cantidad usuarias atendidas en P.V 2023 Y 2024

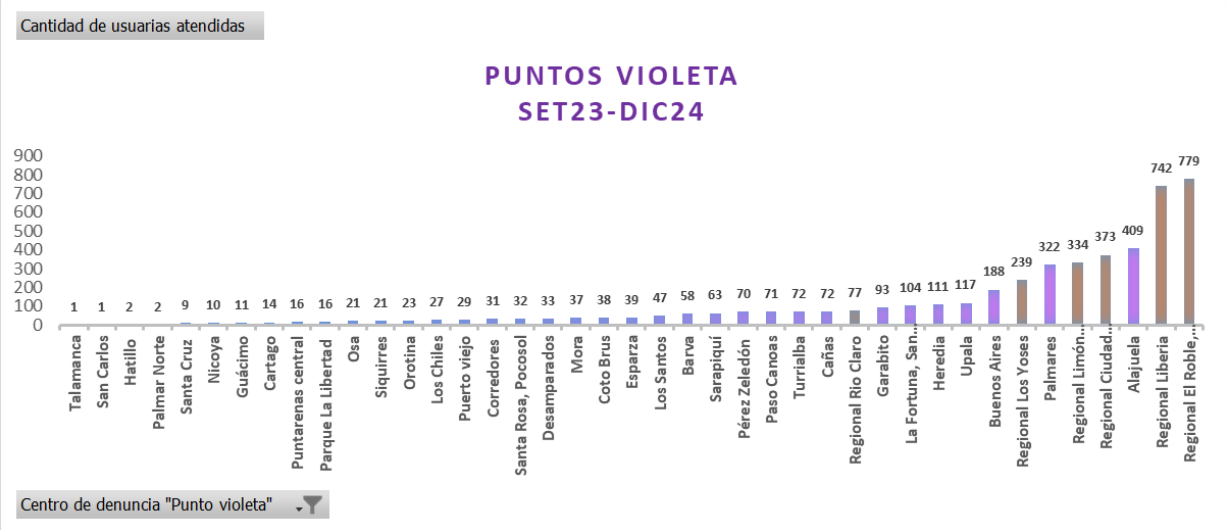
Total casos atendidos en el año 2023	***627***
1. Atención por Violencia	340
2. FOMUJERES	59
3. Asesorias, Información, etc	228
Referencias hechas a las regionales	244
Total casos atendidos en el año 2024	***4127***
1. Atención por Violencia	*1773*
2. FOMUJERES	*878*
3. Asesorias, Información, etc	*1476*
Referencias hechas a las regionales	1129
Total atenciones 2023-2024	***4754***

Fuente: Información propia con base de datos del DDR

La tabla 2, brinda un total de atenciones de setiembre 2023 a diciembre 2024 de 4754 usuarias. De los cuales la cantidad de casos identificados por temas relacionados a atenciones por algún tipo de violencia corresponde a 2113 y de las 4754 usuarias atendidas 1373 se hizo referencia a las Unidades Regionales, distribuidos en 1.129 durante el año 2024 y 244 en el 2023.

La siguiente gráfica, muestra las atenciones en los diferentes “Puntos violetas” del año 2023 y 2024:

Gráfica 1 Atenciones en "Puntos violeta" 2023-2024



Fuente: Elaboración propia con base de datos de DDR.

La grafica 1 muestra los lugares donde se estableció un Punto Violeta desde setiembre 2023 hasta diciembre 2024. Cada Punto violeta indica el total de atenciones que ha realizado. Se agrupa el total de Puntos Violeta de la siguiente forma: en 30 "Puntos violeta" la atención ha sido de una (1) usuaria a menos de cien (100); en 9 puntos, se han atendido más de cien (100) a cuatrocientas nueve (409) usuarias y en 2 puntos se han atendido de setecientos cuarenta y dos (742) a setecientos setenta y nueve (779) usuarias.

La gráfica también muestra que los dos lugares de mayor atención corresponden a las Unidades Regionales Chorotega y Pacifico Central del INAMU, también, que en las otras regionales (Central, Caribe y Huetar Norte), muestran mayor atención a usuarias que en otros Puntos Violeta.

Es importante mencionar que el gráfico muestra todos los "Puntos Violeta" (41) que han estado habilitados, porque de las dificultades que ha tenido el departamento de **Desarrollo Regional ha sido conseguir el Centro de Atención adecuado**, que cumpla con diversos requisitos para que se logre el objetivo de una atención óptima.

Como se observa en la gráfica 1, la cantidad de atenciones varía según el punto de ubicación, también es importante mostrar cuánto está siendo el costo por usuaria de manera mensual, esta información la brinda la siguiente tabla:

Tabla 3 Costo p/usuaria mensual

Año	Mes	# Atenciones	Monto facturado	Costo mensual p/atención
2023	sep	53	25 203 595,79	475 539,54
2023	oct	204	36 377 189,92	178 319,56
2023	nov	249	36 377 189,92	146 093,13
2023	dic	121	36 377 189,92	300 637,93
2024	ene	251	36 377 189,92	144 929,04
2024	feb	268	36 377 189,92	135 735,78
2024	mar	275	36 377 189,92	132 280,69
2024	abr	402	36 377 189,92	90 490,52
2024	may	413	36 377 189,92	88 080,36
2024	jun	369	36 377 189,92	98 583,17
2024	jul	396	36 377 191,05	91 861,59
2024	ago	336	36 377 189,92	108 265,45
2024	sep	379	36 377 189,92	95 982,03
2024	oct	580	36 377 189,92	62 719,29
2024	nov	399	36 377 189,92	91 170,90
2024	dic	59	23 986 209,60	406 545,93
	Total	4754	534 484 255,81	x̄ 165 452,18

Fuente: Elaboración propia con información de DDR y sistema BOS-HT

De los meses brindados el costo promedio de atención por usuaria es de **₡165.452,18** donde los meses más altos fueron setiembre del 2023 y diciembre del 2024 con costos promedio por atención de **₡475.539,54 y ₡406.545,93** respectivamente. El costo más bajo se presentó en el mes de octubre del 2024 por un costo de atención por usuaria de **₡62.719,29** porque la base de datos registró una atención de 762 usuarias.

Se recalca que los datos brindados únicamente consideran las facturas que el INAMU ha registrado como pagadas de los servicios brindados por la empresa PSICOMED S.A de las profesionales que están contratadas para brindar el servicio en los **"Puntos Violeta**", situación que no toma en cuenta costos indirectos relacionados con servicios

de publicidad, o **los servicios profesionales de en derecho para asesoría jurídica y legal a las usuarias, entre otros.**

Con base en la tabla "Matriz de llenado para atención de usuarias" suministrado por la dirección de Desarrollo Regional (DRR), se realizado un análisis donde se consideraron todos los meses desde setiembre del 2023 hasta diciembre del año 2024 las atenciones de las usuarias y se comparó el gasto mensual que se cancela a la empresa PSICOMED S.A. Con una muestra de 23 "Puntos violeta" se analizó el comportamiento del gasto en las diferentes ubicaciones, La tabla 4 resumen los resultados obtenidos:

Tabla 4 Costos de P.V sin atención y costo por atención en cada P.V (muestra)

Monto acumulado de gasto mensual por cada P.V set 23 a dic 24				₡17 892 098,87
Región	**P.Violeta**	**# Atenciones**	**Total costo por P.V sin atención**	**Costo P.V con atención**
URCHOROTEGA	Santa Cruz	9	11 960 976,24	1 988 010,99
URBRUNCA	Osa	21	8 714 923,39	852 004,71
URCENTRAL	Cartago	14	7 890 640,50	1 278 007,06
URBRUNCA	Corredores	31	7 721 782,51	577 164,48
URPCENTRAL	Puntarenas central	16	6 970 470,94	1 118 256,18
URPCENTRAL	Esparza	39	6 615 194,60	458 771,77
URHNORTE	Ciudad Quesada	373	6 374 479,18	47 968,09
URHCARIBE	Siquirres	21	5 447 838,35	852 004,71
URCENTRAL	Desamparados	33	4 234 644,48	542 184,81
URBRUNCA	Coto Brus	38	4 131 104,13	470 844,71
URCENTRAL	Mora	37	4 033 665,19	483 570,24
URPCENTRAL	Orotina	23	3 343 491,72	777 917,34
URHNORTE	Santa Rosa, Pocosol	32	3 061 186,74	559 128,09
URCENTRAL	Los Santos	47	1 924 399,56	380 682,95
URCENTRAL	Turrialba	72	1 924 399,56	248 501,37
URCENTRAL	Palmares	322	1 924 399,56	55 565,52
URCENTRAL	Los Yoses	239	1 136 787,19	74 862,34
URHCARIBE	Puerto viejo	29	1 136 787,19	616 968,93
URCHOROTEGA	Cañas	72	1 136 787,19	248 501,37
URCENTRAL	Barva	58	1 069 917,35	308 484,46
URHCARIBE	Limón central	334	1 069 917,35	53 569,16
URCENTRAL	Heredia	111	787 612,37	161 190,08
URPCENTRAL	El Roble, Puntarenas	779	787 612,37	22 968,03
		Total	**93 399 017,66**	

Fuente: Información propia con datos del DDR y sistema BOS-HT

El cuadro anterior evidencia que, de la muestra seleccionada, el "Punto Violeta" de Santa Cruz tiene el mayor costo por **₡11.960.974,24** por los meses que **no brindó ninguna atención**. Seguidamente están los ubicados en los cantones de Osa, Cartago, Corredores. También se hizo una comparación de la cantidad de usuarias que atendieron entre el costo acumulado de setiembre 2023 a diciembre del 2024, para determinar el costo por atención según cada "Punto violeta", y para el caso de Santa Cruz, al atender a 9 usuarias el costo por atención es de **₡1.988.010,99**. Estos datos permiten mostrar financieramente cómo está siendo el comportamiento de los "Centros de Atención" en las diferentes regiones. De la muestra utilizada se da un total de **₡93.399.018,00** de inversión ejecutada por parte la Institución, pero no se brindó el servicio a ninguna usuaria.

Criterio:

La Ley General de Control Interno Ley 8292, en el capítulo II menciona sobre el sistema de control interno lo siguiente:

> Artículo 8º—**Concepto de sistema de control interno**. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:
> **a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal**.
> b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
> **c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.**
> d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.
> **(el resaltado no forma parte del original)**

Las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), amplían en el numeral 1.2 "Objetivos del SCI" el tema de la protección de los recursos y la eficiencia y eficacia de las operaciones:

> a. **Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal**. El SCI debe brindar a la organización una seguridad razonable de que su patrimonio se dedica al destino para el cual le

fue suministrado, y de que se establezcan, apliquen y fortalezcan acciones específicas para prevenir su sustracción, desvío, desperdicio o menoscabo.
(…)
c. **Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones**. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales.

Causa:

Como se mencionó en el hallazgo 1, existe una débil planificación con relación a los "Puntos Violeta", porque no se ha logrado tener todos los "Centros de Atención" en operación permanente que se consideró al inicio del proyecto. Los "Puntos Violeta" son ubicados en instituciones públicas y/o empresas privadas que aceptan de manera voluntaria ceder un espacio para ubicar el "servicio", sin embargo, el INAMU, no puede realizar inversiones o gastos de infraestructura a ninguna Institución, por lo tanto, limita encontrar un espacio óptimo para las atenciones. Situaciones como esas debieron analizarse en las etapas más tempranas de la iniciativa antes de iniciar con la contratación del recurso humano de los "Centros de Atención". También se analiza que los términos de referencia de todas las contrataciones que se han realizado indicaban la contratación de 32 profesionales en ciencias sociales y en los informes que presenta el departamento de Desarrollo Regional detalla lo siguiente:

Reporte unificado: septiembre y octubre. (año 2023)
Al dar inicio las labores en los diferentes sitios el 19 de septiembre (el día 18 se realizó reunión con cada Unidad Regional) se encontraban aún pendientes la definición de lugares, sin embargo, se han ido atendiendo cada una de las situaciones, logrando ubicar al cierre de octubre 29 "Puntos violeta" en diferentes partes del país. Pg 8

Reporte unificado: De septiembre 2023 a enero 2024
A nivel de resumen, desde septiembre 2023 que se abrieron los "Puntos violeta" se han brindado atenciones en 31 "Puntos violeta", mientras 1 no se encuentra habilitado. Pg 7

Efecto:

Las situaciones descritas exponen al INAMU, a la materialización de riesgos no solo financieros, si no de imagen entre otros, por la alta **inversión** de recursos ejecutada en el eje relacionado con los "Puntos violeta", Según el decreto ejecutivo N°43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, donde muchos de los "Centros de Atención" tiene poca o nula afluencia de usuarias. El objetivo de la estrategia de "Ruta de Género" que busca **el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres"** se ve **IMPACTADA** de forma negativa al no tomar acciones correctivas ante las situaciones expuestas. **(ver conclusión 4.6)**

3.5.2 PRIVACIDAD, ROTULACIÓN Y ACCESO DE LOS "PUNTOS VIOLETA"

Condición:

Se realizaron visitas de campo a los diferentes "Puntos Violeta" ubicados actualmente en las diferentes regiones del país, para conocer sus condiciones físicas para brindar el servicio, se visitaron veintinueve (29) durante los meses de enero y febrero del año 2025, de los lugares visitados se obtienen los siguientes datos:

- ✓ De 29 lugares, un **51 %** cuentan con la rotulación debida, en un 7 % (2) no es permitido colocar y en un **42%** no tenía.
- ✓ Del 100 % de la muestra visitada un **34 %** tienen difícil acceso físico (ubicados en segundos pisos u otros deben desplazarse por autopistas sin pasos peatonales como la ruta 27), así como **10 %** están ubicados fuera del centro de la Comunidad.
- ✓ Con respecto **al tema de privacidad**, un **45 %** de los "Puntos violeta" cuentan con el espacio a nivel de privacidad óptimo para brindar el servicio. (se comparten oficinas con otras personas colaboradoras de la institución donde está ubicado el servicio.
- ✓ De los 29 lugares visitados, solo un **7 %**, lo cual equivalen a 7 espacios cumplieron con los criterios de **rotulación, acceso físico, y privacidad** de los cuales cinco (5) son los ubicados en las regionales del INAMU.

Al momento de la visita a cada centro, se determina que, aunque en varios de ellos no existe rotulación fija vinculada con de “Punto Violeta”, si existen afiches en las paredes sobre información del servicio, algunos están en ventanas y otros lo han colocado en las afueras como en los postes de alumbrado público. Se presentan las siguientes imágenes como referencia:

Imagen 14 Sin rótulo de “Puntos violeta”

Fuente: imágenes propias de las visitas a los Puntos Violeta.

Imagen 15 Puntos Violeta sin privacidad adecuada

Fuente: imágenes propias de las visitas a los Puntos Violeta.

Imagen 16 Violeta con difícil acceso

Fuente: imágenes propias de las visitas a los Puntos Violeta.

Se hizo una comparación del total de atenciones de setiembre 2023 a diciembre 2024, para analizar el comportamiento de las atenciones, considerando la rotulación, el acceso y privacidad de la atención con los siguientes resultados:

Imagen 17 Total atenciones considerando Rotulo, Acceso y Privacidad

Total de atenciones a usuarias set 23 a dic24	
Cumple con todo	No cumple con todo
2321	1643

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los “Puntos Violeta” visitados y agregando la cantidad de usuarias que han llegado a dichos puntos, se concluye que 2321 atenciones se hicieron en lugares que cumplen con la rotulación, son de fácil acceso y brindan privacidad en la atención. Sin embargo, de los 29 puntos visitados, incluyen cinco (5) regionales.

La siguiente imagen brinda una comparación de los “Puntos Violeta” que no cumplieron con todos los criterios **(rotulación, acceso físico y privacidad)** y se analizó el comportamiento en cada categoría de las 1643 atenciones a usuarias de setiembre 2023 a diciembre 2024.

Imagen 18 Total atenciones sin cumplir Rotulación, o Acceso o Privacidad

Total de atenciones de los "no cumplen" 1643					
Con rótulo	Sin Rotulación	Difícil acceso	Sin dif. Acceso	Privacidad	Sin Privacidad
635	1008	361	1282	223	1420

Fuente: Elaboración propia

De las tres variables evaluadas, se analiza que, de las 1643 atenciones, aún sin contar con rótulo se atendieron 1008 casos. Sin embargo, el tener difícil acceso a la ubicación del “Punto Violeta” influye porque en los lugares donde es más accesible llegar la atención fue de 1.282, en cambio, donde es difícil el acceso la atención fue de 361. Por otra parte, en cuanto a la privacidad que pueda brindar las profesionales a cargo de la atención, se evidencia que, de las atenciones, aún sin privacidad se logró atender 1.420 casos mayor que los lugares en donde cuentan con privacidad que fue de 223 atenciones.

Criterio:

El Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra la Mujeres 2022-2026, establece lo siguiente referente al eje de los “Puntos violeta”:

CENTROS DE ATENCIÓN Y APOYO EN LOS PROCESOS DE DENUNCIA
(….)

