



INFORME DE GESTIÓN 2025

**Presidenta Ejecutiva
Yerlin Zúñiga Céspedes**



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**


**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	6
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	9
Capacitación y Sensibilización de nuevos actores (Funcionariado, Prensa, Comunidad, Juventudes y Masculinidades).....	9
Campañas de Comunicación y Mensajería (Difusión masiva y Alianzas).....	13
Coordinación Interinstitucional fortalecida para prevenir el femicidio	16
Servicios Especializados de Atención y Protección a Víctimas	19
Implementación de Puntos Violeta con mejora en servicios y controles.....	21
Nueva alianza con la Casa de la Mujer para ampliar cobertura y contar con servicios en territorio.....	25
Protocolos especializados para la atención de violencia	26
Evaluación integral de los albergues CEAAM y fortalecimiento del modelo de seguridad integral	27
Implementación de la Resolución 1325 (Mujeres, Paz y Seguridad) por primera vez	29
Prevención de relaciones impropias con trabajo en masculinidades, sexualidad y prevención de la violencia.....	30
Aumento histórico en atención en el Centro de Información y Orientación (CIO) sobre derechos de las mujeres.....	31
Servicios con inteligencia artificial al alcance de todas las mujeres (Aplicación Ela)	33
Nuevo curso sobre Justicia Restaurativa con enfoque de género	34
Aporte al fortalecimiento del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación.....	36

Red de Atención Integral a Mujeres Vinculadas a un Proceso Penal y a sus familiares dependientes en condiciones de vulnerabilidad	36
AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES	39
Colocación histórica de recursos FOMUJERES y mejoras del modelo	39
Mejoras en el Programa de Formación Humana	43
Inspección Laboral con Enfoque de Género como mecanismo efectivo	45
Trabajo doméstico remunerado y corresponsabilidad de los cuidados.....	46
Estrategia BRETE con enfoque de género	47
Programa Sello Igualdad de Género en organizaciones públicas y privadas	48
Capacitación y formación de lideresas adultas por primera vez con horario nocturnos	51
Nueva capacitación y formación de lideresas jóvenes	52
INCIDENCIA A FAVOR DE LAS MUJERES.....	56
Políticas sectoriales inclusivas en el sector agropecuario y desarrollo rural.....	56
Acceso de las mujeres a la tierra y recursos productivos	56
Inclusión financiera con enfoque de género	57
Trayectorias contributivas de las mujeres en el Régimen de Pensiones (IVM) .	59
Encuentros STEM con criterios de accesibilidad	60
Desarrollo de la Guía para la Atención Integral de Mujeres con VIH	61
Rectoría en Derechos Políticos de las Mujeres y Paridad	62
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y MODERNIZACIÓN DEL INAMU	66
Implementación de los Planes Regionales de Igualdad y No Violencia.....	66
Creación de mecanismos locales y compromisos interinstitucionales	67
Implementación de los Planes de Acción de Género en Cambio Climático (PGCC)	68

Regularización de horarios en COAVIFMU.....	72
Aprobación final e implementación de la Reorganización Integral.....	73
Nuevos Sistemas Informáticos para modernizar la institución.....	74
Reformas Reglamentarias y Marco Normativo Actualizado	75
Fortalecimiento de la Cultura Organizacional (materia disciplinaria)	77
Avance en nombramientos en propiedad	78
Mejoras en Infraestructura y Cobertura de Servicios.....	79
GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL INAMU	83
Alineación de la cooperación internacional con las metas del PNDIP 2023–2026	83
Autonomía económica, empleo y transición hacia economías sostenibles	83
Prevención de la violencia contra las mujeres y fortalecimiento del Estado	84
INAMU como receptor de cooperación internacional: diversificación y profundidad técnica	84
Enfoque territorial y fortalecimiento de la regionalización institucional	85
INAMU como oferente de cooperación técnica especializada: reconocimiento de capacidades nacionales	86
Cooperación de doble vía: liderazgo en iniciativas regionales y cooperación triangular.....	87
Valor agregado de la cooperación en la gestión institucional	87
Aporte institucional del INAMU en la cooperación internacional.....	89
Sostenibilidad y legado de la cooperación internacional	89
Gestión del conocimiento y fortalecimiento de capacidades técnicas	90
INAMU como receptor activo de cooperación internacional	90
Flujos de cooperación y alianzas estratégicas del INAMU	91



Flujos en dólares (USD)	91
Flujos en euros (EUR)	92
Cooperantes con mayor aporte de recursos	92
Cooperación 2022–2026: una agenda estratégica y transformadora	93
Cooperación internacional y cumplimiento de los compromisos en derechos humanos	97

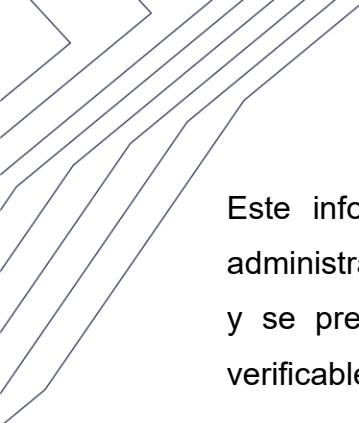
INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las obligaciones de rendición de cuentas, transparencia y control interno que rigen la función pública, y conforme al mandato legal del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se presenta el Informe de Gestión 2025, correspondiente al período de administración de la Presidencia Ejecutiva de la institución.