La atención debe constituirse en un espacio empático de encuentro con la usuaria, que propicie un ambiente de confidencialidad que facilite la apertura y la disponibilidad para exponer las consultas e inquietudes.
Se destaca por ser un servicio cercano a las usuarias, accesible, sororario, respetuoso y atiende desde el enfoque humanista con abordaje desde la teoría género sensitiva, que tiene como fundamento la perspectiva de género, interseccionalidad y la integralidad de los derechos humanos, procurando siempre la calidad y calidez en el proceso de escucha, partiendo de las necesidades de las mujeres, donde ellas sean las protagonistas del proceso y procurando el entendimiento y respeto de las diversidades. En el proceso de atención la usuaria es la protagonista y el equipo de profesionales asume la intervención partiendo de las necesidades de atención de la usuaria.
(…)

Causa:

Como se ha mencionado en el informe, uno de los retos para el INAMU fue la ubicación adecuada para la atención de los “Puntos Violeta”, considerando que casi la mayoría de las Instituciones donde estarían los puntos originalmente no se dio, se tenía la necesidad de encontrar nuevos lugares, donde el INAMU está con un riesgo externo de depender de terceros para poder brindar el servicio.

Efecto:

Si bien, existen Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia, sí se evidencia que el contar con rotulaciones, de fácil acceso y con privacidad permiten una mejor atención a las mujeres, por el contrario, sin esos servicios limita la atención, o existe el riesgo de que no puedan acceder al servicio incumpliendo lo que establece el decreto 43771. **(Ver conclusión 4.7).**

3.6 HALLAZGO: OTROS ASPECTOS EVALUADOS SOBRE "PUNTOS VIOLETA" CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

Crítico	Alto	Medio	Bajo	

3.6.1 CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN DE LOS PUNTOS VIOLETA

Condición:

Se analizó las "Campañas de Comunicación" que se establecieron para la promoción de los "Puntos Violeta", Según el decreto ejecutivo 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM del 27 de octubre del 2022, como parte de sus ejes de actuación para involucrar a toda la sociedad y a extender de forma masiva la información de sobre las **rutas de actuación**.

Por esa razón, mediante oficio INAMU-JD-AI-032-2025 del 10 de febrero del 2025, se le solicitó a la Unidad de Comunicación lo siguiente:

- Las campañas de comunicación que se han realizado para promover los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia

- Indicadores de Medición para poder conocer el impacto o alcance de dicha propaganda.

- Oficios, informes o cualquier otro tipo de comunicación que la Unidad de Comunicación a realizado a otras áreas del INAMU sobre las campañas que se han realizado de los "Puntos Violeta".

Al respecto la Sra. Ivannia Arias Zúñiga, jefatura de la Unidad, envió la siguiente información referente a las campañas de comunicación, mediante oficio INAMU-COM-003-2025 del 19 de febrero del 2025:

Con respecto a las campañas de comunicación indicó lo siguiente:

> "Audiovisuales para tv y redes sobre "Puntos violeta" y espacios seguros" adjuntó un enlace de dos videos de "youtube" del INAMU sobre la ruta de género uno es sobre "Puntos violeta" y el otro sobre espacios seguros.
>
> "Campaña digital", adjuntó un reporte de redes sociales: Facebook, Instagram, Tik Tok del año 2023 y 2024. Del documento llama la atención que las compañas publicitarias fueran con fecha de agosto del 2023 en adelante, porque desde febrero del 2023 se inició con las contrataciones en SICOP para los "Puntos Violeta".
>
> Sobre los indicadores de medición para conocer el impacto o alcance indicó lo siguiente: *"Sobre este participar, los indicadores son los KPI[15] que se obtienen de las plataformas digitales: Whatagrap*[16] *y Bunker*[17]*, los mismos los puede analizar en el documento Reporte redes sociales "Puntos violeta" 2023-2024".* El reporte que adjuntó como evidencia corresponde a redes sociales, es decir; no hay mediciones de otros tipos de publicidad como la televisión, o periódico.

También como respuesta mostró los presupuestos ejecutados de los periodos 2022, 2023 y 2024 en relación con la "Ruta de Género". Se resumen a continuación:

Tabla 5 Presupuesto ejecutado de Ruta de género

Año	Presupuesto ejecutado	Específico a Puntos violeta
2022	₡51.499.092	
2023	₡166.336.732	₡17.425.505,70
2024	₡175.037.965,50	₡4.186.626.00
Para un total de:	**₡392.873.789,49**	**₡21.612.131,70**

Fuente: elaboración propia con información de la Unidad de Comunicación

[15] KPI: indicadores que miden el desempeño de la empresa en un proceso, estrategia o acción específica.
[16] Whatagrap: es una plataforma rápida y fácil de usar para supervisar y generar informes sobre el rendimiento del marketing.
[17] Bunker: una herramienta de análisis de datos, una agencia de marketing digital o una agencia de marketing social

De la información suministrada a nivel de presupuesto ejecutado, los costos están de manera general para la “Ruta de Género” (Espacios Seguros y “Puntos violeta”). Sin embargo, de la información suministrada hay tres costos que se pueden identificar como gastos exclusivos de los “Puntos violeta” que son “Producción de 31 rótulos (señalítica)” **₡15.425.505,70** y “Publicación la Extra” **₡2.000.000,00** del año 2023 y “Afiches informativos por **₡4.186.626,00** del año 2024.

Criterio:

El decreto ejecutivo N°43771-MSP-MJP-MTSS-MCM del 27 de octubre del 2022, establece lo siguiente en el artículo 2° La estrategia contemplará los siguientes ejes de actuación:

> (…)
> d) Campañas de comunicación dirigidas a involucrar a toda la sociedad y a extender de forma masiva la información necesaria sobre las rutas de actuación ante la presencia de una situación de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres

Además, el Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra la Mujeres 2022-2026, establece lo siguiente referente a las Campañas de Comunicación:

Campañas de comunicación dirigidas a involucrar a toda la sociedad y a extender de forma masiva la información necesaria sobre las rutas de actuación ante la presencia de una situación de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres.

LÍNEA ESTRATÉGICA:

- Comunicar Los Centros de Atención y Apoyo en procesos de Denuncia.
- Amplificar los mensajes y la ruta para extinguir el acoso en Costa Rica.
- Transmitir la data de las incidencias en el 9-1-1.
- Informar las penas asociadas con acoso y hostigamiento.
- Evidenciar conductas acosadoras.
- Notificar los nuevos productos para identificar, proteger y denunciar.

Objetivos:

- Incentivar la denuncia de los diferentes tipos de violencia que reciben mayoritariamente las mujeres en diferentes escenarios.
- Acercar e informar los medios oficiales para solicitar información y presentar denuncias.
- Identificar y promocionar los Espacios Seguros para Mujeres.
- Enseñar y estimular el uso de las herramientas para extinguir el acoso.

Causa:

Según la respuesta brindada por la jefatura de la Unidad de Comunicación desde el año 2022 se ejecutó presupuesto para la **"Ruta de Género",** no obstante, a nivel de redes sociales se vislumbra una publicidad "tardía" para los **"Puntos Violeta"** que iniciaron a partir de setiembre del 2023, aunque desde inicios de ese año se empezaron los trámites de los términos de referencia de las profesionales en ciencias sociales.

También, al no contar con los **"Puntos Violeta"** que se asignaron en el **"Plan de Acción"** del Decreto Ejecutivo 43771, afectaría las publicaciones de los **"Centros"** porque primero se ocupaba conseguir los Centros de Atención para poder informar de su ubicación, además, al observar la información publicada desde la página Facebook del INAMU, hay publicidad de la **"Ruta de Género",** pero sobre espacios seguros y posterior al primer semestre del 2023 se analiza publicidad para los **"Puntos Violeta"**

Efecto:

Sin mayor propaganda de los Centros de Atención y de Apoyo en los procesos de Denuncia, se corre el riesgo de tener menor alcance de mujeres que están en peligro de algún tipo de violencia. **(ver conclusión 4.8)**

3.6.2 EXPEDIENTES DE SICOP INCOMPLETO

Condición:

Al analizar los expedientes electrónicos que están en la plataforma de SICOP, respecto de las licitaciones para contratar a las profesionales en ciencias sociales que atenderían en los Puntos violeta, se determinan que los expedientes no se completan en su totalidad.

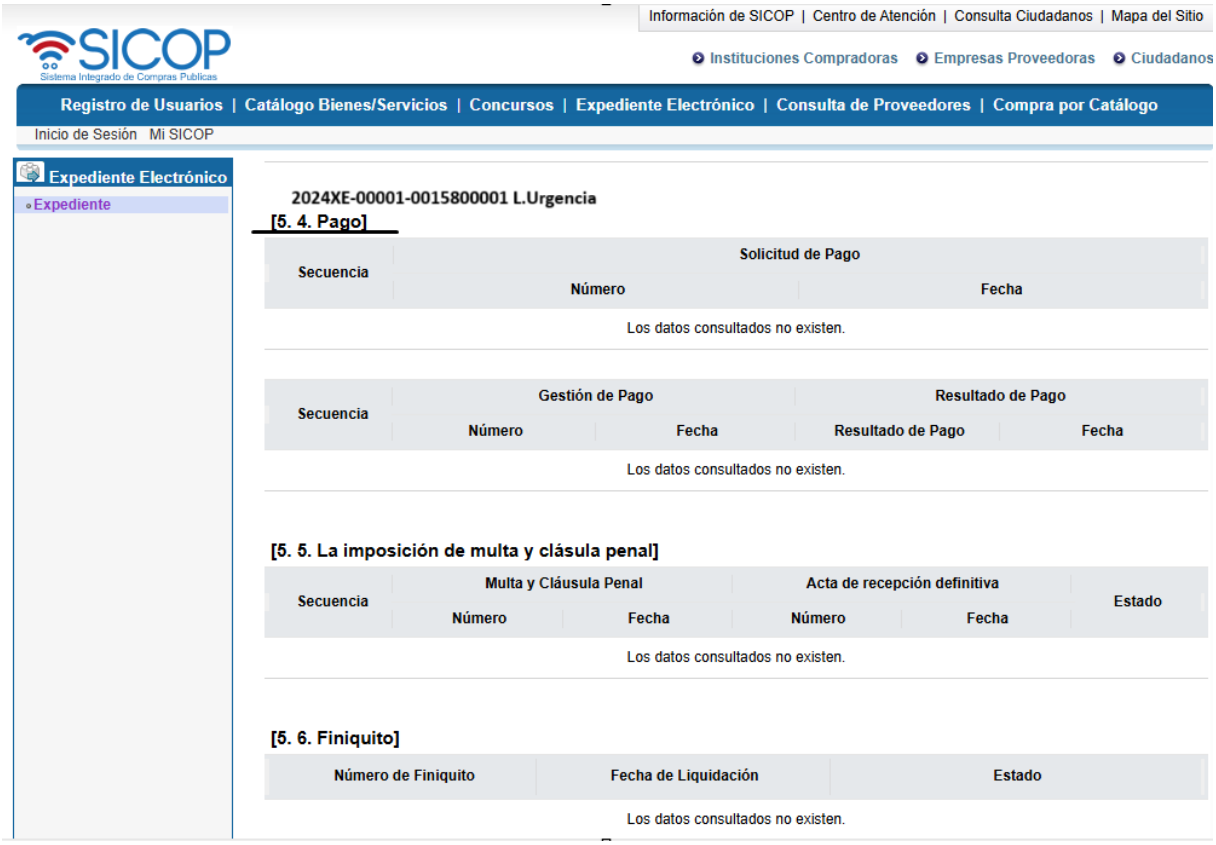
Existe información pendiente de adjuntar por parte de las personas responsables de subir la información en la plataforma.

Las siguientes imágenes muestran la información incompleta:

Imagen 19 Expediente incompleto en SICOP

Fuente: Pagina de SICOP, expediente electrónico 2023LE-000008-0015800001 Licitación menor.

Imagen 20 Expediente incompleto en SICOP



Fuente: Pagina de SICOP, expediente electrónico 2024XE-00000-0015800001

Las imágenes revelan que existen campos sin completar en los módulos del expediente electrónico (SICOP) y según normativa si la casilla debe estar completa se estaría ante incumplimiento por parte de la persona responsable de llenar la información.

Criterio:

El reglamento a la Ley General de Contratación Pública, N°43808-H, establece lo siguiente en sus artículos 28 y 29 dice:

> **Artículo 28. Expediente electrónico y conservación de la información**.
> En cada procedimiento de contratación pública que se realice en el sistema digital unificado, el expediente será electrónico y contendrá todos los documentos que se generen en el trámite del procedimiento, la ejecución del contrato y su finiquito. El expediente electrónico estará referenciado mediante un índice de asientos consecutivos que genera el mismo sistema.
>
> Cada documento agregado por la Administración al expediente deberá estar numerado y ordenado cronológicamente. No se deberán incorporar documentos duplicados.
>
> Todo interesado tendrá libre acceso al expediente electrónico del procedimiento de contratación, el cual podrá ser consultado en línea.
>
> Posterior a la ejecución total del respectivo contrato y por un plazo de cinco años, deberá conservarse en el sistema digital unificado el expediente electrónico en línea, para que pueda ser consultado por cualquier interesado. Una vez transcurrido este plazo, el expediente pasará a un archivo electrónico donde permanecerá en estado pasivo y bajo custodia del prestador del servicio del sistema digital unificado por un periodo igual. Después de diez años, el expediente se trasladará a la Administración usuaria para que esta disponga de él según lo establecido por la Dirección General del Archivo Nacional, previa coordinación entre la Administración usuaria y el prestador del servicio del sistema digital unificado. La Dirección de Contratación Pública fiscalizará que el resguardo, custodia e integridad de la información sea de conformidad con las políticas de las Tecnologías de la Información (TI).
>
> **Artículo 29. Incorporación de documentos.**
> Todos los documentos que se adjunten al expediente electrónico de la contratación, a los formularios y/o documentos electrónicos disponibles en el sistema digital unificado, deben ser digitales e incorporados en el módulo que corresponda.

> En los casos en los que el documento no esté disponible en formato electrónico, deberá digitalizarse e incluirse como archivo en formato PDF o según lo disponga el pliego de condiciones de la contratación respectiva, en el módulo que corresponda.
> **(El subrayado no forma parte del original).**

Además, como normativa interna, existe la **Circular N°008-12-2023** "Lineamiento Generales para el seguimiento procesos de Contratación Pública[18]" En el punto 3 define los diferentes responsables en el proceso de contrataciones:

> **Responsables Directos:**
> La persona obligada en la ejecución contractual en cada proceso de adquisición de bienes y servicios y la persona Jefatura inmediata de la persona obligada.
> (…)

Como parte del procedimiento que debe cumplir las personas responsables directas del proceso de contratación establece en su punto 7: 7.12 y 7.13:

> (…)
> **7.12** Velar por el cumplimiento de inclusión de información en los Módulos de Recepción Provisional y Definitiva del Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP) y de los procedimientos de contratación de la dependencia respectiva relacionados con la contratación a su cargo.
>
> **7.13** Coordinar con el analista de contratación, la actualización oportuna del expediente electrónico en SICOP, cargando todos los documentos generados y recibidos fuera del Sistema en el ejercicio de la ejecución del contrato o como persona encargada directa de la contratación.
> (…)

Causa:

La inobservancia a la normativa vinculante por parte de las unidades solicitantes responsables de los expedientes electrónicos de las contrataciones, las cuales tiene la obligación de velan porque se complete toda la información en el expediente de

[18] Con fecha del 21 de diciembre del 2023, la cual fue comunicada a la Institución mediante correo electrónico del 21/12/2023.

SICOP, es la principal causa para que la información de los expedientes del INAMU, en la plataforma SICOP, se encuentre desactualizada.

Efecto:

Se genera incumplimientos conforme al Reglamento N°43808-H a la Ley General de Contratación Pública, N°43808-H en los artículos 28 y 29, así como a la circular N°008-12-2023 del 21 de diciembre del 2023 de la Dirección Administrativa Financiera, titulado "Lineamiento generales para el seguimiento procesos de contratación pública". Los módulos se diseñan para que las personas interesadas puedan conocer sobre la licitación, es información que será histórica y por lo tanto, se requiere esté completa con la documentación respaldo, es un mecanismo para analizar la contratación como tal, así como el proveedor que está brindando el servicio. **(ver conclusión 4.9)**

4. CONCLUSIONES

La Auditoría Interna, realizó el presente proyecto especial de auditoría con el objetivo de evaluar y analizar la Contratación 2024XE-000001-0015800001 vinculada con LA Contratación de Servicios profesionales para los Centros de Denuncias del INAMU" entre el 2023 y 2024, mediante procedimiento Especial de Urgencia, para lo cual presentamos las siguientes conclusiones:

4.1 CONCLUSIÓN

De análisis realizado por parte de esta Auditoría Interna al Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM "Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres", se desprende que citada *"Estrategia"* busca instrumentalizar una serie de actividades para el fortalecimiento de **las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual, en nuestro país,** la "Estrategia" establece una serie de ejes primordiales a desarrollar entre ellos la creación de los **"Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia" o "Puntos Violeta"** para brindar referencia, información,

acompañamiento y representación legal, como segundo eje el **"Plan"** establece la generación de espacios seguros para las mujeres, mediante la participación comunitaria que promueva una respuesta social al acoso sexual callejero, y como tercer eje el desarrollo y puesta en producción de un aplicativo de "Auxilio" que funcionaria a través del uso de la aplicación digital desde un teléfono inteligente, donde las mujeres y las niñas pueden solicitar ayuda cuando su integridad física y emocional esté amenazada.