Este informe da cuenta de los principales resultados, avances y desafíos enfrentados por el INAMU durante el año 2025, en el marco de su rol como ente rector de las políticas públicas para la igualdad y la equidad de género en Costa Rica, y como institución responsable de articular, coordinar y liderar la respuesta estatal para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación.

La gestión desarrollada durante este período se enmarca en los principios de legalidad, eficiencia, eficacia, probidad, enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y descentralización, así como en el cumplimiento de los instrumentos de política pública vigentes, entre ellos la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG), el Plan Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI) y los compromisos asumidos por el Estado costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres a nivel nacional e internacional.

El año 2025 representó un período de consolidación de logros institucionales, fortalecimiento de servicios especializados y avance en procesos estructurales de modernización del INAMU, orientados a mejorar la calidad, oportunidad y cobertura de la atención, así como a fortalecer la rectoría y la presencia territorial de la institución. Los resultados alcanzados reflejan un esfuerzo sostenido por responder de manera integral a las múltiples desigualdades que enfrentan las mujeres en su diversidad, mediante acciones de prevención, atención, protección, autonomía económica, liderazgo, incidencia política y fortalecimiento institucional.



Este informe ha sido elaborado con base en información técnica, registros administrativos y aportes de las distintas áreas sustantivas y regionales del INAMU, y se presenta con el propósito de garantizar el acceso a información clara, verificable y oportuna, facilitando el ejercicio del control ciudadano y reafirmando el compromiso de esta administración con la transparencia y la mejora continua de la gestión pública.

Como Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, pongo este informe a disposición de la ciudadanía, las autoridades nacionales y los órganos de fiscalización, con la convicción de que la rendición de cuentas es un pilar fundamental de la democracia y una herramienta clave para fortalecer la confianza pública y avanzar hacia una Costa Rica más justa, igualitaria y libre de violencia para todas las mujeres.

Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Prevención y atención de violencia contra las mujeres

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Durante el año 2025, el INAMU avanzó de manera significativa en el fortalecimiento de servicios especializados y en la implementación de la Estrategia de Prevención del Femicidio, mediante acciones articuladas de rectoría, prevención, protección y atención integral, en el marco del PLANNOVI y del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres. A continuación se mencionan las principales acciones realizadas y lo previsto para el 2026.

Capacitación y Sensibilización de nuevos actores (Funcionariado, Prensa, Comunidad, Juventudes y Masculinidades)

Un pilar fundamental de la estrategia fue la **formación de actores clave** para prevenir la violencia contra las mujeres. En 2025, el INAMU implementó un amplio programa de capacitaciones dirigido a diversos públicos objetivo:

- *Funcionariado público (Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia):* Se impartió un **Curso Virtual de Prevención de la Violencia contra las Mujeres** (50 horas, 4 sesiones sincrónicas) dirigido a personal de instituciones del Sistema Nacional, incluyendo redes locales, servicios de atención del INAMU y entidades como MTSS, MEP, MSP, IMAS, PANI y municipalidades. En ese proceso, **41 personas** culminaron satisfactoriamente este curso en 2025, que abarcó módulos sobre realidad de la violencia cotidiana, derechos de las mujeres, patriarcado y cultura machista, expresiones de la violencia y prevención desde la política pública.
- *Atención comunitaria:* Se desarrollaron **8 webinarios temáticos** sobre violencia de género de 3 horas cada uno, logrando convocatoria masiva de **alrededor de 800 participantes en total**. Los temas abordados incluyeron trata de personas, violencia vicaria, prevención del femicidio, masculinidades para la igualdad, violencia simbólica, debida diligenc, valoración de riesgo, entre otros.

- *Talleres sobre abordaje de femicidios con periodistas y medios de comunicación (Efecto “Copycat”)*: Con el objetivo de promover un tratamiento responsable de los femicidios en la prensa y evitar el efecto imitación o “copycat”, el INAMU organizó un taller especializado para periodistas y comunicadores de las diversas regiones, con la participación de 15 profesionales de medios. Esta capacitación fomentó la reflexión sobre el manejo informativo de los casos de femicidio, para desalentar la reproducción de patrones de violencia en la cobertura mediática.
- *Masculinidades, juventud y réplica comunitaria*: Como parte del cumplimiento del Eje 2 del PLANOSI referente a la transformación de patrones socioculturales, se ejecutó un **programa de formación en masculinidades para la igualdad y no violencia** dirigido exclusivamente a funcionarios varones de instituciones del Sistema Nacional. En 2025, **170 funcionarios públicos masculinos** de todo el país completaron este curso presencial (32 horas), orientado a que reproduzcan talleres con jóvenes y adolescentes que atienden desde sus servicios institucionales para cuestionar la masculinidad tradicional y promover nuevas masculinidades no violentas. En efecto, se capacitó también a **150 adolescentes** (varones) de las siete regiones del país mediante talleres presenciales sobre masculinidades alternativas. Asimismo, se formó un núcleo de *formadores*: **20 hombres adultos** recibieron un taller metodológico (24 horas) para facilitar talleres con otros hombres, y **25 mujeres** fueron capacitadas para replicar talleres con población adolescente. Como producto de este proceso, se elaboraron **4 guías metodológicas** (en formato digital e impreso) para facilitar la réplica de estos contenidos sobre construcción de nuevas masculinidades (guías sobre control machista y violencia, paternidades y sexualidad, adolescencia y masculinidades, y masculinidades indígenas).
- *Otros colectivos estratégicos*: En coordinación con la Subcomisión de Femicidios, se priorizó la formación de educadores y policías. Durante 2025 se capacitó a **800 funcionarios del MEP** –especialmente docentes de zonas

rurales y centros educativos unidocentes– en la **detección temprana de riesgos de femicidio** en sus comunidades. Adicionalmente, **24 profesionales del PANI** recibieron capacitación para mejorar la atención de menores afectados por la violencia intrafamiliar. En el ámbito policial, se brindó una **inducción a 113 oficiales de la Fuerza Pública** en todas las regiones, sobre el uso descentralizado de la plataforma SatGeo de geolocalización de alertas de pánico (dispositivos GPS) y la integración de esta tecnología con el sistema de emergencias 9-1-1. Esta formación a cuerpos policiales resultó crucial para **agilizar la respuesta de emergencia** cuando una usuaria activa un botón de pánico, permitiendo a la policía local ubicarla y asistirle en tiempo real.

En total, contando cursos, talleres y charlas, **se capacitó a unas 1.285 personas durante 2025** en temas de prevención de la violencia contra las mujeres. Estas acciones de fortalecimiento de capacidades buscan asegurar que el personal institucional y actores comunitarios clave cuenten con las **herramientas para detectar, prevenir y responder a situaciones de violencia de género**, alineados con los enfoques y objetivos del PLANОВI.

Para 2026, la estrategia de capacitación se enfocará en **ampliar la cobertura y sostenibilidad** de estos procesos formativos. Se ha identificado la necesidad de **institucionalizar la capacitación continua** en todas las entidades del Sistema Nacional, integrando los contenidos de prevención de la violencia en las **plataformas de formación de las instituciones públicas** pertinentes. Un desafío importante es mantener el interés y compromiso del personal en estos programas, para lo cual se buscará mayor apoyo de las jefaturas institucionales (facilitando permisos y recursos) a fin de que los funcionarios puedan participar plenamente en las capacitaciones. Asimismo, se trabajará en **actualizar y unificar el modelo de capacitación del Sistema Nacional**, elaborando agendas, metodologías y recursos compartidos para todas las instituciones involucradas.

En cuanto a contenidos específicos, se dará continuidad a las **capacitaciones “Copycat”** enfocadas en medios de comunicación, **extendiendo su alcance a nuevas audiencias en 2026**. En particular, tras completar exitosamente la formación con periodistas en 2025, se planea **reorientar estos talleres hacia locutores radiales y otros comunicadores** durante 2026, incorporando lecciones aprendidas y herramientas actualizadas para la cobertura responsable de la violencia contra las mujeres. De igual forma, se propone **institucionalizar un programa permanente de capacitación para docentes del MEP**, dada la importancia de la detección temprana en entornos educativos y la necesidad de **sensibilizar de forma sostenida al personal educativo** sobre la prevención del femicidio.

Finalmente, se asegurarán recursos presupuestarios y técnicos para que el personal capacitado pueda replicar estas formaciones a nivel local con adolescentes, jóvenes, líderes comunitarios y otros grupos clave. Esto incluye brindar apoyo y materiales para que los funcionarios formados en masculinidades continúen difundiendo los talleres en comunidades, con el fin de que la prevención del femicidio se convierta en un esfuerzo colectivo y sostenible en todo el país.

Tabla 1: Participación en actividades de formación y sensibilización

Actividad de capacitación o difusión (2025)	Participantes / Alcance
Curso virtual de prevención de la violencia (instituciones del Sistema Nacional)	41 personas (50 h, 4 sesiones sincrónicas)
Taller “Copycat” para prensa (efecto imitación)	15 periodistas y comunicadores en regiones.
Webinarios temáticos (8 sesiones virtuales, 3h c/u)	+800 participantes
Curso “Masculinidades para la igualdad” (funcionarios públicos varones)	170 funcionarios (curso presencial, 32 h)

Actividad de capacitación o difusión (2025)	Participantes / Alcance
Talleres de masculinidades con adolescentes	150 jóvenes (hombres, 7 regiones, talleres)
Taller metodológico para formadores masculinos (réplica en hombres)	20 hombres (taller presencial, 24 h)
Taller metodológico para formadoras (réplica con adolescentes)	25 mujeres (taller presencial, 24 h)
Capacitación a docentes del MEP (detección riesgo de femicidio)	800 personas (virtual, zonas rurales)
Capacitación a personal del PANI (detección riesgo de femicidio)	24 personas (funcionarios de niñez y adolescencia)
Inducción a Fuerza Pública (uso de plataforma GPS/SatGeo)	113 policías (todas las regiones del país)
Foro “Femicidios y Crimen Organizado”	80 participantes (foristas y público)

Campañas de Comunicación y Mensajería (Difusión masiva y Alianzas)