Como se estableció en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, la "Estrategia Nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres" está a cargo del **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, el Ministerio de Justicia y Paz, mediante las Casas de Justicia, adscritas a ese Ministerio, el Ministerio de Seguridad Pública, mediante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, con representación en las diferentes Direcciones Regionales, en articulación con la Dirección General de la Fuerza Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres**, además indica que el INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias será **la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia.**

Por otra parte, el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, establece como responsable de la coordinación interinstitucional para la implementación de la "Estrategia" a la "Ministra de la Condición de la Mujer" la cual deberá coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo, quien además deberá monitorear y dar seguimiento a supra estrategia la cual es desarrollada en el documento denominado "**Plan de acción de la Estrategia Nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres 2022-2026"**

Derivado de una limitante de competencias de este proceso de Auditoria, dado desde la Ley General de Control Interno, Ley 8292, que establece dentro de **las**

competencias de las auditorías internas, el realizar auditorías o estudios especiales semestralmente, en relación con los fondos públicos sujetos a su competencia institucional, y derivado que el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, versa sobre una gestión interinstitucional entre el INAMU, y cuatro "Ministerios de la Republica", una vez trasladado el presente proyecto de auditoria al área competente de la Contraloría General de la República, se remitirá al "Ministerio de la Presidencia de Costa Rica" como encargado de brindar soporte político, técnico y administrativo a la Presidencia de la República, para lo que en sus efectos corresponda.

4.2 CONCLUSIÓN

Es criterio de esta Auditoría que la **"NO"** conceptualización de **"La estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (2022-2026)**" como un **"Proyecto de inversión"** es uno de los factores principales para que las instituciones responsables del desarrollo del eje (**Puntos Violeta), no realizaran los "Estudios de Prefactibilidad Social (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades)"** para que los esfuerzos interinstitucionales**, de producir en este caso un servicio regionalizado** para facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y referencia para la representación legal en los casos que se requiera, para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, tomara en cuenta las restricciones y/o condiciones propias de todas y cada una de las entidades responsables del proyecto, como por ejemplo la obligatoriedad que daba el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, para que **los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia**, así como al INAMU, la responsabilidad de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano, lo cual implicaba necesariamente un alta inversión de recursos financieros, así como el contar con los criterios técnicos de los procesos competentes en este caso la Dirección Estratégica mediante sus departamentos de Violencia de Genero, como de Desarrollo Regional, trasversalizando la "Estrategia" no solo a nivel institucional mediante sus políticas, planes, y/o programas como componentes de una secuencia lógica, si no de igual manera a nivel Interinstitucional como lo demandaba el 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM. **(Ver recomendación 5.1)**

4.3 CONCLUSIÓN

Una débil "Planificación" y "Articulación" **adecuadamente formalizada, documentada y puesta a disposición a todas las personas o partes interesadas** por el equipo responsable de la coordinación interinstitucional para la implementación de la "Estrategia", ha provocado no solo una escaza vinculación entre **los indicadores de resultados o productos planteados en "La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres" así como en los POIs, (2023-2024) del INAMU, vinculados con el eje de actuación "Puntos Violeta", donde no se logra determinar cuál es el peso del Instituto en el cumplimiento de los primeros, sino también una indefinición de roles, responsabilidades, plazos de ejecución de las acciones por parte de cada una de las instituciones responsables de los** ejes que conforman la Estrategia, exponiéndose a la materialización de riesgos de tipo legal, por el incumplimiento a las acciones diseñadas en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, además de riesgos de tipo financiero por la ejecución de recursos a la fecha del estudio por el **orden de los ¢ 534.000.000,00** sin controles e indicadores eficientes en línea con el espíritu de supra decreto.

4.4 CONCLUSIÓN

Siendo que **El Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026 (PNDIP)** hace referencia al marco orientador de **las políticas del Gobierno** para el periodo en gestión, el cual es elaborado bajo la coordinación de MIDEPLAN con las demás instituciones del Sistema Nacional de Planificación (SNP), como en el caso del INAMU, su planificación estratégica de mediano y largo plazo debe vincularse con el **PNDIP** donde se definan **objetivos, intervenciones y metas** para el desarrollo de la población meta, así como las prioridades presupuestarias públicas, y donde el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM establece la "**Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres" y como principal** eje de actuación, se crearán los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país, y que el INAMU será **la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención**

y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, el análisis realizado por este Proceso, permitió identificar una adecuada alineación y vinculación entre el PNDIP, el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, con el PEI 2019-2030 del INAMU como instrumento de largo plazo, donde se expresan los objetivos, políticas, metas y lineamientos que se requieren implementar para alcanzar la visión de futuro en específico en el tema del **combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres.**

4.5 CONCLUSIÓN

El objetivo de las contrataciones acá analizadas (***2023LY-000001-0015800001 (Licitación Mayor), 2023LE-000008-0015800001 (Licitación Menor), Licitación 2024LY-000002-0015800001, 2024XE-000001-0015800001)*** siempre fue el mismo para el INAMU, y era cumplir con lo indicado en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, que indicaba que el Instituto debía **poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia,** la **NO** conceptualización y abordaje de esta tarea bajo los estándares de un "Proyecto de inversión", para garantizar razonablemente su correcta planificación, supervisión y el control de avance del mismo, provoco una deficiente estimación de los tiempos que debían definirse para asegurar **la continuidad del servicio,** lo que implico la necesidad de recurrir a la contratación ***2024XE-000001-0015800001,*** como procedimiento especial de urgencia normado en la ***Ley General de Contratación Pública Nº 9986.***

Es necesario indicar que de acuerdo al análisis realizado por esta Dependencia, el procedimiento ***2024XE-000001-0015800001,*** como procedimiento especial de urgencia, utilizado para dar continuidad al servicio de los "Puntos Violeta" como eje de la "Estrategia" desarrollada en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, cumplió con el marco legal aplicable, en este caso lo regulado en el artículo 66 de la Ley General de Contratación Pública Ley 9986, y el artículo 166 de su Reglamento, **excepto que no se logró identificar en el expediente electrónico de SICOP,** el documento de

investigación que origino la urgencia como lo pidió la Unidad de Asesoría Legal del INAMU, en apego a la normativa supra citada. (**Ver recomendación 5.2 y 5.3)**

4.6 CONCLUSIÓN

Parte del análisis de datos realizado fue determinar la cantidad de atenciones que los diferentes "Puntos Violeta" han registrado desde setiembre 2023 a diciembre 2024; obteniendo la siguiente información **atenciones totales 4.754**, donde el **45 %** (2139) estaban vinculadas con **algún tipo de violencia**, de las cuales solo el **65 %** (1.373 atenciones) fueron remitidas a las Unidades Regionales del INAMU, para su seguimiento.

Con relación a la inversión ejecutada por el INAMU, durante el periodo en estudio para **dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia,** se determinó que el Instituto, ha cancelado a la empresa PSICOMED, un total de **₡534.484.256,00**, se establece un costo promedio por atención de **₡165.452,00.**

De acuerdo con el análisis realizado por parte de esta Dependencia al PEI (2024-2030) la Administración Activa ha estimado un costo promedio de ¢200.000,00 para los años 2024, 2025 y 2026 y a partir del año 2027 al 2030 el costo promedio se establece en ¢250.000,00 para los servicios institucionales relacionados con el Programa 2 (Atención a mujeres en su diversidad). Lo cual permite establecer una razonabilidad entre lo ejecutado a la fecha por el INAMU en supra citado servicio con respecto a la inversión realizada en las contrataciones vinculadas con los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia.

4.7 CONCLUSIÓN

Además, dentro de los aspectos evaluados durante las visitadas de campo realizadas los "Puntos Violeta" habilitados durante el periodo en estudio se valoraron aspectos cualitativos relacionados con la correcta rotulación, acceso físico y privacidad para brindar el adecuado servicio obteniendo los siguientes resultados

- De 29 lugares, un **51 %** cuentan con la rotulación debida, en un **7 %** (2) no es permitido colocar y en un **42%** no tenía.
- Del 100 % de la muestra visitada un **34 %** tienen difícil acceso físico (ubicados en segundos pisos u otros deben desplazarse por autopistas sin pasos peatonales como la ruta 27), así como **10 %** están ubicados fuera del centro de la Comunidad.
- Con respecto a la variable de **privacidad**, un **45 %** de los **"Puntos Violeta"** cuentan con el espacio a nivel de privacidad óptimo para brindar el servicio. (se comparten oficinas con otras personas colaboradoras de la institución donde está ubicado el servicio.

4.8 CONCLUSIÓN

Con respecto a la información suministrada por la Unidad de Comunicación, las "**Campañas de Comunicación"** realizadas durante el periodo en estudio por parte del INAMU, con el objetivo de involucrar a toda la sociedad y a extender de forma masiva la información sobre las acciones ejecutadas mediante la **"Ruta de Genero"** para disminuir y/o contener la problemática de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres, el Instituto invirtió entre el 2022 y 2024 **₡392.873.789,49** (Espacios Seguros y Puntos Violeta), mediante plataformas de redes sociales como Facebook, Instagram, Tik Tok, donde se muestra el alcance de personas a quien se dirigió, tiempo de reproducción, interacciones entre otros, no se lograron determinar publicidad de televisión o radio a nivel nacional, los indicadores establecidos no permiten medir si las campañas ejecutadas están dando los resultados esperados.

4.9 CONCLUSIÓN

De la revisión realizada a los expedientes electrónicos de la página del SICOP, que sustentan los procesos licitatorios **2024XE-000001-0015800001, 2023LY-000001-0015800001 (Licitación Mayor), 2023LE-000008-0015800001 (Licitación Menor), Licitación 2024LY-000002-0015800001**, se identificaron debilidades u omisiones con la información que se carga en cada módulo, es decir, no se ubica la información

de respaldo del expediente lo cual constituye incumplimientos según el Reglamento a la Ley General de Contratación Pública, Ley 9986 y su Decreto 43808-H, y a la Normativa Interna del INAMU como el caso de la Circular N°008-12-2023 “Lineamiento Generales para el seguimiento procesos de Contratación Pública” en donde define que es responsabilidad de la persona obligada de la ejecución del contrato así como su jefatura inmediata mantener el expediente correspondiente completo **(Ver recomendación 5.4)**

4.10 CONCLUSIÓN

El INAMU en cumplimiento al **Decreto Ejecutivo 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM** realizó grandes esfuerzos por parte de todas y cada una de sus Dependencias desde la Ministra de la Condición de Mujer, la Presidencia Ejecutiva y el Departamento de Desarrollo Regional, así como otras instancias inmersas en los diferentes procesos con el propósito de lograr habilitar y posicionar los **Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia como estrategia de regionalización de los servicios institucionales**, sin perjuicio de lo anterior las debilidades y oportunidades de mejora plantadas en este producto, deben ser atendidas de manera prioritaria e inmediata con el objetivo de asegurar el adecuado cuido y manejo eficientes de los recursos públicos.

5. RECOMENDACIONES

De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 21 y 22 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes recomendaciones, las cuales, una vez aceptadas por la Administración Activa, deberán ser cumplidas dentro del plazo meta establecido.

En adición a lo anterior, deberá observarse lo establecido en el punto 2.6, de este informe sobre la implantación de las recomendaciones de la auditoría interna en apego a lo señalado en la Ley 8292, Ley General de Control Interno.

A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

5.1 RECOMENDACIÓN

Derivado del análisis realizado al Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM y a "La Estrategia de Ruta de Género" planteada dentro del mismo, en específico a los "Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (2022-2026)", los cuales requerían que el INAMU, fuese el encargado de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano de estos "Centros de Atención", situación que implicaba incrementar el **capital** humano de la Institución, lo cual se convierte en un "Proyecto de Inversión" que busca dar una solución integral a una necesidad o exigencia social, promover el desarrollo o mejorar la prestación de un servicio o actividad, y a la fecha no se logró determinar **bajo cual metodología de gestión de proyectos fue desarrollada,** esta Auditoría Interna recomienda la **no** realización de la prórroga vinculado con la **Licitación 2024LY-000002-0015800001, la cual vence el 14 de enero 2026, hasta tanto el INAMU, documente formalmente todo el ciclo de vida del proyecto de inversión el cual está conformado al menos por tres fases, las cuales son**: **pre-inversión, inversión y post-inversión**, **para determinar no solo la viabilidad económica, si no establecer la viabilidad político-social y por ende la SOSTENIBILIDAD DE LA ESTRATEGIA EN EL TIEMPO** de conformidad con el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM y la normativa interna en materia de gestión de proyectos.

Para dar por cumplida con la citada recomendación debe brindar a esta Auditoría Interna el estudio del proyecto de la inversión.

Durante la revisión efectuada se tuvo la limitación que no se brindó los estudios de prefactibilidad: social (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades) sobre la estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos Violeta) 2022-2026, por lo tanto, antes de continuar con un nuevo proceso licitatorio es importante tener el proyecto de inversión que para tomar acciones sobre su viabilidad.

La recomendación anterior tiene como objetivo el fortalecimiento del sistema de control interno según lo acordado al Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM y su Plan de acción.

A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

5.2 RECOMENDACIÓN

De acuerdo al análisis realizado por esta Dependencia, al expediente electrónico (SICOP) del proceso licitatorio ***2024XE-000001-0015800001,*** como **Procedimiento Especial de Urgencia**, utilizado para dar continuidad al servicio de los "Puntos Violeta" como eje de la "Estrategia" desarrollada en el Decreto 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, y lo indicado por parte de la Unidad de Asesoría Legal Institucional donde señalo *(…) Partiendo de lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido por Ley para la realización de este procedimiento, se insta a la Presidencia Ejecutiva, realizar las acciones correspondientes. No se omite manifestar que la normativa es clara al disponer que se* ***deberá*** *realizar la investigación correspondiente, por lo que no es optativo sino responde a un imperativo legal"* a la luz de lo anterior y en un plazo no mayor a quince (15) días, actualizar el expediente respectivo con la información faltante, para cumplir con lo normado en la Ley 9986 y su Reglamento.

Para dar por cumplida con la citada recomendación debe brindar a esta Auditoría Interna los resultados del análisis realizado por parte de la Administración Activa donde se determinó el nivel de urgencia que amenazaba

la continuidad del servicio el cual deberá contener autorización suscrita por el Jerarca.

Durante la revisión efectuada se determinó que se hicieron varias contrataciones para las profesionales en ciencias sociales que brindarían el servicio en los 'Puntos Violeta', siendo una de ellas de contratación de urgencia, por lo tanto, como transparencia a la lo que dicta la Ley 9986 y en apego a lo que solicitó la Unidad de Asesoría Legal se solicita la debida gestión.

La recomendación anterior tiene como objetivo el fortalecimiento del sistema de control interno mediante el cumplimiento de lo normado. Al tenor, del artículo 66 Contrataciones por urgencia de la Ley 9986, ley General de Contratación Pública.

AL DEPARTAMENTO DE PROVEEDURÍA

5.3 RECOMENDACIÓN

Derivado de la ausencia de procedimientos internos para la ejecución de contrataciones por excepción, como por ejemplo la licitación ***2024XE-000001-0015800001,*** promovida como **Procedimiento Especial de Urgencia**, se recomienda que en un plazo no mayor a sesenta (60) días se documente, oficialice y comunique, el protocolo, guía o documento de índole similar **para la ejecución y trámite de las contrataciones de urgencia reguladas en el art. 66 de la Ley de General de Contratación Pública y 166 RLGCP.**

Para dar por cumplida con la citada recomendación debe brindar a esta Auditoría Interna el procedimiento o documento de índole similar.

Durante la revisión efectuada se determinó que la contratación de urgencia no realizó la investigación correspondiente que solicita la Ley 9986, ley General de Contratación Pública, aun cuando lo solicitó la Unidad de Legal, por lo tanto, un procedimiento sería una medida de control interno a utilizar cuando el INAMU deba recurrir a una contratación por urgencia evitando situaciones como las comentada en el informe.

La recomendación anterior tiene como objetivo el fortalecimiento del sistema de control interno mediante el cumplimiento de lo normado. Al tenor, del artículo 66 Contrataciones por urgencia de la Ley 9986, ley General de Contratación Pública.

A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

5.4 RECOMENDACIÓN

De acuerdo con la verificación realizada por esta Dependencia, a los expedientes electrónicos (SICOP) de los procesos licitatorios ***2024XE-000001-0015800001, 2023LY-000001-0015800001 (Licitación Mayor), 2023LE-000008-0015800001 (Licitación Menor), Licitación 2024LY-000002-0015800001, en un plazo no*** **mayor a quince (15) días**, establecer formalmente el responsable y las acciones de control para asegurar que las unidades usuarias directas de ejecutar el seguimiento, coordinación, supervisión y recepción de los bienes y servicios adquiridos por el INAMU, documenten en tiempo y forma todos y cada uno de los expedientes que se gestionen tanto dentro como fuera de la Plataforma SICOP.

Para dar por cumplida con la recomendación brindar a esta Auditoría Interna el oficio, documento, instrucción del responsable.