La estrategia de prevención del femicidio en 2025 desplegó **campañas comunicacionales de amplio alcance** para fomentar un cambio cultural y alertar a la población sobre las señales de la violencia de género. En total se ejecutaron **ocho campañas nacionales de comunicación** social, centradas en denunciar y visibilizar diversas manifestaciones de la violencia machista. Entre ellas destacaron mensajes clave como *“Se ve normal pero no es normal”* (micro-machismos cotidianos), *“Publicidad sexista”*, *“Que no seas la próxima”* (campaña nacional de prevención del femicidio lanzada en julio de 2025), entre otras. Adicionalmente, el INAMU produjo 15 cápsulas radiales, difundiendo mensajes de sensibilización a través de emisoras de todo el país. Este material comunicacional fue compartido con las instituciones del Sistema Nacional junto con un cronograma para su publicación en redes sociales, logrando amplia cobertura y reforzando la llegada simultánea del mensaje preventivo a diferentes públicos en todo el territorio. De junio a diciembre 2025 **el INAMU alcanzó +2.3M de usuarias y generó +31.1M de**

impresiones con alto impacto en plataformas como Meta, TikTok y Youtube, las campañas **alcanzaron un +19.38% de reacciones positivas** con mensajes de unidad y respeto evidenciando el fomento del cambio cultural. Los anuncios abordando **temas claves como violencia de género**, lograron una **alta eficiencia** en todas las plataformas.

Una de las **alianzas estratégicas** más innovadoras en 2025 fue establecida con el **Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)**: mediante este acuerdo, en noviembre de 2025 se **envió un mensaje de texto masivo a todos los usuarios de telefonía móvil Kölbi** con contenido de prevención del femicidio alcanzando +6.9 millones de usuarios/as. Además, el ICE difundió internamente entre su personal una campaña proporcionada por INAMU sobre prevención de la violencia contra las mujeres, ampliando el impacto del mensaje en una de las empresas estatales de mayor alcance nacional.

Paralelamente, se impulsaron **campañas de visibilización en espacios públicos**. Por ejemplo, a partir del 25 de noviembre de 2025 se desplegó una campaña de *violentómetros* (gráficos que ilustran gradualmente las señales de peligro de violencia) en unidades de transporte público: **40 autobuses en diferentes rutas** del país circularon por tres meses con afiches de *violentómetro* en sus carrocerías. También se distribuyeron **violentómetros impresos** y afiches informativos de forma masiva en comunidades y eventos locales. Estas iniciativas de **mensajería comunitaria** buscan informar a la población sobre cómo identificar tempranamente situaciones de riesgo de femicidio y promover la denuncia.

En cuanto a fechas conmemorativas, el INAMU organizó la Conmemoración del 25 de Noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) en el cantón de Puntarenas, congregando a **300 mujeres** beneficiarias del programa *Avanzamos Mujeres (PAM)*. En el marco de esta fecha también se realizó por primera vez un **Foro Nacional sobre Femicidios en Contextos de Crimen Organizado** con la participación de **80 personas**, generando insumos técnicos para reforzar las acciones del Eje 6 del PLANNOVI enfocadas en criminalidad organizada.

Ante la efectividad de las campañas ejecutadas, la estrategia de 2026 buscará **sostener y ampliar estas iniciativas de comunicación**, por ejemplo, para marzo 2026 lanzaremos por primera vez una campaña 360° relacionado con señales de alerta para prevenir el femicidio. Un **punto clave será promover un mayor compromiso de las instituciones públicas** para difundir de manera sincronizada las campañas en sus propios canales (redes sociales, radio, TV), respetando los cronogramas establecidos, con el fin de lograr el **máximo impacto en la opinión pública**. Asimismo, se enfatizará la necesidad de que la violencia contra las mujeres sea visibilizada como un problema de salud pública, incentivando a instituciones del sector salud y otras a desarrollar *campañas sostenidas* que aborden las raíces culturales de la violencia de género.

Dado que en 2025 se logró producir y difundir material valiéndose de recursos institucionales existentes, en 2026 se plantea como reto gestionar mayores recursos financieros para la creación de nuevas campañas multimedia como mecanismo masivo para prevenir el femicidio y combatir la violencia contra las mujeres, porque una mujer informada puede exigir sus derechos. La meta es complementar la difusión digital en redes sociales con mensajes en radio, televisión y publicidad exterior (vallas, transporte, etc.), aumentando el alcance poblacional. También se prevé profundizar la **colaboración con socios estratégicos**: por ejemplo, manteniendo la alianza con el **ICE** para recurrentes envíos masivos de mensajería preventiva, y estableciendo nuevas alianzas con medios de comunicación, municipalidades y el sector privado para replicar iniciativas como los violentómetros en espacios públicos y laborales. Adicionalmente, se continuará con la estrategia de **campañas comunitarias** que involucren a líderes locales, empresas y organizaciones sociales en la difusión de mensajes de **cero tolerancia al femicidio**, reforzando el rol activo de la comunidad en la prevención.

Por último, se continuará a la *Guía “Informar para Prevenir”* dirigida a medios de comunicación, promoviendo su adopción amplia en salas de redacción y departamentos de comunicaciones de las instituciones. De esta forma, **en 2026 se espera consolidar un entorno social de rechazo frontal a la violencia contra**

las mujeres, con mensajes unificados y sostenidos que contribuyan a **desnormalizar el machismo y fomentar la denuncia** temprana de situaciones de riesgo.

Coordinación Interinstitucional fortalecida para prevenir el femicidio

Durante el 2025, la articulación de esfuerzos interinstitucionales se ha fortalecido significativamente bajo la dirección del INAMU, consolidando un trabajo en red a nivel nacional. El INAMU desempeña el rol de **ente coordinador** de los principales mecanismos del Sistema Nacional (SN) de prevención y atención de la violencia contra las mujeres. En 2025, el INAMU coordinó activamente la Comisión de Seguimiento del PLANOVI, el Consejo Nacional de Prevención de la Violencia y múltiples subcomisiones temáticas (entre ellas, las de Atención, Comunicación, Femicidios, Capacitación y Evaluación). Asimismo, se aseguró la participación consistente en espacios de coordinación como los CLAIS –*Comités Locales de Atención Interinstitucional de situaciones de alto riesgo de Femicidio*–, en conjunto con el Poder Judicial y el Ministerio de Seguridad Pública, logrando que para 2025 funcionaran 23 comités CLAIS en igual número de cantones prioritarios. Estos comités locales han demostrado ser mecanismos fundamentales de respuesta inmediata, permitiendo la articulación expedita entre policía, jueces y personal del INAMU para proteger a mujeres en riesgo inminente de femicidio (mediante medidas como reubicación, vigilancia policial, ingreso a albergues, etc.).

El INAMU también participó en **instancias de coordinación estratégicas** a nivel nacional, tales como los *CLAIS*, la **SUMEVIG** (Sistema Unificado de Medición de la Violencia de Género), la comisión *COTEV* (centros de atención de violencia en el Poder Judicial), las redes locales interinstitucionales y grupos técnicos especializados en violencia doméstica. Esta presencia transversal asegura la **coherencia de las acciones** con los enfoques y objetivos de PLANOVI en todos los ámbitos. De hecho, gracias al acompañamiento y monitoreo del INAMU, **el 96% de las acciones previstas en el segundo Plan de Acción Quinquenal de**

PLANOVI están en fase de ejecución o concluidas al cierre de 2025, muchas incluso con sobrecumplimiento de las metas establecidas.

En el nivel local, las **redes locales** de prevención (instancias cantonales que integran instituciones y organizaciones de base) recibieron un **impulso renovado**. Reconociendo que las redes locales son el “brazo operativo más importante del PLANOVI”, el INAMU implementó en 2025 una **Estrategia de Fortalecimiento de Redes Locales** que abarcó capacitación, asistencia técnica y seguimiento a sus planes de acción. Como parte de esta estrategia, el **Consejo Nacional de Prevención** aprobó un **Marco de Funcionamiento para las Redes Locales**, estableciendo lineamientos claros para su gestión. Además, se organizaron **encuentros técnicos trimestrales** en cada una de las 8 regiones del país: en total se realizaron **32 reuniones regionales** (4 por región) con representantes de todas las redes locales. Durante estos espacios se brindó capacitación (por ejemplo, el curso virtual de prevención de la violencia fue ofrecido a integrantes de redes) y se dio seguimiento al **cumplimiento de las metas locales del PLANOVI** mediante informes de avance, identificando logros y brechas a nivel cantonal. También se elaboró un **documento de lineamientos para la gestión de las redes locales** que al cierre de 2025 estaba en proceso de validación por la Comisión de Seguimiento del PLANOVI.

El éxito de la coordinación interinstitucional en 2025 señala la ruta para **profundizar aún más estos esfuerzos en 2026**. Se continuará **reforzando el liderazgo del INAMU como ente rector** del Sistema Nacional, convocando con regularidad a las comisiones y subcomisiones para evaluar el progreso de las acciones y actualizar protocolos de forma participativa. Un foco particular será puesto en la **implementación de las recomendaciones** que surjan de las subcomisiones técnicas (p. ej., la actualización de protocolos de atención interinstitucional y la emisión de **nuevas directrices conjuntas** para mejorar la eficacia en la protección de víctimas).

En el plano local, se buscará que **todas las instituciones del Sistema Nacional incorporen en sus Planes Operativos Anuales (POA) las acciones y presupuesto específicos** para cumplir los compromisos adquiridos en cada red local. Esto requerirá un esfuerzo de abogacía para garantizar el **apoyo de las jefaturas regionales** en la participación activa de su personal en las redes locales y actividades de prevención. Se fomentará una **mayor integración de organizaciones comunales y sociedad civil** en las redes, reconociendo que la participación ciudadana es clave para arraigar la prevención del femicidio en las comunidades.

Por otro lado, se planea **seguir ampliando la cobertura de los CLAIS** hacia aquellos cantones o regiones que aún lo requieran, asegurando que *ninguna zona quede sin un comité local de atención de alto riesgo*. Para ello se aprovechará la experiencia de los 23 CLAIS existentes para establecer **protocolos estandarizados de constitución y operación** de nuevos comités, y se brindará entrenamiento a sus integrantes basado en mejores prácticas identificadas.

Adicionalmente, a nivel nacional el INAMU continuará participando en espacios de coordinación como **el Poder Judicial (Comisión de Violencia Doméstica), Consejos de Seguridad** y otras mesas intersectoriales.

La **colaboración interinstitucional** seguirá siendo fundamental para el éxito. El INAMU enfatizará en 2026 que la prevención del femicidio **es una responsabilidad compartida** (gobierno central, municipalidades, Poder Judicial, fuerzas policiales, organizaciones civiles y comunidad en general). Solo a través de la **acción coordinada y sostenida** entre todos estos actores se podrá consolidar a largo plazo una **respuesta integral** que abarque prevención, atención, protección y sanción de la violencia contra las mujeres.