Durante la revisión efectuada de las licitaciones en la página del SICOP se determinó que existen módulos que no están con la documentación de respaldo, lo cual incumple el reglamento de la Ley General de Contratación Pública, N°43808-H, a nivel interno existe la circular 008-12-2023 “Lineamiento Generales para el seguimiento procesos de Contratación Pública” la cual indica el responsable de completar la información en el expediente electrónico, sin embargo, no se menciona un responsable para vigilar o exigir que se complete el expediente electrónico.

La recomendación anterior tiene como objetivo el fortalecimiento del sistema de control con respecto al cumplimiento del reglamento a la Ley General de Contratación Pública, N°43808-H, en sus artículos 28 y 29 y la Circular N°008-12-2023 “Lineamiento Generales para el seguimiento procesos de Contratación Pública”.

6 ANEXOS

6.1 ANEXO 01

Términos de referencia de licitación mayor **2023LY-000001-0015800001, Expediente electrónico**
https://www.sicop.go.cr/portal/fm/PT_FMJ_TFQ001.jsp?user_cls=#

- **Número de procedimiento: 2023LY-000001-0015800001 (se le da consultar):**
- **Módulo 2. Información de pliego de condiciones (se le da clip)**
- **Punto F, se encuentra los términos de referencia.**

[F. Documento del Pliego de condiciones]

No	Confidencial	Tipo de documento	Nombre del documento	Archivo adjunto
1	No	Documentos del Pliego de condiciones	Certificación presupuestaria	Certificación presupuestaria 49-2023.pdf (0.27 MB)
2	No	Documentos del Pliego de condiciones	Anexos	Anexo 6 - Indicadores a evaluar Ciencias Sociales.xlsx (0.02 MB)
3	No	Documentos del Pliego de condiciones	Especificaciones Complementarias	Especificaciones Complementarias - Apoyo y atención en centros de procesos de denuncias.docx (0.17 MB)

6.2 ANEXO 02

Análisis Integral de la Proveeduría Institucional del INAMU
https://www.sicop.go.cr/portal/fm/PT_FMJ_TFQ001.jsp?user_cls=#

- **Número de procedimiento: 2023LY-000001-0015800001 (se le da consultar):**
- **Módulo 4. Información del acto final/ Acto final**

Acto Final

[Información general]

Nombre Institución	INSTITUTO NACIONAL DE LAS M UJERES	**Número de SICOP**	20230201557 - 00
Número de procedimiento	2023LY-000001-0015800001		
Tipo de Procedimiento	LICITACIÓN MAYOR	**Elaborado por**	Allan Ramos Bolaños
Descripción del procedimiento	Contratación de servicios para el apoyo y atención en centros de procesos de denuncias para el INAMU		
Número de documento	0252023003700007	**Fecha del acto**	06/06/2023
Resultado de los estudios técnicos	Consulta del resultado de la verificación(Partida:Todos, Fecha de solicitud:11/05/2023 13:05)		

[Partida1] Información de Publicación

Nombre del adjudicatario	Identificación	Número de la oferta	Representante	Encargado
Ha sido declarado desierto/infructuoso. Motivo				

[Archivo adjunto]

Número	Confidencial	Descripción/Justificación confidencialidad	Documento
1	No	Acta 6 2023LY-01	Acta 6 2023LY-01.pdf (7.55 MB)
2	No	Análisis Integral 2023LY-01	Análisis Integral 2023LY-01.pdf (597.34 KB)

[Acto Final]

Fundamentación del acto	Con fundamento en el análisis de los aspectos pertinentes y lo dispuesto en la Ley General de Contratación Pública, su Reglamento y demás normativa aplicable, se recomienda declarar infructuosa en vista que las ofertas no se ajustaron a los elementos esenciales del concurso. Obsérvense adjuntos el Análisis Integral emitido por la Proveeduría Institucional y el Acta de Recomendación de Acto Final
Aprobación recomendación de Acto Final	Consulta del resultado de la verificación(Fecha de solicitud:06/06/2023 08:40)

6.3 ANEXO 03

ORIGINAL RUTA DE GENERO	PUNTO VIOLETA ENERO 2025
REGIÓN BRUNCA	
-Pérez Zeledón en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, en Municipalidad
-Cuidad Neily de Corredores en la Dirección de Inspección de Trabajo del Minister	Si, Municipalidad
-Palmar Norte de Osa en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de T	No
-San Vito de Coto Brus en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de	Si, Municipalidad
-Golfito en el INAMU, Regional Brunca.	Si, Regional
NUEVA	Osa, Municipalidad
NUEVA	Buenos aires, Municipalidad
REGIÓN CHOROTEGA	
-Santa Cruz de la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Organización abriendo mentes
-Cañas en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.	Si
-Nicoya en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.	Si, Municipalidad
-Liberia en el INAMU, Regional Chorotega.	Si, Regional
HUETAR CARIBE	
-Pococí en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	No
-Siquirres en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.	No
-Talamanca en la delegación de la Policía Turística en Puerto Viejo.	Si, Municipalidad
-Limón central en el INAMU, Regional Huetar Caribe.	Si, Regional
NUEVA	Puerto viejo, Casa Cultural
NUEVA	Guácimo Municipalidad
PACÍFICO CENTRAL	
-Garabito en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Municipalidad
-Puntarenas centro en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si
-El Roble de Puntarenas en el INAMU, Regional Pacífico Central	Si, Regional
NUEVA	Esparza, Municipalidad
NUEVA	Orotina, Municipalidad
HUETAR NORTE	
-La Fortuna de San Carlos en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	No
-Canalete de Upala en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si, Biblioteca Municipalidad
-Puerto Viejo de Sarapiquí en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	No
San Carlos INAMU, Regional Huetar Norte	Si, Regional
NUEVA	Los Chiles, Municipalidad
NUEVA	Guatuso, Municipalidad
CENTRAL OCCIDENTAL	
-San Ramón en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	No
-Orotina en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	No, ubicada en Región P.Central
-Montes de Oca en el INAMU, Regional Occidental.	Si, Regional
NUEVA	Alajuela, Municipalidad
NUEVA	Palmares, Municipalidad
CENTRAL ORIENTAL	
-Cartago central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Casa Ciudad TEC
-Heredia central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Asoc. Hefzibá
-Hatillo de San José Central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	No
-Desamparados en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Municipalidad
-Mora en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.	Si, Municipalidad
-Turrialba en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si
-Los Santos en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.	Si, Municipalidad
-Barrio Francisco Peralta en el INAMU.	No
NUEVA	Barva, Municipalidad
NUEVA	Montes de Oca, Municipalidad
NUEVA	Desamp Parque la Libertad

.

6.4 ANEXO 04 OFICIOS DE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN A LAS DEPENDENCIAS

Presidencia ejecutiva

1) **INAMU-JD-AI-042-2025 Asunto REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LOS ESTUDIOS DE PREFACTIBILIDAD SOCIAL (VIABILIDAD TÉCNICA, FINANCIERA, RIESGOS Y OPORTUNIDADES) DEL EJE TEMÁTICO DE LA ESTRATEGIA DE RUTA DE GÉNERO VINCULADO CON LOS PUNTOS VIOLETA PARA EL PERIODO 2022 -2026**
2) **INAMU-JD-AI-053-2025 Asunto REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON EL PLAN ANEXO DEL DECRETO 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM Y LA ARTICULACIÓN A NIVEL INTERISTITUCIONAL**

Departamento de Desarrollo Regional

1) **INAMU-JD-AI-041-2025 Asunto REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LOS PROCESOS LICITATORIOS 2023LY-000001-0015800001 - 2024XE-000001-0015800001 Y SEGUIMIENTO DE INDICADORES DEL PLAN DE ACCION DE RUTA DE GENERO.**

Departamento de Proveeduría

1) **INAMU-JD-AI-063-2025 Asunto REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LOS PLAZOS ESTABLECIDOS PARA LA EJECUCIÓN DE TODAS LAS ETAPAS A DESARROLLAR EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA (LICITACIÓN MAYOR, MENOR, REDUCIDA ENTRE OTROS) QUE REALIZA EL INAMU MEDIANTE EL DEPARTAMENTO DE PROVEEDURÍA**

Unidad de Comunicación

1) **INAMU-JD-AI-032-2025** Asunto **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LAS CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN PARA LOS PUNTOS VIOLETAS DEL INAMU ENTRE EL PERIODO 2023 Y 202**

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

Número Informe Borrador:	INAMU-JD-AI-In-005-2025
Dependencia que emite observaciones:	Ministra de Condición de la Mujer; y la Coordinadora del departamento de Desarrollo Regional
Referencia documental:	No se aporta. Grabación de la discusión del informe borrador el día 23/04/2025
Detalle en el Informe Borrador:	Opinión general sobre el decreto y participación de las otras Instituciones. Comentario sobre las licitaciones y la contratación de urgencia.
Comentario de la Administración No.1:	**1) Se presenta lo comentado por la Sra. Cindy Quesada Hernández, ministra Condición de la Mujer:** (…) "Cuando uno trabaja en el Instituto Nacional de las Mujeres uno tiene la equivocada, porque ahora sé que es la equivocada percepción de que toda la gente tiene perspectiva de género a la hora de desarrollar su trabajo. A mí me quedan 2 dudas importantísimas, una, que si ustedes están auditando el decreto o están auditando las competencias que dentro del decreto tiene el INAMU Por lo visto están auditando todo el decreto porque están haciendo énfasis en el anterior en este también de lo que sí se cumplió o no se cumplió por parte de otras instituciones Creo que eso es extralimitarse de sus competencias, pero bueno, les recuerdo a todas las personas que las palabras tienen significado y tienen motivaciones y tienen consecuencias. No es lo mismo decir y lo voy a poner en términos muy sencillos, no es lo mismo decir. El INAMU no contaba porque no cuenta ni siquiera hoy con data suficiente para poder generar. La necesidad que no lo ha hecho porque es parte de la ineficiencia de esta institución y de la debilidad de sus programas anteriores. La necesidad de estar cerca de las mujeres, de estar en los territorios, de estar allá donde la mujer no puede coger un bus. (..)

	El hecho de que haya un decreto de interés nacional nos obliga a todas las instituciones a ejercer de manera inmediata acciones, mientras yo hago el estudio de Prefactibilidad de OK, tengo que hacer que una contratación o ¿quién lo va a hacer? Las mismas que hasta el día de hoy no han logrado desarrollar un programa eficiente para estar cerca de las mujeres. No, nosotros lo que ocupábamos era data, porque, además estábamos ante un proceso, o sea, a mí lo que me llama la atención es la descontextualización de la realidad, no solo institucional sino social, que existe en Costa Rica. La cantidad de números de feminicidios, no sé si aquí hay un análisis, yo creo que no, porque no lo vi. De la cantidad de violencias que existen en los diferentes cantones de donde están ubicadas. (…) Las demás, instituciones tenían las competencias, tenían los espacios físicos, ese era el proceso paralelo que se empezó a llevar, prueba de ello fue que comenzaron en algunos del Ministerio de Cultura, en el Ministerio de Seguridad, en algunos del Ministerio de Trabajo e incluso el proceso de Desarrollo, con los Centros Cívicos hubo cambios de jerarcas. Hubo condiciones físicas que definitivamente no permitieron, pero nosotros nos quedamos ahí nada más con la contratación y decidimos simplemente mira, no sirvieron los lugares físicos del aporte económico que a ella les correspondía, que entiendo que a ustedes no es competencia de esta, pero sin embargo lo mencionan y hacen alusiones y hacen juicios de evaluar y hacen análisis sin haber ido a las otras instituciones para asegurar cuáles fueron las razones de peso por las que ya no están participando de lleno, pero sí dicen categóricamente que no cumplieron. Eso también me llama mucho la atención y no sé, pregunto ustedes asistieron fueron a los ministerios, revisaron las directrices que generaron los jerarcas, para saber qué cuáles iban a aplicar, cuáles si se aplicaron, cuáles fueron, no sé. (…) ¿A pesar de qué ha rotado los lugares? A pesar de que hay un compromiso porque hay un compromiso hoy que ha ido asumiendo, para irle dando más robustez a la parte que nos compete al INAMU independientemente, porque entiendo que la auditoría es para el INAMU no es para las otras instituciones, qué hizo el INAMU ante la no operatividad por las razones que fueran de tener el trabajo conjunto, mi deber era asegurarme que se llevará a cabo el

	proceso, yo tengo competencia en el INAMU como directora rectora del tema de género en las otras instituciones por las razones que lamentablemente aquí no aparecen, este que son suficientemente justificantes para buscar otras alternativas. El programa ha seguido funcionando, se han hecho los cambios. Es que esa es la perspectiva de género que lamentablemente aquí pareciera que no está, entonces obviamente una recomendación determinemos un programa. Por un análisis totalmente carente de perspectiva de género, donde no tiene data, que respalda la importancia de mantener este tipo de programas, está arrancando. A mí me encantaría, me encantaría saber cuántos proyectos la Contraloría ha criticado. Voy a poner un ejemplo, los sellos de igualdad desde el 2015 cuánto se han generado, cuál es el impacto, a cuántas mujeres ha beneficiado y vale la pena porque es un gran programa, un gran programa. Oh, ¿qué pasa con las redes de violencia? Ni siquiera tienen la capacidad de violencia de tener tabulada la lista de cuáles son los miembros de cada red, porque no tienen ni siquiera esa capacidad, pero no lo hacemos porque entendemos la importancia de que tiene que estar, de que somos un mecanismo de adelanto de derechos de las mujeres. (…) Estábamos cumpliendo además con una ley, dice que el INAMU tiene que atender el acoso sexual callejero, una ley nueva que surtió después de los de la ley de creación del INAMU, que no le da esa competencia y había que cumplirla. De la necesidad creciente que tiene las mujeres de este país de tener servicios cercanos. Pero bueno, si la vía fácil, es decir, no se continúe la contratación, el problema no va a quedar ahí. Nosotros vamos a seguir fortaleciendo, porque gracias al programa hoy las unidades regionales saben cómo tenemos que trabajar en las comunidades. Claro, yo no soy la que voy a decir que el INAMU cierre el programa.

	2) Comentario de la Sra. María Esther Vargas Vega, coordinadora del departamento de Desarrollo Regional sobre las fechas de las licitaciones y lo que implicaba una nueva estrategia como lo era la contratación de Puntos Violeta, por consulta realizada por parte de la presidenta ejecutiva la Sra. Yerlin Vargas Vega. "Muy buenos días, bueno varias cosas. En este sentido las fechas son correctas, la contratación inició en septiembre. También tenemos que tener claro que de septiembre a noviembre, cuando se vuelve a presentar los términos de referencia, la Presidencia precisamente para empezar hacer una licitación mayor, que requería más de 7 meses. Efectivamente, se dio en 10 meses, verdad? Requirió más del tiempo que se tenía definido, pero este efectivamente arrancamos el 11 de septiembre entre esos 2 meses hay cosas que yo creo que son importantes detallar. Uno es que esta es una nueva estrategia, esto implicaba todo un proceso de logística y de organización con otras instancias para poder, establecer los 32 puntos violeta, entonces, entre septiembre y noviembre nos dimos a la tarea desde todas las partes desde la señora Ministra desde la Presidencia y desde nosotras, y la jefatura regional, buscar cómo acomodar esos puntos violeta y echar a andar esta licitación, porque a ver, al tener una licitación nosotros teníamos que tener los espacios, las condiciones para poder mandar al personal entonces, como ustedes ven en 2 meses no es que nosotras al primer día 11 de septiembre que arranca esta primera contratación ya teníamos todo resuelto, verdad? Ya teníamos a todo el mundo ubicado entonces, yo lo que quiero decir con esto es que en 2 meses hubo un periodo de cómo estaba funcionando esto para poder ver las mejoras que requeríamos de hacer para los nuevos términos de referencia. No podíamos poner los mismos si estábamos teniendo situaciones que teníamos que estar resolviendo técnicamente eso hubiera sido poco riguroso, verdad? Tendríamos que ver qué estaba pasando para poder entonces decir bueno, en los nuevos términos de referencia, tenemos algunas cosas que debemos de mejorar y tenemos que cambiar, por eso los términos se presentan en noviembre. Sin embargo, de noviembre hasta enero, lamentablemente, ahí sí hay un periodo de tiempo en que 39 días en que eso se quedó este, sin una

	respuesta efectiva esos 39 días, además, ahí están las vacaciones colectivas, verdad de fin de año, esos 30 y 9 días afectan totalmente el tiempo en que esto se podía haber ido gestionando y en realidad nosotras tenemos, o contamos con la aprobación de los términos de referencia hasta el 29, no 5 de febrero que los aprueba la Junta Directiva. ¿Por qué? Porque al ser este una licitación mayor, esta licitación tenía que ser aprobado por la junta Directiva. Aquí no lo recuerdo muy bien, no lo preciso, pero me parece que algo había pasado también con la junta Directiva y no teníamos en ese momento y entonces vean que desde noviembre hasta el 5 de febrero se logra tener esa aprobación. Este y el 9 de febrero se remite ya la certificación. ¿Ahí este ese es un punto que me preguntó Doña Yerlin? Espero haber dado respuesta y otra cuestión que me parece importante indicar es que nosotras fuimos, tuvimos reuniones con la Presidencia, con Proveeduría, con la Dirección, verdad administrativa. En términos este de si la contratación cuál era el mejor tipo de contratación que íbamos a hacer si era lo que podíamos hacer para no dejar efectivamente los Puntos Violeta sin funcionamiento, porque para darle sostenibilidad a un punto hubiera sido catastrófico cerrar el punto y luego volver a abrirlo cuando lo que estábamos buscando era un proceso de visibilización de un lugar para las mujeres y, bueno, lo ideal es de tenerlo abierto como corresponde. No soy yo la que decide que sea una contratación por urgencia yo quiero aclarar eso. Eso fue un análisis institucional que se hizo. De qué posibilidades se tenía para evitar el cierre de los Puntos Violeta, la contratación por urgencia daba esa posibilidad y efectivamente, lo que yo hago es hacer una justificación. De por qué el servicio no debe cerrarse en términos de que no debe cerrarse porque, efectivamente, este estábamos brindando un nuevo servicio a las mujeres tratando de acercarnos lo más posible en los territorios y cerrarlo este desde nuestro criterio técnico y también lo comparte las autoridades del INAMU, este cerrarlo significaba, verdad? partir muy abruptamente un proceso de sostenibilidad y de visibilización que se había iniciado con la primera contratación. Entonces ahí yo creo, también he de decir que fuimos siempre claras en que esa justificación que terminé

	firmando yo, pero que no me correspondía a mí firmar la justificación lo tenía que haber hecho la Presidencia ejecutiva tal y como lo dijo ahora, don Randall no estaba en el país la presidenta ejecutiva- No sé yo las razones por las cuales no la firmó- A mí se me indicó firmar esa justificación, pero esos son la justificación, esos términos de Por qué el servicio era importante mantenerlo y por lo tanto tener los Puntos Violeta abiertos y efectivamente se hace una ampliación, una prórroga, la primera contratación que nos permitía la ley, que era el 20%. Este se hizo la contratación de urgencia y ni un solo día se cerraron los Puntos Violeta. Luego arranca efectivamente ya el proceso de licitación, que es la que en este momento tenemos abierta ahora, la que tenemos en marcha, que cierra en enero del 2026.”					
¿Se acoge la observación?	**SI**	CH		**NO**		**N/A**	X
Argumentos de la Auditoría Interna:	Con base al documento presentado la Auditoría Interna recibe el documento para analizarlo en estudios posteriores.						

Cc. Sra. Yerlin Zuñiga Céspedes. presidenta ejecutiva, Presidencia Ejecutiva.
Sra. Kathia Calvo Cruz, jefatura del Despacho
Sra. Alexandra Gómez Ruiz, asesora, Despacho de la Presidencia.
Sra. Ana Lorena Flores, directora a.i. Dirección Estratégica
Sra. Zaida Barboza, directora a.i dirección Administrativa Financiera
Sra. María Esther Vargas Vega, coordinadora, Desarrollo Regional.
Sra. Mayra Brown Vargas, profesional especialista, Departamento de Desarrollo Regional
Sra. Ninotchka Benavides Badilla, jefatura a.i, Unidad de Planificación Institucional.
Sra. Carlos Barquero Trigueros, coordinador, Departamento de Proveeduría.
Sra. Laura Fernández Delgado, ministra, ministerio de la Presidencia
despacho.ministra@presidencia.go.cr
Archivo

25 de febrero del 2025
INAMU-JD-AI-042-2024

Señora
Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidencia
Presidencia Ejecutiva

ASUNTO: **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LOS ESTUDIOS DE PREFACTIBILIDAD SOCIAL (VIABILIDAD TÉCNICA, FINANCIERA, RIESGOS Y OPORTUNIDADES) DEL EJE TEMÁTICO DE LA ESTRATEGIA DE RUTA DE GÉNERO VINCULADO CON LOS PUNTOS VIOLETA PARA EL PERIODO 2022 -2026**

Estimada señora:

Reciban un cordial y atento saludo de parte del Proceso de Auditoría Interna, como parte del proyecto de Auditoría Interna titulado "EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024", comunicado a la Presidencia Ejecutiva con el oficio INAMU-JD-AI-002-2025, y en cumplimiento con el Plan de Trabajo Anual del año 2025 de la Auditoría Interna, aprobado por la Junta Directiva el cual para su ejecución se fundamenta en lo que establece la Ley General de Control Interno 8292, en el artículo 33, mismo que hace referencia a que el auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna tendrán, las siguientes potestades:

> *a)* ***Libre acceso, en cualquier momento, a todos los libros, los archivos, los valores, las cuentas bancarias y los documentos de los entes y órganos de su competencia institucional****, así como de los sujetos privados, únicamente en cuanto administren o custodien fondos o bienes públicos de los entes y órganos de su competencia institucional; también tendrán libre acceso a otras fuentes de información relacionadas con su actividad.* ***El auditor interno podrá acceder, para sus fines, en cualquier momento, a las transacciones electrónicas que consten en los archivos*** *y sistemas electrónicos de las transacciones que realicen los entes con los bancos u otras instituciones,*

para lo cual la administración deberá facilitarle los recursos que se requieran.

b) Solicitar, a cualquier funcionario y sujeto privado que administre o custodie fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional, en la forma, las condiciones y el plazo razonables, los informes, datos y documentos para el cabal cumplimiento de su competencia. En el caso de sujetos privados, la solicitud será en lo que respecta a la administración o custodia de fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional.
c) Solicitar, a funcionarios de cualquier nivel jerárquico, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades que demande el ejercicio de la auditoría interna.

d) Cualesquiera otras potestades necesarias para el cumplimiento de su competencia, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.
(Lo resaltado no forma parte del original).

En referencia a lo expuesto, se le solicita que, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir del recibido del presente oficio, se nos facilite la siguiente información:

1. Estudio de prefactibilidad: social (viabilidad técnica, financiera, riesgos y oportunidades) sobre la estrategia de Ruta de Género en específico a los Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos Violeta) 2022-2026.

2. Investigación realizada por parte de la Jerarca derivada de la contratación de urgencia “2024XE-000001-0015800001”; esto indicado en la página del SICOP, en supra contratación por parte de la Unidad de Asesoría Legal, el 10 de abril del 2024 en el punto 15 “Información de aprobación de unidad legal”.

3. Los resultados de la sesión de trabajo realizada entre el al Departamento de Desarrollo Regional, la Presidencia del INAMU y la ministra de la Condición de la Mujer, planteada mediante documento INAMU-DE-DDR-

084-2024 del 15 de octubre de 2024, para evaluar la Estrategia “Ruta de Género”

La información puede adjuntarla en el siguiente enlace Estudio de factibilidad de los Puntos Violeta y otros.

Sin otro particular, quedo a su disposición para cualquier duda o consulta.

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)

Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.02.25 12:07:49 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/CBF/TGS

Cc. Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
Sra. Alexandra Gómez Ruiz, asesora, Despacho de la Presidencia
Sra. Mayra Brow Vargas. Profesional especialista, Departamento de Desarrollo Regional.
Archivo

13 de marzo del 2025
INAMU-JD-AI-053-2025

Señora
Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidencia
Presidencia Ejecutiva

ASUNTO: REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON EL PLAN ANEXO DEL DECRETO 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM Y LA ARTICULACIÓN A NIVEL INTERISTITUCIONAL.

Estimada señora:

Reciban un cordial y atento saludo de parte del Proceso de Auditoría Interna, como parte del proyecto de Auditoría Interna titulado ***"EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024"***, comunicado a la Presidencia Ejecutiva con el oficio INAMU-JD-AI-002-2025, y en cumplimiento con el Plan de Trabajo Anual del año 2025 de la Auditoría Interna, aprobado por la Junta Directiva el cual para su ejecución se fundamenta en lo que establece la Ley General de Control Interno 8292, en el artículo 33, mismo que hace referencia a que el auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna tendrán, las siguientes potestades:

> *a)* ***Libre acceso, en cualquier momento, a todos los libros, los archivos, los valores, las cuentas bancarias y los documentos de los entes y órganos de su competencia institucional****, así como de los sujetos privados, únicamente en cuanto administren o custodien fondos o bienes públicos de los entes y órganos de su competencia institucional; también tendrán libre acceso a otras fuentes de información relacionadas con su actividad.* ***El auditor interno podrá acceder, para sus fines, en cualquier momento, a las transacciones electrónicas que consten en los archivos*** *y sistemas electrónicos de las transacciones que realicen los entes con los bancos u otras instituciones****, para lo cual la administración deberá facilitarle los recursos que se requieran.***

> *b) Solicitar, a cualquier funcionario y sujeto privado que administre o custodie fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional, en la forma, las condiciones y el plazo razonables, los informes, datos y documentos para el cabal cumplimiento de su competencia. En el caso de sujetos privados, la solicitud será en lo que respecta a la administración o custodia de fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional.*
>
> *c) Solicitar, a funcionarios de cualquier nivel jerárquico, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades que demande el ejercicio de la auditoría interna.*
>
> *d) Cualesquiera otras potestades necesarias para el cumplimiento de su competencia, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*
> ***(Lo resaltado no forma parte del original).***

En referencia a lo expuesto, se le solicita que, en un plazo no mayor a 3 días hábiles a partir del recibido del presente oficio, le sea facilitada a nuestra Dependencia la siguiente información:

1. Confirmación si el documento titulado Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra la Mujeres 2022-2026, constituye el "Plan" que hace mención el artículo 3° en su último párrafo del decreto ejecutivo 43771- Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres, el cual dice lo siguiente:

Artículo 3º-La ejecución de los ejes que conforman la Estrategia, estará a cargo de las siguientes instituciones:

> *(…)*
> *De acuerdo* ***con el plan anexo al presente Decreto Ejecutivo****, estas instituciones articularán y planificarán las acciones necesarias para la puesta en práctica, respectivamente, de los ejes de la Estrategia.*

2. Informar y detallar las acciones con las que la "ministra de la Condición de la Mujer" se ha encargado de coordinar con las instituciones competentes las acciones para el adecuado cumplimiento de lo establecido en el decreto 43771, así como el seguimiento y monitoreo, según lo establece el artículo 4, que dice los siguiente:

Artículo 4º-La coordinación interinstitucional para la implementación de la Estrategia estará a cargo de la ministra de la Condición de la Mujer. Para lo anterior, deberá coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo, quien además deberá monitorear y dar seguimiento a la Estrategia establecida.

En especifico a lo indicado en el supra "PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL" sobre el proceso de fiscalización *(…) Se mantendrá una estrecha coordinación con el INAMU y el Poder Judicial para el levantamiento de datos estadísticos sobre los procesos de desistimiento y sobreseimiento judicial.*
(…)

Se envían junto a este oficio el "Decreto Ejecutivo 43771- MSP-MJP-MTSS-MCM Creación y declaratoria de interés público de la estrategia nacional para el combate del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres", así como el "Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra la Mujeres 2022-2026".

La información puede adjuntarla en el siguiente enlace Respuesta oficio INAMU-JD-AI-053-2025.

Sin otro particular, quedo a su disposición para cualquier duda o consulta.

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.03.13 09:26:15 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/CBF/TGS

Cc. Sra. Alexandra Gómez Ruiz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
Archivo

del Instituto Nacional de las Mujeres existe interés legítimo en apoyar y dirigir todos los ejes de esta estrategia por tener la rectoría y competencia. Por lo cual el Instituto Nacional de las Mujeres avala la ejecución de la propuesta y para ello pone sus sedes a disposición, con el fin de cumplir lo estipulado.

XIII.—Que el Estado deberá destinar los recursos necesarios para el desarrollo e implementación de las estrategias y prioridades de Gobierno, con sustento en los más nobles principios que regulan la Función Pública, en la búsqueda de un máximo de aprovechamiento de los recursos disponibles por el Estado, como medio de garantizar una mayor eficiencia y en aras de cumplir el interés público.

XIV.—Que el compromiso del Gobierno de la República es adoptar las acciones necesarias para liberar a las mujeres de todo tipo de acoso en sus trabajos, lugares públicos y sus hogares, y promover la cero tolerancia a la violencia.

XV.—Que, en razón de las consideraciones antes expuestas, el Poder Ejecutivo está en el deber de generar acciones positivas para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres en las esferas política, social, económica y cultural. Siendo el hostigamiento sexual una forma de conducta violenta que no debe ser tolerada, se torna prioritario emitir el presente Decreto Ejecutivo, con la finalidad de fortalecer y realizar acciones tendientes a combatir el hostigamiento sexual en todos los espacios, para garantizar el trato igualitario y la dignidad humana.

XVI.—Que de conformidad con el párrafo tercero del artículo 12 del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC de 22 de febrero del 2012, no se procedió a llenar la Sección I, denominada "Control Previo de Mejora Regulatoria" del "Formulario de Evaluación Costo Beneficio", dado que esta propuesta no establece ni modifica trámites, requisitos y/o procedimientos vinculados a los/las administrados (as). **Por tanto,**

DECRETAN:

LA CREACIÓN Y DECLARATORIA DE INTERÉS PÚBLICO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL COMBATE DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

Artículo 1º—Créase la Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres, como un instrumento para el fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual.

La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual, en adelante la Estrategia, permitirá fortalecer los mecanismos de seguridad y garantizar el acceso a la justicia por parte de las mujeres.

Artículo 2º—La estrategia contemplará los siguientes ejes de actuación:

a) La Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia cuyo objetivo es facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y representación legal en los casos que la requieran, para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia.
b) La implementación de Mecanismos de Auxilio que les permitan ampliar sus redes de apoyo en casos de acoso y hostigamiento sexual en espacios públicos a través de herramientas tecnológicas, así como de capacitación y sensibilización.
c) Instrumentos para el fortalecimiento de los mecanismos para el acceso a la seguridad y a la justicia con la finalidad de implementar nuevos lineamientos y de robustecer los ya existentes, Ley 8688 "Sistema Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar", para el combate del acoso y el hostigamiento sexual contra la mujer. En el caso de los nuevos instrumentos serían el presente Decreto, su Plan de Acción y los Convenios Interinstitucionales y protocolos necesarios para la operativización de la estrategia.
d) Campañas de comunicación dirigidas a involucrar a toda la sociedad y a extender de forma masiva la información necesaria sobre las rutas de actuación ante la presencia de una situación de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres.

Artículo 3º—La ejecución de los ejes que conforman la Estrategia, estará a cargo de las siguientes instituciones:

a) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.
b) Ministerio de Justicia y Paz, mediante las Casas de Justicia, adscritas a ese Ministerio.
c) Ministerio de Seguridad Pública, mediante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, con representación en las diferentes Direcciones Regionales, en articulación con la Dirección General de la Fuerza Pública.
d) Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante INAMU mediante sus sedes regionales.

De acuerdo con el plan anexo al presente Decreto Ejecutivo, estas instituciones articularán y planificarán las acciones necesarias para la puesta en práctica, respectivamente, de los ejes de la Estrategia.

Artículo 4º—La coordinación interinstitucional para la implementación de la Estrategia estará a cargo de la Ministra de la Condición de la Mujer. Para lo anterior, deberá coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo, quien además deberá monitorear y dar seguimiento a la Estrategia establecida.

El INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias será la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia, según lo señala el artículo anterior.

Artículo 5º—Para el desarrollo de los ejes de actuación, se crearán los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia de referencia en todo el país, que se ubicaran en las direcciones regionales de la Fuerza Pública, Oficinas del Instituto Nacional de las Mujeres, Casas de Justicia y direcciones de inspección de trabajo, que pretenden complementar y ampliar la cobertura del servicio de atención que brinda actualmente el INAMU a través de sus Unidades Regionales, para atender a las mujeres en situaciones de violencia y fortalecer la regionalización, según el plan de acción anexo del presente Decreto Ejecutivo.

Dichos centros tendrán las siguientes funciones:

a) Brindar información y orientación a las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual, sobre sus derechos y rutas de acción en las diferentes sedes y competencias.
b) Prestar apoyo de primeros auxilios psicológicos para las mujeres victimizadas con acoso y hostigamiento sexual.
c) Coordinar la prestación de los servicios de representación y acompañamiento legal para los procesos de acoso y hostigamiento sexual que lo requieran.

d) Recibir y trasladar ante la instancia competente las denuncias por acoso y hostigamiento sexual.

Artículo 6º—Para el fortalecimiento de los mecanismos existentes, de conformidad con la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 del 03 de febrero de 1995 y su Reforma Ley N° 8805 del 28 de abril de 2010; se disponen las siguientes medidas prioritarias para desarrollar la prevención y la atención del hostigamiento sexual:

a) Realizar alianzas públicas-privadas para fortalecer las iniciativas de atención, prevención y combate del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
b) Fortalecer los mecanismos de divulgación e información del hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, así como la obligatoriedad de todos los centros educativos y de trabajo de implementar medidas para prevenir, desalentar y sancionar estas prácticas, según la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su Reforma.
c) Verificar el refuerzo, actualización o establecimiento de procedimientos internos, adecuados y efectivos, en centros educativos y de trabajo, para la interposición de denuncias de hostigamiento sexual, su investigación y sanción según la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su Reforma.
d) Fortalecer o generar alternativas de atención de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual durante los procesos de denuncia e investigación, como compromiso efectivo de cese de estas formas de violencia.