Servicios Especializados de Atención y Protección a Víctimas

Durante 2025, las **unidades regionales de atención del INAMU** se brindaron **servicios psicológicos, legales y sociales** a un total de **5.023 mujeres que sufrieron violencia**. La distribución por región se detalla en la figura a continuación, evidenciando una mayor demanda en la Región Central (2006 casos, 40% del total) debido a su densidad poblacional, seguida de las regiones Huetar Caribe (777 casos) y Huetar Norte (709 casos). Todas las regiones del país registraron mujeres atendidas, lo que subraya la cobertura nacional de los servicios del INAMU en materia de violencia de género.

Tabla 2: Mujeres atendidas por violencia, según región

Región	Total
Brunca	527
Central	2006
Chorotega	548
Huetar Caribe	777
Huetar Norte	709
Pacífico Central	456
Total general	5023

Tabla 3: Mujeres atendidas por violencia, según etnia

Etnia	Total
Afordesceniente	1012
Blanca	217

Etnia	Total
Indígena	248
Mestiza	2972
En blanco	574
Total general	5023

Tabla 4: Mujeres atendidas por violencia, por tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Total
Mental	4
Motora	9
Verbal	1
No indica el tipo de discapacidad	152
Otras	32
Total general	203

En casos de **alto riesgo de muerte**, se fortalecieron los **Centros de Emergencia y Albergues para Mujeres (CEAAM)**, recursos de protección que proveen alojamiento temporal seguro y atención integral (psicológica, social y legal) a mujeres –junto con sus hijos e hijas– en riesgo inminente de femicidio. En 2025, la red de tres CEAAM del INAMU brindó **refugio a 418 mujeres** (y a 481 menores de edad a su cargo) que debieron ser puestas bajo protección para salvar sus vidas. Este servicio ha demostrado ser crucial para prevenir femicidios, ofreciendo a las víctimas un entorno seguro mientras se gestionan medidas de mediano y largo plazo para su protección al egresar del albergue.

El **Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (COAVIFMU)** del INAMU continuó siendo en 2025 la puerta de entrada

principal para emergencias, con personal especializado, este centro atendió **24.241 incidentes de violencia** reportados a través del sistema 9-1-1 a lo largo del año.

Tal como se mencionó anteriormente, como parte de las mejoras en la protección, en 2025 se **descentralizó la entrega de kits de emergencia y dispositivos GPS (botones de pánico)** a mujeres en riesgo severo de violencia. Las valoraciones de riesgo realizadas por profesionales determinaron la asignación de estos recursos: en total se **benefició a 705 mujeres con kits o GPS** según la necesidad de su caso. Tras la entrega el personal de las Unidades Regionales realizó el seguimiento y acompañamiento a cada beneficiaria, asegurando el uso adecuado de las herramientas.

Durante 2025, cuando lamentablemente ocurrieron casos de femicidio, el INAMU y otras instituciones activaron un protocolo interinstitucional de atención urgente para los familiares sobrevivientes. A través de los CLAIS y otras redes, se coordinó la atención prioritaria de **29 núcleos familiares** de mujeres víctimas de femicidio quienes aceptaron el servicio, brindando acompañamiento psicosocial, asesoría legal, atención en salud, educación y apoyo social a **80 personas** (51 hijos e hijas de las víctimas y 29 madres/padres). Este esfuerzo ha permitido canalizar de forma expedita los recursos de distintas instituciones hacia quienes quedan en situación de vulnerabilidad tras un femicidio, mitigando el impacto traumático en sus vidas

Implementación de Puntos Violeta con mejora en servicios y controles

Los Puntos Violeta se han posicionado como una pieza central de la estrategia territorial de prevención, ofreciendo espacios seguros de información y orientación para mujeres que enfrentan violencia o situaciones de riesgo en sus comunidades. A cierre de 2025, Costa Rica cuenta con 32 Puntos Violeta activos distribuidos en todas las regiones del país, atendiendo de forma presencial de lunes a viernes a mujeres en condición de vulnerabilidad. Durante 2025 se mejoró la estrategia para alcanzar más atenciones, gracias a ese trabajo, los Puntos Violeta **brindaron atención a 4630 mujeres**, con un perfil predominante de mujeres costarricenses, muchas de ellas jefas de hogar, y en su mayoría afectadas por violencia psicológica

(55% de los casos combinaban violencia psicológica y física). Cabe destacar que aproximadamente solo 4 de cada 10 casos atendidos estuvieron relacionados directamente con violencia de género, mientras que el resto correspondió a otras necesidades como apoyo en salud mental, asesoría legal, conflictos familiares, programas como FOMUJERES, etc., reflejando la perspectiva integral de atención de los Puntos Violeta.

Para asegurar la calidad y cobertura de estos servicios, en el 2025 se realizó un intenso seguimiento técnico de las profesionales del INAMU efectuaron visitas de supervisión en los puntos para acompañar, capacitar al personal local y corregir procedimientos operativos cuando fue necesario. Desde el inicio de la estrategia (setiembre 2023) hasta fines de 2025 se han generado 22 informes mensuales de monitoreo de los Puntos Violeta, permitiendo evaluar su desempeño y proponer mejoras continuamente.

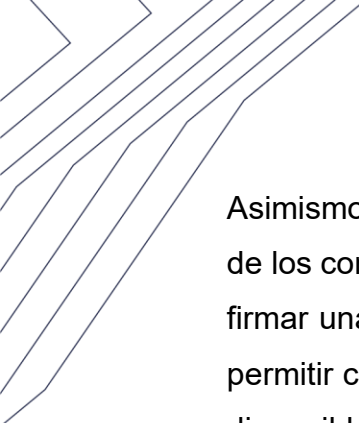
A partir de las inspecciones y reportes, se aplicaron acciones correctivas para mejorar la calidad de la atención en los Puntos Violeta, es decir, se reforzaron protocolos de registro y atención y fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo interno y auditoría para asegurar la mejora continua del servicio.

Un hito relevante en 2025 fue la **incorporación de la atención a poblaciones migrantes en tránsito** a través de Puntos Violeta especiales en los Centros de Atención Temporal a Migrantes (CATEM). En el primer semestre de 2025, se atendieron **487 mujeres migrantes en tránsito** (268 en la frontera sur y 219 en la norte) gracias a Puntos Violeta ubicados en **CATEM Sur y Los Chiles**, en coordinación con la OIM y fundaciones aliadas. Si bien estos puntos específicos dejaron de operar en agosto tras el término de un convenio con la CNE, el INAMU realizó gestiones para que otras organizaciones cubrieran la atención a mujeres migrantes en esas zonas, demostrando la importancia de la articulación interinstitucional.

De cara al 2026, el INAMU se propone sostener y optimizar la operación de los 32 Puntos Violeta, incorporando mejoras organizativas y técnicas. Un cambio significativo a inicios de 2026 es la finalización del actual contrato de las personas profesionales que atendían los Puntos Violeta (enero 2026). En lugar de prorrogar esta contratación temporal, el INAMU empezará con la implementación de la reorganización integral que permitirá pasar de **1 a 6 unidades de servicio de violencia integral** que estará integrando la atención de los Puntos Violeta a la nueva estructura institucional en proceso de implementación. Esto permitirá dar mayor sostenibilidad en el tiempo a estos servicios, evitando interrupciones y garantizando personal capacitado de forma permanente en cada punto de atención. También, se ha contado con apoyo de las instituciones del sistema Ley N°8688 para que sean Puntos Violeta y deriven casos al INAMU.

Un énfasis especial en 2026 será la **atención de poblaciones vulnerables en zonas de difícil acceso**, retomando y ampliando la *Estrategia de Atención Itinerante*: se planifica llevar **equipos móviles de profesionales** a al menos **13 cantones rurales y periféricos** priorizados donde en 2025 ya se pilotó este modelo (Poás, Liberia, Nicoya, Osa, Buenos Aires, Golfito, Corredores, León Cortés, Talamanca, Sarapiquí, Upala, Parrita, Quepos), acercando los servicios de orientación legal, psicológica y social a comunidades alejadas.

En cuanto al programa de *Espacios Seguros para Mujeres*, en el marco de la Ruta de Género 2022-2026, el INAMU implementará en 2026 la **Estrategia de Espacios Seguros 2.0**, introduciendo innovaciones y criterios robustos. Entre las mejoras propuestas destaca la **digitalización de todos los procesos**, se desarrollará una plataforma en línea para la inscripción de nuevas empresas, la capacitación virtual inicial y continua, el registro de incidentes atendidos en los establecimientos, la renovación anual de compromisos y la evaluación en tiempo real. Esta sistematización permitirá el seguimiento de información y permitirá contar con datos actualizados sobre el uso y efectividad de los Espacios Seguros.



Asimismo, se establecerán requisitos más claros para la adhesión y permanencia de los comercios en la red de Espacios Seguros. Por ejemplo, cada entidad deberá firmar una carta de compromiso anual, designar una persona enlace responsable, permitir capacitaciones iniciales y de actualización semestral a su personal, y estar disponible para visitas de seguimiento técnico del INAMU. Simultáneamente, se definirán causales de exclusión (por ejemplo, incumplimiento de lineamientos, no reportar incidentes atendidos, uso indebido del logo, falta de participación en actualizaciones) para asegurar la credibilidad del programa.

Otra prioridad en 2026 será ampliar y diversificar las alianzas estratégicas para escalar la estrategia de Espacios Seguros. Se busca involucrar más activamente a gobiernos locales, instituciones como el IFAM (Fomento Municipal) y el ICT (turismo), cámaras sectoriales (p. ej. CANATUR en turismo, CANATRANS en transporte público), colegios profesionales (Colegio de Psicólogos, etc.) y medios de comunicación. Estas alianzas facilitarán la identificación de nuevos establecimientos en comunidades clave (incluyendo eventos masivos temporales) donde abrir *Espacios Seguros*, así como la difusión del programa y la retroalimentación mutua.