Artículo 7º—Declárese de interés público la presente Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres como forma de prevención de la violencia de género, en centros educativos, de trabajo y en espacios públicos.

Artículo 8º—El presente Decreto Ejecutivo rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en la Presidencia de la República, a los 27 días del mes de octubre año dos mil veintidós.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—La Ministra de la Condición de la Mujer, Cindy Quesada Hernández, el Ministro de Seguridad Pública, Jorge Luis Torres Carrillo, el Ministro de Justicia y Paz, Gerald Campos Valverde y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social a.i., Luis Paulino Mora Lizano.— 1 vez.—O.C. N° O.C. 2740.—Solicitud N° 003-2022.—(D43771 - IN2022693073).

ACUERDOS

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

N° 085-P

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Con fundamento en las facultades que le confiere el artículo 47 de la Ley General de la Administración Pública,

ACUERDA:

Artículo 1—°Nómbrese a Vera Beatriz Vargas León, cédula de identidad N° 1-0895-0230, Viceministra de Cultura del Ministerio de Cultura y Juventud.

Artículo 2—°Rige a partir del 6 de setiembre de 2022.

Dado en la Presidencia de la República. San José, a las doce horas del seis de setiembre del dos mil veintidós.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—1 vez.—O. C. N° 46000628.— Solicitud N° 015-2022.—(IN2022693464).

MINISTERIO DE HACIENDA

N° 36-H

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE HACIENDA

En uso de las facultades que les confieren los artículos 140, incisos 8) y 20), y 146 de la Constitución Política y el artículo 26 del Decreto Ejecutivo N °41641-H.

Considerando:

I.—Que el Título IV de la Ley N °9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, establece medidas de responsabilidad con el fin de lograr que la política presupuestaria garantice la sostenibilidad fiscal y, en particular, la disposición de la regla fiscal, la cual establece límites para el crecimiento del gasto, sujeto a una proporción del promedio del crecimiento del PIB nominal y a la relación de deuda del Gobierno central a PIB, para el presupuesto de los entes y los órganos del sector público no financiero.

II.—Que, mediante el Decreto Ejecutivo N °41641-H, Reglamento al título IV de la ley N °9635, denominado Responsabilidad Fiscal de la República, se establece la reglamentación de las disposiciones de la regla fiscal.

III.—Que, de acuerdo con el artículo N °17 del Decreto Ejecutivo N °41641-H, el Ministerio de Hacienda define, en coordinación con la Presidencia de la República, la tasa de crecimiento del gasto corriente o total presupuestario, el cual no puede superar el techo establecido en la regla fiscal. Dicha tasa de crecimiento debe ser respetada tanto para el gasto del Gobierno Central como de los entes y órganos descentralizados que conforman el Sector Público No Financiero (SPNF).

IV.—Que en el artículo N °26 del Decreto Ejecutivo N °41641-H se dispone la posibilidad de que el Gobierno Central ceda espacio de crecimiento de la regla fiscal a los entes y órganos descentralizados, en los siguientes términos:

"El Gobierno Central podrá ceder a entidades y órganos del SPNF, con excepción de las entidades que conforman el Presupuesto Nacional de la República, parte del espacio de crecimiento que le impone la regla fiscal en el gasto corriente o total, según corresponda, con el fin de que la entidad pueda satisfacer una necesidad de gasto excepcional. El monto cedido no será computado dentro del límite de crecimiento de la entidad que se beneficia de la cesión de dicho espacio de crecimiento.

En caso de que la cesión provenga de una transferencia del Gobierno, dicha transferencia deberá quedar debidamente identificada en el presupuesto de la República a fin de darle el debido seguimiento.

El mecanismo mediante el cual el Gobierno Central materializará dicha cesión de espacio de crecimiento será un acuerdo del Poder Ejecutivo, emitido por quien ocupe el cargo de la Presidencia de la República y quien ocupe el cargo de Jerarca del Ministerio de Hacienda.

El miedo de la mujer a la violencia del hombre es el espejo del miedo del hombre a la mujer sin miedo.”

EDUARDO GALEANO, PERIODISTA Y ESCRITOR URUGUAYO.

COMITÉ DE ALTO NIVEL

SEGUNDA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

MINISTERIO DE TRABAJO

MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ

CON LA COLABORACION DE

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

OFICINA DE GÉNERO DEL MINISTERIO DEL SEGURIDAD PÚBLICA

VICEMINISTERIO DE PAZ

911

PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL

PARA EL COMBATE DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

2022-2026

PREFACIO

Para que podamos alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres debemos en primera instancia garantizar la seguridad de las mujeres en sus hogares, en sus espacios de trabajo y en la calle. Solo entonces podemos caminar hacia la verdadera igualdad. Por ello en la Agenda2030 para el Desarrollo Sostenible se adoptó la meta de la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas como parte del objetivo de la igualdad de género.

Las barreras estructurales que vulneran las condiciones de las mujeres en nuestro país permean sus oportunidades de crecimiento económico y movilidad social, en su desarrollo personal y en el acceso a educación y la salud; y estas situaciones se acentúan cuando además son víctimas de algún tipo de violencia; generando ciclos que sin apoyo son muy difíciles de romper.

La incursión de las mujeres al sector laboral, su mayor participación en la política y en lo público ha provocado una reacción por parte de una sociedad aun muy marcada por los estereotipos del patriarcado, que amenazan permanentemente su integridad física, sexual, emocional y sicológica. No son pocos los casos diarios de denuncias de acoso, hostigamiento y otros tipos de violencia de género que llegan a las autoridades judiciales; y si consideramos el subregistro existente en donde las víctimas mayoritariamente son mujeres podemos, entender la necesidad de generar una estrategia para potenciar los mecanismos existentes para el combate y la prevención de todos los tipos de violencia en su contra y el diseño de nuevas herramientas adaptados a una sociedad que evoluciona y se transforma día a día y con ella nuevos tipos delictivos que profundizan la complejidad de aquellos que afectan a las mujeres de manera diferenciada.

Son precisamente esas conductas machistas y violentas, que necesitamos combatir a través de todos los instrumentos posibles. El reconocimiento y visibilización de la realidad que enfrentan las mujeres que son victimas de hostigamiento y acoso es fundamental para la concientización y para generar un sentido de compromiso social dentro de la lucha permanente para su erradicación. Pero no basta con el involucramiento de todas y todos, necesitamos como institucionalidad facilitarles a las víctimas espacios seguros donde puedan acudir en busca de ayuda, aumentar la cobertura de los servicios de información sobre los derechos que las ampara y centros donde puedan hacer denuncias y brindarle un mayor acceso a la justicia a través del acompañamiento y la representación legal en los procesos judiciales.

Estoy segura que esta *Estrategia y plan de acción para el combate del acoso y del hostigamiento sexual contra las mujeres,* 2022-2026, va a proporcionarnos la oportunidad de re orientar el modelo de gestión respecto del abordaje interinstitucional a la problemática, con el fin de recuperar la confianza en el sistema, disminuir el subregistro y aumentar las denuncias y en última instancia disminuir los desistimiento en los procesos judiciales; pero sobre todo acercarnos al objetivo de prevenir y alcanzar a través de la reflexión, la información y el compromiso social, una disminución sostenida y sistemática de los casos reportados.

Cindy Quesada Hernández. Ministra de la Condición de la Mujer.

INTRODUCCIÓN

- La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales que impide que las mismas puedan disfrutar total o parcialmente de dichos derechos y libertades. De acuerdo con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención Belém do Pará", Tratado Internacional N°7499 del 02 de mayo de 1995, se define la "violencia contra la mujer" como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

- El hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad, y requiere de una atención inmediata para prevenir, prohibir y sancionar prácticas por razón de sexo u otras condiciones asociadas a la interseccionalidad, que atenta contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado, según lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento en el empleo y la docencia. Asimismo, es obligación atender las afectaciones que este tipo de situaciones genera para las víctimas, en su integridad física, psíquica y moral, en su dignidad, desarrollo individual, social, laboral y profesional y su entorno socio-familiar.

- Nuestra Constitución Política reconoce el derecho fundamental que poseen todas las mujeres que habitan el territorio nacional de recibir un trato igualitario y con respeto de su dignidad humana. Consecuentemente, el Estado está en el deber de desplegar las acciones necesarias para proteger y garantizar el disfrute pleno de dicho derecho, de tal manera que asegure a las mujeres las condiciones adecuadas para su desarrollo en un ambiente de absoluto respeto y libre de violencia.

- En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida por sus siglas en inglés como "CEDAW" señala que la expresión "*discriminación contra la mujer* (...) *denotará toda distinción, exclusión arestricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*". (Artículo 1).

- La Ley N° 7476 del 03 de febrero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia dispone que todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes ahí laboran, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

- La Ley N°9877 del 10 de agosto del 2020, Ley Contra el Acoso Callejero tiene como objetivo garantizar el igual derecho, a todas las personas, de transitar o permanecer libres de

acoso sexual en espacios públicos, de acceso público y en medios de transporte remunerado de personas, ya sean públicos o privados, estableciendo medidas para prevenir y sancionar esta expresión de violencia y discriminación sexual que atentan contra la dignidad y seguridad de las personas.

- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y facilitar el acceso a la justicia para todas personas, por lo que el Estado costarricense deberá "*Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos".*

- El Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, en el ejercicio de las facultades y obligaciones asignados en la Ley N° 8688 del 19 de diciembre de 2008, deberá intensificar sus esfuerzos adoptar a través de sus diferentes órganos medidas inmediatas que permitan combatir la situación actual de violencia contra las mujeres.

- La Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra lasmujeres de todas las edades en Costa Rica (2017-2032), contiene acciones para lograr cambios sustantivos y alcanzar un real acceso a la justicia de las mujeres afectadas por la violencia, en el sentido de propiciar servicios públicos que garanticen la protección efectiva, debida diligencia, seguridad y protección, acceso a la justicia y atención psico-social.

- Las oportunidades de que disponen las mujeres para lograr su igualdad jurídica, social, política y económica en la sociedad se ven limitadas, entre otras cosas, por una violencia continua y endémica. Sin embargo, es claro que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

- El Estado en su conjunto y cada institución particular están en el deber de trabajar mediante acciones positivas para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres en las esferas política, social, económica y cultural; así como combatir la asignación de roles tradicionalmente aceptados como correspondientes a hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, que producen discriminación. Asimismo, ha asumido el compromiso de avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres y para ello ha suscrito una serie de convenios de carácter Internacional que tienen como finalidad erradicar la discriminación y el maltrato en contra de las mujeres.

- La institucionalidad deberá destinar los recursos necesarios para el desarrollo e implementación de las estrategias y prioridades de Gobierno, con sustento en los más nobles principios que regulan la Función Pública, en la búsqueda de un máximo de aprovechamiento de los recursos disponibles por el Estado, como medio de garantizar una mayor eficiencia y en aras de cumplir el interés público.

- El compromiso de política pública como Gobierno de la República es realizar todo lo posible para liberar a las mujeres de todo tipo de acoso en sus trabajos, lugares públicos y sus hogares, y promover la cero tolerancia a la violencia.

- En razón de las consideraciones antes expuestas, el Poder Ejecutivo está en el deber

de generar acciones positivas para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres en las esferas política, social, económica y cultural. Siendo el acoso y hostigamiento sexual una forma de conducta violenta que no debe ser tolerada, se torna prioritario emitir el presente Decreto Ejecutivo, con la finalidad de fortalecer y realizar acciones tendientes a combatirlo en todos los espacios, para garantizar un trato igualitario y la dignidad humana.

ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN

La Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres está destinada al fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, estará enfocada en la prevención de este tipo de violencia que sufren mayoritariamente las mujeres a través de campañas de comunicación que permitan la concientización de este flagelo y su impacto en la vida de miles de mujeres que ven violentados sus derechos fundamentales a una vida libre de violencia. Esta Estrategia permitirá fortalecer los mecanismos de seguridad y garantizar el acceso a la justicia por parte de las mujeres.

La estrategia contemplará los siguientes ejes de actuación:

CENTROS DE ATENCIÓN Y APOYO EN LOS PROCESOS DE DENUNCIA

"El silencio es letal en el maltrato, atrévete, denuncia al agresor"

La Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia "PUNTO VIOLETA" es una de las principales acciones dentro de la estrategia; cuyo objetivo es facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y referencia para la representación legal en los casos que se requiera, para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia.

Como parte del servicio que se debe brindar, en todo momento, deberá informársele a las usuarias de las garantías que la ley le concede y del derecho que tiene de denunciar y recibir acompañamiento legal en el proceso judicial.

La atención debe constituirse en un espacio empático de encuentro con la usuaria, que propicie un ambiente de confidencialidad que facilite la apertura y la disponibilidad para exponer las consultas e inquietudes.

Se destaca por ser un servicio cercano a las usuarias, accesible, sororario, respetuoso y atiende desde el enfoque humanista con abordaje desde la teoría género sensitiva, que tiene como fundamento la perspectiva de género, interseccionalidad y la integralidad de los derechos humanos, procurando siempre la calidad y calidez en el proceso de escucha, partiendo de las necesidades de las mujeres, donde ellas sean las protagonistas del proceso y procurando el entendimiento y respeto de las diversidades. En el proceso de atención la usuaria es la protagonista y el equipo de profesionales asume la intervención partiendo de las necesidades de atención de la usuaria.

Sus competencias serán:

Brindar información acerca de:

- Leyes que las protegen
- Recursos y opciones institucionales existentes
- Medidas cautelares

Primeros Auxilios Sicológicos

- Atención a la víctima para abordar la alteración del estado general de bienestar personal

Referencia para el acompañamiento y representación legal

- Para casos judiciales
- Se activa el Sistema de Referencia con las Oficinas Regionales del INAMU
- Aumento del personal en las regiones Brunca, Huetar Caribe, Huetar Norte, Chorotega y Pacífico en 8 adicionales profesionales en derecho y en la Región Central Oriental y Occidental en 5 adicionales en cada una.

Referencia y/o traslado de la denuncia a Instancias pertinentes

- Se activa protocolos y normativa interna de cada institución
- Se traslada a la organización, institución o dependencia, la denuncia para que se inicie el procedimiento administrativo según el reglamento interno; o bien se activa el protocolo de intervención policial o la ruta de denuncia del MTSS.
- En casos especiales se coordina en sitio la intervención del profesional en derecho para dar trámite a la denuncia en sede judicial.

Una vez completados los procesos de contratación, los PUNTOS VIOLETA se ampliarán territorialmente a 31 lugares más.

Específicamente los PUNTOS VIOLETA estarán ubicados en:

REGIÓN BRUNCA

-Pérez Zeledón en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Cuidad Neily de Corredores en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.
-Palmar Norte de Osa en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.
-San Vito de Coto Brus en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.
-Golfito en el INAMU, Regional Brunca.

REGIÓN CHOROTEGA

-Santa Cruz de la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Cañas en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.
-Nicoya en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.
-Liberia en el INAMU, Regional Chorotega.

HUETAR CARIBE

-Pococí en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Siquirres en la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.
-Talamanca en la delegación de la Policía Turística en Puerto Viejo.
-Limón central en el INAMU, Regional Huetar Caribe.

PACÍFICO CENTRAL

-Garabito en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Puntarenas centro en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-El Roble de Puntarenas en el INAMU, Regional Pacífico Central

HUETAR NORTE

-La Fortuna de San Carlos en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-Canalete de Upala en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-Puerto Viejo de Sarapiquí en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-San Carlos en el INAMU, Regional Huetar Norte

CENTRAL OCCIDENTAL

-San Ramón en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-Orotina en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-Montes de Oca en el INAMU, Regional Occidental.

"La cantidad de ropa que uso, no determina la cantidad de respeto que merezco"

CENTRAL ORIENTAL

-Cartago central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Heredia central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Hatillo de San José Central en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Desamparados en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Mora en la Casa de Justicia del Ministerio de Justicia y Paz.
-Turrialba en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-Los Santos en la Dirección Regional del Ministerio de Seguridad.
-Barrio Francisco Peralta en el INAMU.

Todos los PUNTOS VIOLETA podrán ser ubicados a través de aplicaciones como Google Maps y WAZE.

Objetivo	¿Qué?	¿Cómo?	Plazo	Recursos	Instituciones involucradas
1.1. Facilitar puntos de acompañamiento y asesoría especializada para las mujeres en caso situaciones de violencia, con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia la denuncia y la disminución de la violencia de género en todas sus formas.	Creación de espacio donde se brindará servicios: PUNTOS VIOLETA	Destacar a 1 profesional en psicología o trabajo social. Operar el sistema de referencia de profesionales en derecho. Ubicación: 1) Fuerza Pública. 2) Casas de Justicia 3) INAMU Regional. 4) Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.	**Contratación y logística:** IV Trimestre 2022. **Puesto en marcha:** Enero 2023	**Nombre de la contratación:** Servicios de apoyo relacionados con los procesos de denuncia por violencia. (*Profesionales en psicología y trabajo social*) **Procedimiento ordinario:** Licitación pública. **Nombre de la contratación:** Servicios profesionales en derecho en la modalidad por demanda. **Procedimiento ordinario**: Licitación pública según demanda.	INAMU MSP MJP MTSS

MECANISMOS DE AUXILIO

La implementación de Mecanismos de Auxilio que les permitan ampliar sus redes de apoyo en casos de acoso y hostigamiento sexual en espacios públicos a través de herramientas tecnológicas, así como de capacitación y sensibilización.

1. TRANSPORTE PÚBLICO LIBRE DE ACOSO

La importancia de generar una conciencia colectiva de cero tolerancia al acoso debe de posicionarse a través de imágenes que sensibilicen a la ciudadanía de la importancia de combatir este tipo de violencia, esto implica actuar ante una situación que comprometa la dignidad y seguridad de una mujer o niña dentro de un bus, tren, ferri o cualquier otro medio de transporte público, con diligencia y responsabilidad apoyando a la víctima, denunciando en caso que ella esté imposibilitada de hacerlo e informando al chofer para que proceda según los protocolos debida y previamente establecidos.

Esta estrategia implica un proceso de capacitación y lanzar un plan piloto inicial en algunas de las líneas de autobús actuales e involucra el compromiso de llevar un programa de sensibilización y capacitación sobre los protocolos de actuación en casos de acoso callejero en el transporte pública que será debidamente validado por el INAMU como ente rector especializado en el tema del abordaje de la violencia contra las mujeres.

El diseño de esta estrategia requiere:

- Capacitación a la persona conductora. Para que ejecute el protocolo de acción que promueva un ambiente cordial y una estrategia no confrontativa para lidiar con el evento.
- Una campaña de comunicación que colabore con el desarrollo de una participación colectiva, donde se evidencie que es un asunto de la sociedad poner límites a los casos de acoso.
- Conectividad dentro del transporte público, a través de las herramientas tecnológicas que están en proceso de implementación para otros fines; que permita pedir ayuda.

Objetivo	¿Qué?	¿Cómo?	Plazo	Recursos	Instituciones responsables
2.1. Implementar mecanismos de auxilio en espacios públicos para las mujeres en caso situaciones de violencia, con la finalidad de ampliar su seguridad y redes de apoyo en casos de emergencia.	**Transporte público Libre de Violencia Sexual**. (*Prevención y atención de acoso callejero, abuso sexual*)	**Estrategia de comunicación** 1) Campañas espacios seguros libres de violencia sexual con compromiso colectivo. **Sensibilización y Capacitación** 1) Charla de sensibilización a la persona conductora del autobús en materia de género. 3) Capacitación del protocolo de actuación a la persona conductora. **Conectividad dentro del transporte público** 1) Herramientas tecnológicas para pedir ayuda.	IV Trimestre 2022	BID: Diseño e implementación del programa de capacitación para choferes de transporte público, este programa debe estar avalado con MCM e INAMU. Campaña de comunicación.	Sector Transporte, MTSS, MCM, INAMU, BID.

"No quiero sentirme valiente cuando salga a la calle, quiero sentirme libre"

2. ESPACIOS SEGUROS PARA MUJERES

Generar espacios seguros para las mujeres, mediante la participación comunitaria que promueva una respuesta social al acoso sexual callejero.

Es un Sello de identificación como "espacio seguro para mujeres" que estará a disposición de los negocios (comercios, emprendimientos, transporte, alojamiento temporal) que quieran sumarse a este llamado colectivo y que les permita a aquellas mujeres información y en condiciones de peligro, refugiarse y pedir ayuda. Parte de la estrategia es que estos espacios sean identificados en aplicaciones (como Waze, Airbnb, Expedia, Uber u otras redes sociales).

La estrategia implica:

- Llenar la solicitud (formulario virtual) ante el INAMU
- Brindar información básica (nombre del negocio, actividad, ubicación, número de empleados, contacto), misma que no será confrontada con ninguna otra información institucional
- Firma del compromiso de anti-Acoso
- Completar el programa de capacitación y sensibilización impartido por el INAMU, que se llevará a cabo de manera regular cada dos meses para quienes se vayan incorporando a la estrategia
- Verificación posterior de los datos
- Llevar el reporte de casos
- Una vez completado lo anterior, se les proporciona la certificación de haber llevado el programa que puede colocar en un lugar visible dentro del establecimiento y el afiche para identificación como "Espacio Seguro para Mujeres".

Ruta de Actuación.

- Las Mujeres que ingresan a los espacios seguros huyendo de ofensores en un incidente de violencia en curso (parejas, hostigadores sexuales, delincuencia). En este escenario la ruta debe garantizar la seguridad de la mujer que ingresa solicitando ayuda y de la persona dueña del espacio seguro.

EL protocolo incluye un par de preguntas a realizar para el aseguramiento de la mujer (te vienen siguiendo, cómo te puedo apoyar), el aseguramiento de la mujer (ingreso a lugar seguro), el

aseguramiento del local comercial (cierre temporal), la indicación de llamar al Sistema de Emergencias 9-1-1 para solicitar auxilio policial, y alertar al personal de seguridad (si lo hay).

- Mujeres que ingresan a los espacios seguros buscando información. En este escenario cada espacio seguro está dotado de la información pertinente disponible para brindar a las mujeres (como por ejemplo teléfonos y direcciones de recursos locales y nacionales de asesoramiento e información).

Objetivo	¿Qué?	¿Cómo?	Plazo	Recursos	Instituciones responsables
2.1. Implementar mecanismos de auxilio en espacios públicos para las mujeres en caso situaciones de violencia, con la finalidad de ampliar su seguridad y redes de apoyo en casos de emergencia.	**Certificado / Reconocimiento**: Sello de identificación *"Espacios Seguro para Mujeres"* para los negocios.	Solicitar ante el INAMU la emisión del reconocimiento *"Espacios Seguro para Mujeres"*, para cumplir con los pasos y requisitos establecidos. El INAMU realizará los ajustes a los componentes del Programa *Sello de Igualdad de Género.*	**Desarrollo certificado:** IV Trimestre 2022. **Puesto en marcha:** Enero 2023.	Recurso Humano INAMU.	Sector comercio, MTSS, MCM, INAMU.

3. APP DE AUXILIO 9-1-1

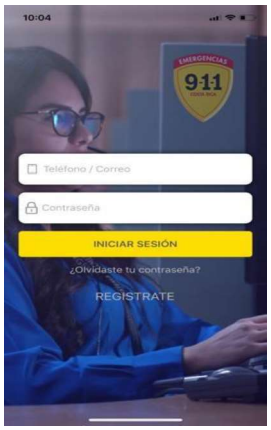
A través del uso de la aplicación digital desde un teléfono inteligente, las mujeres y las niñas pueden solicitar ayuda cuando su integridad física y emocional esté amenazada; esta APP nos brinda una plataforma segura de acceso a seguridad.

Al descargar la aplicación la usuaria debe registrarse ante el Sistema de Emergencias 9-1-1 para acceder a las facilidades de la aplicación, lo que implica un alto grado de certeza y legitimidad y disminuye la posibilidad de llamadas o notificaciones falsas.

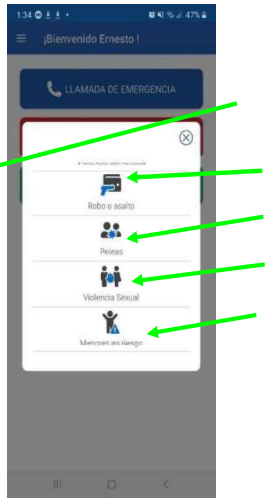
Continuar con el Kit de Emergencia existente para aquellas mujeres que no cuenten con las condiciones como el acceso a internet, dispositivo inteligente y otros, considerando la brecha digital de la población determinada.

Variables del uso de la Aplicación

- Reporte de incidentes y denuncias
- Construcción de marcas de calor
- Brindar herramientas a personas con discapacidad



9-1-1
17-26 DIAP
8 min total



Objetivo	¿Qué?	¿Cómo?	Plazo	Recursos	Instituciones responsables
2.1. Implementar mecanismos de auxilio en espacios públicos para las mujeres en caso situaciones de violencia, con la finalidad de ampliar su seguridad y redes de apoyo en casos de emergencia.	**APP Botón de Auxilio –** Uso de la Tecnología.	Uso de tecnología con alcance masivo para que mediante una aplicación que se instale en teléfonos celulares, se realice reportes de incidencias y atención de emergencias por parte del Sistema 9-1-1.	**Puesto en marcha:** IV Trimestre 2022.	Operatividad del Sistema del 9-1-1. Despacho COAVIFMU y apoyo INAMU.	MCM, INAMU, ICE, Sistema 9-1-1.

INSTRUMENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS

Instrumentos para el fortalecimiento de los mecanismos para el acceso a la seguridad y a la justicia con la finalidad de implementar nuevos lineamientos y de robustecer los ya existentes para el combate del acoso y el hostigamiento sexual contra la mujer.

NUEVOS INSTRUMENTOS

- Decreto de creación y declaratoria de interés público de la Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres.
- El presente Plan de Acción.
- Los Convenios Interinstitucionales.
- Los protocolos necesarios para la operativización de la estrategia.

"Nunca podrás apagar mi voz"

MECANISMOS YA EXISTENTES

Basados en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley número 7476 del 3 defebrero de 1995; donde se disponen medidas prioritarias para desarrollar la prevención y la atención del hostigamiento sexual, se plantea,

a) Generar los espacios para la implementación de iniciativas y alianzas públicas-privadas que fortalezcan la atención, prevención y combate del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

b) Revisar y promover los mecanismos de divulgación e información del hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, así como la vericar el cumplimiento de la obligatoriedad de todos los centros educativos y de trabajo de implementar medidas para prevenir, desalentar y sancionar estas prácticas, según la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

c) Verificar y de ser el caso propiciar la validación del establecimiento y la actualización de los procedimientos internos, adecuados y efectivos, en centros educativos y de trabajo, para la interposición de denuncias de hostigamientosexual, su investigación y sanción según la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

d) Promover y ampliar la cobertura de la atención de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual durante los procesos de denuncia e investigación, como compromiso efectivo de cese de estas formas de violencia, en otras instancias.

Objetivo	¿Qué?	¿Cómo?	Plazo	Recursos	Instituciones responsables
3.1. Fortalecer los lineamientos en las instituciones públicas para la disminución de la violencia contra la mujer.	Decreto de creación y declaratoria de interés público de la Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres.	Instrumento para el fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual; es decir, permitirá fortalecer los mecanismos de seguridad y garantizar el acceso a la justicia por parte de las mujeres.	**Puesto en marcha:** IV Trimestre 2022.	Recurso humano institucional.	MCM, I INAMU, MSP, MJP, MTSS.

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

Campañas de comunicación dirigidas a involucrar a toda la sociedad y a extender de forma masiva la información necesaria sobre las rutas de actuación ante la presencia de una situación de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres.

¨Mi cuerpo no quiere tu opinión"

LÍNEA ESTRATÉGICA:

- Comunicar Los Centros de Atención y Apoyo en procesos de Denuncia.
- Amplificar los mensajes y la ruta para extinguir el acoso en Costa Rica.
- Transmitir la data de las incidencias en el 9-1-1.
- Informar las penas asociadas con acoso y hostigamiento.
- Evidenciar conductas acosadoras.
- Notificar los nuevos productos para identificar, proteger y denunciar.

Objetivos:

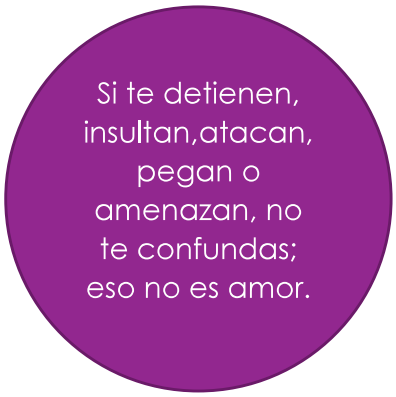
- Incentivar la denuncia de los diferentes tipos de violencia que reciben mayoritariamente las mujeres en diferentes escenarios.
- Acercar e informar los medios oficiales para solicitar información y presentar denuncias.
- Identificar y promocionar los Espacios Seguros para Mujeres.
- Enseñar y estimular el uso de las herramientas para extinguir el acoso.

Tono y estilo de la comunicación

El tono será amigable, de apoyo, cercanía, sencillo y firme.

Sujeto al concepto creativo.

Enfoque diferenciado dentro y fuera del GAM.



Medios y medidas a considerar

- Medios exteriores
- Redes Sociales
- Radio
- Cines
- Televisión
- Medios de transporte

Objetivo	¿Qué?	¿Cómo?	Plazo	Recursos	Instituciones responsables
4.1. Involucrar a la sociedad en la lucha contra la violencia hacia la mujer y extender de forma masiva, la información necesaria sobre las rutas de actuación ante la presencia de una situación de violencia contra las mujeres.	**Campaña de cero tolerancia al acoso**, para facilitar información sobre la denuncia contra la violencia, los puntos violetas, mecanismos de auxilio.	Pretende hacer una invitación más intensa a denunciar de una vez por todas, con un lenguaje directo y empoderado. Crear espacios más seguros para las mujeres, para esto, se involucrará a los negocios, comercios y empresas a crear espacios libres de acoso.	**Diseño de campaña:** Finales setiembre 2022. **Puesto en marcha.** *Campaña DATA que da asco:* 15 octubre – 30 diciembre, 2022. *Humanoides haciendo conductas asquerosas:* 15 enero – 30 marzo, 2023. *Herramientas para combatir el acoso*: 01 abril – 30 julio, 2023.	Contratación de servicios de diseño creativo y estrategia de divulgación de campaña.	IIVP, MCM, INAMU, MSP, MJP, MTSS.

INDICADORES

Puntos Violeta: Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia

Línea base

Año 2020: 19 815, Cantidad de casos entrados a Fiscalía por concepto de Delitos de la Ley de Penalización de Violencia contra la Mujer.

Año 2020: 68,76% desestimaciones en Juzgado Penal, casos terminados, según Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.

Indicador resultado (producto)

1) Porcentaje de incremento anual de casos de mujeres víctimas de violencia, entrados vía denuncia, al circuito judicial.

Meta anual

2023: 7,7%
2024: 9%
2025: 16%
2026: 25%

2) Número de mujeres víctimas de violencia denunciantes que son acompañadas y con representación legal penal.

Meta anual

2023: 1 000
2024: 1250
2025: 1500
2026: 1700

3) Porcentaje de disminución de desestimaciones en Juzgado Penal, según casos terminados, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.

Meta anual

2023: 7%
2024: 8%
2025: 10%
2026: 11%

Mecanismos de auxilio: Transporte público libre de acoso

Línea base

Año 2021: 269 denuncias por acoso callejero (OIJ)

Año 2021- Agosto 2022: Total de 1947 incidentes ingresados a través del Sistema 9-1-1.

Indicador resultado (producto)

1) Número de mujeres que denuncian por Acoso sexual en espacios públicos (transporte público)

Meta anual

2023: 150
2024: 130
2025: 110
2026: 100

2) Número de incidencias por Acoso sexual en espacios públicos reportados a través del 9-1-1.

Meta anual

2023: 1980
2024: 1710
2025: 1686
2026: 1530

3) Porcentaje de conductores egresados del programa de sensibilización y capacitación

Meta anual

Por definir, contratación BID.

Mecanismos de auxilio: Espacios seguros para mujeres

Línea base

Año 2019: Total de 137 378 empresas a nivel nacional (MEIC)

Indicador resultado (producto)

1) Número de empresas, negocios y comercios que cuenten con el reconocimiento del Sello *"Espacio Seguro para Mujeres"*

Meta anual

2023: 25
2024: 30
2025: 35
2026: 40

Mecanismos de auxilio: APP de Auxilio 9-1-1

Línea base

Incidencias 102 / Acoso Sexual Espacios Públicos y sus respondedores a través de llamadas 9-1-1.

Año 2021: 1253

1) Número de incidentes de acoso sexual reportados a través de la APP de Auxilio.

Meta anual

2023: 1240
2024: 1310
2025: 1100
2026: 950

Campañas de comunicación

Línea base

Incidencias 102 / Acoso Sexual Espacios Públicos y sus respondedores a través de llamadas 9-1-1.

Año 2021: 1253

1) Número de incidencias reportadas por acoso sexual a nivel nacional a través del 9-1-1 (llamada)

Meta anual

2023: 1530
2024: 2100
2025: 1620
2026: 1120

FISCALIZACIÓN

La Ministra de la Condición de la Mujer, será la responsable de coordinar con las instituciones competentes las acciones y recursos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de la estrategia.

A través de una gestión política interinstitucional que permita el involucramiento del Sistema Nacional para la prevención y atención de la violencia, por medio del Consejo Político, coordinará las acciones de seguimiento de las redes locales para la implementación de los mecanismos de seguimiento.

Asimismo, mediante el fortalecimiento de las Unidades de Género institucionales, se coordinará el seguimiento correspondiente de la estrategia en el sector institucional público.

Se mantendrá una estrecha coordinación con el INAMU y el Poder Judicial para el levantamiento de datos estadísticos sobre los procesos de desistimiento y sobreseimiento judicial.

Respecto de los Centros de atención, se dispondrá de los informes semestrales de las Regionales del INAMU para sistematizar los avances de la estrategia, igualmente respecto de el crecimiento de los Espacios Seguros para Mujeres de acuerdo al informe de solicitudes, las capacitaciones y las verificaciones posteriores.

Por último, respecto del aumento de los incidentes, se mantendrá un monitoreo permanente con el 9-1-1; el servicio de COAVIFMU y el CIO Centro de Información y Orientación del INAMU para el balance en las interacciones de las víctimas.

De lo anterior se elaborará una matriz de informe semestral para valoración y validación de los indicadores y resultados de la Estrategia que permita cualquier recomendación para potenciarla o redireccionar alguna acción que se considere pertinente por el Comisión de Alto Nivel.

AGRADECIMIENTO AL APORTE DE LAS SIGUIENTES FUNCIONARIAS EN LA ELABORACIÓN DE LA PRESENTE ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN

ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA, PRESIDENTA EJECUTIVA DEL INAMU

YERLIN ZÚÑIGA CÉSPEDES, ASESORA DE PRESIDENCIA DEL INAMU

LORENA FLORES SALAZAR, DIRECTORA TÉCNICA DEL INAMU

KERLY LEÓN ALFARO, MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA.

LAURA ARIAS RODRÍGUEZ, MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA.

VIVIANA BENAVIDES HERNANDEZ, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

NATHALIE ARTAVIA CHAVARRÍA, MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ.

ASIMISMO, SE AGRDECE LA COLABORACION DE

MARCELA ARROYAVE SANDINO, DEPARTAMENTO DE VIOLENCIA DEL INAMU

ERICKA ROJAS CALDERÓN, INAMU, DELEGACIÓN DEL INAMU

ODETTE BRENES SOLANO, JEFA DE LA UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL DEL INAMU

MARIA PICADO OVARES, DEL DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL INAMU

KATTIA VARGAS SÁNCHEZ, MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA.

25 de febrero del 2025
INAMU-JD-AI-041-2024

Señora
Mayra Brown Vargas
Profesional especialista
Departamento de Desarrollo Regional

ASUNTO: **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LOS PROCESOS LICITATORIOS 2023LY-000001-0015800001 - 2024XE-000001-0015800001 Y SEGUIMIENTO DE INDICADORES DEL PLAN DE ACCION DE RUTA DE GENERO. (PUNTOS VIOLENTA)**

Estimada señora:

Reciban un cordial y atento saludo de parte del Proceso de Auditoría Interna, como parte del proyecto de Auditoría Interna titulado "EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024", comunicado a la Presidencia Ejecutiva con el oficio INAMU-JD-AI-002-2025, y en cumplimiento con el Plan de Trabajo Anual del año 2025 de la Auditoría Interna, aprobado por la Junta Directiva el cual para su ejecución se fundamenta en lo que establece la Ley General de Control Interno N° 8292, en el artículo N° 33, mismo que hace referencia a que el auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna tendrán, las siguientes potestades:

> *a)* ***Libre acceso, en cualquier momento, a todos los libros, los archivos, los valores, las cuentas bancarias y los documentos de los entes y órganos de su competencia institucional****, así como de los sujetos privados, únicamente en cuanto administren o custodien fondos o bienes públicos de los entes y órganos de su competencia institucional; también tendrán libre acceso a otras fuentes de información relacionadas con su actividad.* ***El auditor interno podrá acceder, para sus fines, en cualquier momento, a las transacciones electrónicas que consten en los archivos*** *y sistemas electrónicos de las*

> *transacciones que realicen los entes con los bancos u otras instituciones,* ***para lo cual la administración deberá facilitarle los recursos que se requieran.***
>
> *b) Solicitar, a cualquier funcionario y sujeto privado que administre o custodie fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional, en la forma, las condiciones y el plazo razonables, los informes, datos y documentos para el cabal cumplimiento de su competencia. En el caso de sujetos privados, la solicitud será en lo que respecta a la administración o custodia de fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional.*
> *c) Solicitar, a funcionarios de cualquier nivel jerárquico, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades que demande el ejercicio de la auditoría interna.*
>
> *d) Cualesquiera otras potestades necesarias para el cumplimiento de su competencia, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*
> ***(Lo resaltado no forma parte del original).***

En referencia a lo expuesto, se le solicita que, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir del recibido del presente oficio, le sea facilitada a nuestra Dependencia la siguiente información:

1. Información del seguimiento y evaluación de los “Puntos Violeta” para el 2023 y 2024, según los indicadores definidos en el “Plan de Acción de la Estrategia Nacional para el Combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres” (RUTA DE GENERO)

La información de la capacitación puede adjuntarla en el siguiente enlace Solicitud de Información Ene25.

Sin otro particular, quedo a su disposición para cualquier duda o consulta.

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)

Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.02.25 12:06:49 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/CBF/TGS

Cc. Sra. Yerlin Zúñiga Céspedes, presidenta ejecutiva, Presidencia Ejecutiva.
Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
Sra. Alexandra Gómez Ruiz, asesora, Despacho de la Presidencia.
Sra. Ana Lorena Flores Salazar, directora, Dirección Estratégica.
Archivo

27 de marzo del 2025
INAMU-JD-AI-063-2025

Señor
Carlos Barquero Trigueros
Proveedor Institucional
Departamento de Proveeduría

ASUNTO: **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LOS PLAZOS ESTABLECIDOS PARA LA EJECUCIÓN DE TODAS LAS ETAPAS A DESARROLLAR EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA (LICITACIÓN MAYOR, MENOR, REDUCIDA ENTRE OTROS) QUE REALIZA EL INAMU MEDIANTE EL DEPARTAMENTO DE PROVEEDURÍA.**

Estimado señor:

Reciba un cordial y atento saludo de parte del proceso de Auditoría Interna, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Ley General de Control Interno Ley 8292, el cual hace referencia a que el auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna tendrán las siguientes potestades:

> *a)* ***Libre acceso, en cualquier momento, a todos los libros, los archivos, los valores, las cuentas bancarias y los documentos de los entes y órganos de su competencia institucional****, así como de los sujetos privados, únicamente en cuanto administren o custodien fondos o bienes públicos de los entes y órganos de su competencia institucional; también tendrán libre acceso a otras fuentes de información relacionadas con su actividad.* ***El auditor interno podrá acceder, para sus fines, en cualquier momento, a las transacciones electrónicas que consten en los archivos*** *y sistemas electrónicos de las transacciones que realicen los entes con los bancos u otras instituciones****, para lo cual la administración deberá facilitarle los recursos que se requieran.***
>
> *b) Solicitar, a cualquier funcionario y sujeto privado que administre o custodie fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional, en la forma, las condiciones y el plazo razonables, los*

informes, datos y documentos para el cabal cumplimiento de su competencia. En el caso de sujetos privados, la solicitud será en lo que respecta a la administración o custodia de fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional.

c) Solicitar, a funcionarios de cualquier nivel jerárquico, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades que demande el ejercicio de la auditoría interna.

d) Cualesquiera otras potestades necesarias para el cumplimiento de su competencia, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.
(Lo resaltado no forma parte del original).

En referencia a lo expuesto, **se le solicita**, en un plazo no mayor a 3 días hábiles a partir del recibido del presente oficio, la información planteada en el asunto de la presente misiva, sobre los plazos establecidos por el DP, para la realizació los distintos tipos de contratación que están definidos en la Ley General de Contratación Pública 9986 y su reglamento.

Sin otro particular, quedo a su disposición para cualquier duda o consulta.

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)

Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.03.27 13:32:10 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/CBF/TGS

Cc. Sra. Yerlin Zúñiga Céspedes, presidenta ejecutiva, Presidencia Ejecutiva.
Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
Sra. Zaida Barboza, directora a.i, Dirección Financiera Administrativa.
Archivo

10 de febrero del 2025
INAMU-JD-AI-032-2025

Señoras:
Ivannia Arias Zúñiga
Jefatura
Unidad de Comunicación Institucional.

ASUNTO: **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LAS CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN PARA LOS PUNTOS VIOLETAS DEL INAMU ENTRE EL PERIODO 2023 Y 2024**

Estimadas señoras:

Reciban un cordial y atento saludo de parte del Proceso de Auditoría Interna, como parte del proyecto de Auditoría Interna titulado "***EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024***", comunicado a la Presidencia Ejecutiva con el oficio INAMU-JD-AI-002-2025, y en cumplimiento con el Plan de Trabajo Anual del año 2025 de la Auditoría Interna, aprobado por la Junta Directiva el cual para su ejecución se fundamenta en lo que establece la Ley General de Control Interno N° 8292, en el artículo N° 33, mismo que hace referencia a que el auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna tendrán, las siguientes potestades:

a) ***Libre acceso, en cualquier momento, a todos*** *los libros, los archivos, los valores, las cuentas bancarias* ***y los documentos de los entes y órganos de su competencia institucional,*** *así como de los sujetos privados, únicamente en cuanto administren o custodien fondos o bienes públicos de los entes y órganos de su competencia institucional;* ***también tendrán libre acceso a otras fuentes de información relacionadas con su actividad.*** *El auditor interno podrá acceder, para sus fines, en cualquier momento, a las transacciones electrónicas que consten en los archivos y sistemas electrónicos de las transacciones que realicen los entes con los bancos u otras instituciones, para lo cual la administración deberá facilitarle los recursos que se requieran.*
(Lo resaltado no forma parte del original)

b) *Solicitar, a cualquier funcionario y sujeto privado que administre o custodie fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional, en la forma, las condiciones y el plazo razonables, los informes, datos y documentos para el cabal cumplimiento de su competencia. En el caso de sujetos privados, la solicitud será en lo que respecta a la administración o custodia de fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional.*

c) *Solicitar, a funcionarios de cualquier nivel jerárquico, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades que demande el ejercicio de la auditoría interna.*

d) *Cualesquiera otras potestades necesarias para el cumplimiento de su competencia, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*

Derivado de todo lo anterior requerimos que en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles contabilizados a partir del recibido del presente oficio, interponga sus buenos oficios para suministrarnos en formato digital la siguiente información:

Información requerida

a. Las campañas de comunicación que se han realizado para promover los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia (Puntos Violeta).

b. Indicadores de Medición para poder conocer el impacto o alcance de dicha propaganda.

c. Oficios, informes o cualquier otro tipo de comunicación que la Unidad de Comunicación a realizado a otras áreas del INAMU sobre las campañas que se han realizado de los Puntos Violeta.

Se creó una carpeta titulada "ECI-Puntos Violeta 2025", la subcarpeta “Campaña de Comunicación, para que pueda incorporar la información en ese "one drive". Mediante un correo electrónico le llegará una notificación sobre el acceso a la carpeta. Si tuviera algún problema para subir la información agradecemos nos lo haga saber.

Se requiere interponer sus buenos oficios, para que la información solicitada sea ingresada dentro de la carpeta habilitada por la Auditoría Interna en el plazo establecido el cual vence el (17 de febrero del año en curso).

Sin otro particular, quedo a su entera disposición para cualquier duda o consulta.

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)

Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.02.10 15:24:18 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/CBF/TGS

Cc. Sra. Yerlin Zúñiga Céspedes, presidenta ejecutiva, Presidencia Ejecutiva.
Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia.
Sra. Alexandra Gómez Ruiz, asesora, Despacho de la Presidencia.
Archivo.

17 de marzo del 2025
INAMU-JD-AI-055-2025

Señora
Ninotchka Benavides Badilla
Jefatura a.i.
Unidad de Planificación Institucional

ASUNTO: **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADO CON LA INSCRIPCIÓN DEL EJE DE ACTUACIÓN VINCULADO CON LA "LA CREACIÓN DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN Y APOYO EN LOS PROCESOS DE DENUNCIA" EN EL BANCO DE BANCO DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA (BPIP) (DECRETO 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM)**

Estimada señora:

Reciban un cordial y atento saludo de parte del Proceso de Auditoría Interna, como parte del proyecto de Auditoría Interna relacionado con "***EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN 2024XE-000001-0015800001 VINCULADA CON LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LOS CENTROS DE DENUNCIAS DEL INAMU DE LOS PERIODOS 2024"***, comunicado a la Presidencia Ejecutiva mediate el documento INAMU-JD-AI-002-2025, y en cumplimiento con el Plan de Trabajo Anual del año 2025 de la Auditoría Interna, el cual para su ejecución se fundamenta en lo que establece la Ley General de Control Interno 8292, en el artículo 33, mismo que hace referencia a que el auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna tendrán, las siguientes potestades:

> *a)* ***Libre acceso, en cualquier momento, a todos los libros, los archivos, los valores, las cuentas bancarias y los documentos de los entes y órganos de su competencia institucional****, así como de los sujetos privados, únicamente en cuanto administren o custodien fondos o bienes públicos de los entes y órganos de su competencia institucional; también tendrán libre acceso a otras fuentes de información relacionadas con su actividad.* ***El auditor interno podrá acceder, para sus fines, en cualquier momento, a las transacciones electrónicas que consten en los archivos*** *y sistemas electrónicos de las transacciones que realicen los entes con los bancos u otras instituciones****, para lo cual la administración deberá facilitarle los recursos que se requieran.***

> *b) Solicitar, a cualquier funcionario y sujeto privado que administre o custodie fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional, en la forma, las condiciones y el plazo razonables, los informes, datos y documentos para el cabal cumplimiento de su competencia. En el caso de sujetos privados, la solicitud será en lo que respecta a la administración o custodia de fondos públicos de los entes y órganos de su competencia institucional.*
> *c) Solicitar, a funcionarios de cualquier nivel jerárquico, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades que demande el ejercicio de la auditoría interna.*
>
> *d) Cualesquiera otras potestades necesarias para el cumplimiento de su competencia, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*
> ***(Lo resaltado no forma parte del original).***

Previo a referirnos al requerimiento de información acá establecido, debemos indicar que el Decreto Ejecutivo 43771-MSP-MJP-MTSS-MCM, publicado en el diario oficial la Gaceta 222 del lunes 21 de noviembre del 2022, decreta *"LA CREACIÓN Y DECLARATORIA DE INTERÉS PÚBLICO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL COMBATE DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES*", como instrumento para el fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual, además señala que la "Estrategia" contempla una serie de ejes de actuación, entre los cuales se establece:

> *"La Creación de los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia cuyo objetivo es facilitar puntos de atención, acompañamiento, asesoría especializada y representación legal en los casos que la requieran, para las mujeres en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y promover un cambio cultural hacia el rechazo a este tipo de conductas, propiciar la denuncia y lograr la disminución de este tipo de violencia"*

Así mismo supra norma en el artículo 4º, indica:

> *(…)*
> *El INAMU como instancia rectora en materia de violencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para prevenir y dar atención relacionada con la violencia de género; y en el ámbito de sus competencias* ***será la institución encargada de poner en funcionamiento, contratar y dotar de recurso humano los Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia***

***que se ubicarán en las instalaciones de las instancias encargadas de ejecutar los ejes de la Estrategia**, (…)*
(Lo resaltado no forma parte del original)

Además, que desde que se puso en marcha el eje de actuación, relacionado con los *"Centros de Atención y Apoyo en los procesos de Denuncia"* que va de setiembre 2023 a diciembre 2024 el Instituto, ha invertido y ejecutado recursos financieros por el orden de los **¢ 534.000.000,00 (Quinientos treinta y cuatro millones de colones)**

Por ultimo el "Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica" (MIDEPLAN), en el 2022 emite la "Guía Metodológica General para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública" con el objetivo de establecer los conceptos y procedimientos en materia de formulación y evaluación de las **iniciativas de inversión, con el objetivo de incrementar la generación de valor público a través de inversiones públicas de calidad,** además de promover la "Gestión para Resultados en el Desarrollo" (GpRD), la cual busca que las instituciones públicas evolucionen de manera gradual de una gestión basada en **objetivos a una gestión orientada hacia resultados;** entendiendo estos últimos como los productos, efectos o impactos **–** intencionales o no, positivos o negativos **–** de una intervención (OCDE, 2010).

En referencia a lo expuesto, se le solicita que, en un plazo no mayor a 3 días hábiles a partir del recibido del presente oficio, se nos facilite la siguiente información:

a. El acuerdo de Junta Directa, donde se aprueban los recursos financieros para ejecutar la "Estrategia de Ruta de Género" en específico los asignados al proyecto para la puesta en operación de los "Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos Violeta) 2022-2026"
b. La solicitud realizada ante el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), para la incorporación del proyecto para la puesta en operación de los "Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos Violeta) 2022-2026", ante el Banco de Proyectos de Inversión Pública (BPIP), y la aprobación de dicha instancia.

c. Los estudios de prefactibilidad y factibilidad presentados en la etapa de "Pre-inversión" del proyecto para la puesta en operación de los "Centros de Atención y Apoyo en los Procesos de Denuncia (Puntos Violeta) 2022-2026"

La información puede adjuntarla en el siguiente enlace: INAMU-JD-AI-055-2025 Req.Inf. UPI P.V

Sin otro particular, quedo a su disposición para cualquier duda o consulta.

RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Firmado digitalmente por RANDALL ALONSO UMAÑA VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2025.03.17 09:32:05 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/CBF/TGS

Cc. Sra. Yerlin Zúñiga Céspedes, presidenta ejecutiva, Presidencia Ejecutiva.
Sra. Alexandra Gómez Ruiz, jefatura a.i. Despacho de la Presidencia
Sra. Ana Victoria Naranjo Porras, coordinadora, Unidad de Planificación Institucional