Con el fin de evaluar el impacto de esta fase 2.0, se introducirán indicadores de seguimiento específicos: número de espacios habilitados activos, cantidad de personas capacitadas en cada empresa, nivel de satisfacción de las usuarias atendidas, porcentaje de espacios que mantienen su certificación año con año, y cobertura territorial lograda. Las unidades regionales del INAMU asignarán personal enlace para dar un acompañamiento más cercano a los Espacios Seguros en su jurisdicción, realizando visitas periódicas, facilitando encuentros de intercambio de experiencias entre los establecimientos participantes y garantizando la adecuada aplicación de los protocolos en casos de acoso o violencia. En resumen, la meta para 2026 es consolidar un modelo optimizado de *Espacios Seguros*, con procesos claros, mayores insumos tecnológicos y una red de aliados fortalecida, de manera que se potencie el rol de la comunidad y el sector privado en la prevención de la violencia contra las mujeres.

Nueva alianza con la Casa de la Mujer para ampliar cobertura y contar con servicios en territorio

Durante el 2025, se impulsó una alianza estratégica con la **Casa de la Mujer de Pérez Zeledón**, concebida como un **plan piloto para ampliar la cobertura y fortalecer los servicios de atención integral a mujeres víctimas de violencia en el territorio**, particularmente en la Región Brunca.

Esta iniciativa responde a la necesidad institucional de **acercar los servicios especializados a las mujeres**, fortalecer la articulación con actores territoriales con experiencia comprobada y avanzar hacia un modelo de atención más oportuno, cercano y contextualizado a las realidades locales.

El proyecto se formuló como un proyecto especial, distinto a los mecanismos tradicionales de financiamiento como FOMUJERES, dado que su objetivo no es la entrega de bienes de capital, sino la transferencia de recursos para la prestación de servicios de atención a mujeres en situación de violencia, bajo un marco jurídico habilitante específico.

En el marco de esta gestión, se avanzó de manera sustantiva en la construcción del reglamento institucional para la transferencia de recursos, instrumento clave para garantizar la seguridad jurídica, la transparencia y la adecuada rendición de cuentas en este tipo de alianzas. De forma paralela, se trabajó en la preparación del convenio interinstitucional, que se firmará en el 2026 y permitirá formalizar la relación entre el INAMU y la Casa de la Mujer de Pérez Zeledón y dar inicio a la ejecución del plan piloto.

Esta experiencia constituye un **hito relevante en el proceso de fortalecimiento del enfoque territorial del INAMU**, al sentar las bases para un modelo replicable de cooperación con organizaciones especializadas, orientado a mejorar la respuesta institucional frente a la violencia contra las mujeres y a ampliar el acceso efectivo a servicios de atención en las distintas regiones del país.

Protocolos especializados para la atención de violencia

En 2025 inició la implementación de **protocolos especializados de atención**, entre ellos la actualización del **Protocolo para la atención de situaciones de alto o severo riesgo de femicidio en modalidad de disponibilidad**, el cual establece lineamientos claros para la actuación técnica del personal del INAMU ante situaciones críticas que requieren intervención inmediata, incluso en horarios no hábiles, fines de semana y días feriados. Asimismo, se fortaleció el **Protocolo para la detección, atención y referencia de mujeres víctimas de trata**, consolidando una respuesta especializada, articulada y conforme a los estándares de derechos humanos, debida diligencia y protección integral.

Por otra parte, se asumió formalmente las responsabilidades que le corresponden en el marco de la Ley No. 10722, "*Establecimiento del Protocolo Nacional Obligatorio de Alerta y Rápida Acción ante la Desaparición o no Localización de una Mujer Mayor de Edad en Costa Rica*", la cual entró en vigor en junio de ese año. En concordancia con la normativa, se creó un **Protocolo de actuación interinstitucional de aplicación obligatoria** para garantizar la **activación inmediata de alertas**, la coordinación entre instituciones y la debida diligencia del Estado ante la desaparición o no localización de mujeres mayores de edad.

Como parte de nuestro rol institucional, se incluye la **ejecución de acciones de prevención y sensibilización**, mediante campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para incentivar la **denuncia inmediata** de la desaparición o no localización de mujeres a través del **9-1-1 o sedes policiales**, así como la articulación con las instituciones competentes del Sistema Nacional de Seguridad.

Asimismo, el protocolo establece que el INAMU debe **brindar acompañamiento institucional al círculo social y familiar de la mujer desaparecida o no localizada** durante todo el tiempo que se mantenga dicha condición. En los casos en que la mujer sea localizada con vida, el INAMU, dentro de sus competencias, debe otorgar **acompañamiento especializado tanto a la mujer como a su entorno**, y cuando el caso no se resuelve de manera inmediata, mantener el

acompañamiento continuo al círculo social, garantizando contención, orientación y acceso a las rutas de apoyo institucionales disponibles.

Este protocolo constituye un **avance sustantivo en el abordaje institucional de las desapariciones de mujeres**, al establecer obligaciones claras, mecanismos de alerta temprana y una respuesta estatal coordinada, orientada a prevenir riesgos mayores, proteger la vida y garantizar los derechos de las mujeres, en consonancia con los principios de debida diligencia, seguridad humana y enfoque de género.

Evaluación integral de los albergues CEAAM y fortalecimiento del modelo de seguridad integral

De manera complementaria a la actualización al protocolo relacionado con los albergues, se llevó a cabo una **evaluación integral de los CEAAM**, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en materia de seguridad, protección, gestión del riesgo y articulación interinstitucional. Vinculado a esto, ese mismo año se inició, de forma coordinada con el **Ministerio de Seguridad Pública y la Fuerza Pública**, el **diseño de un protocolo para el fortalecimiento del modelo de seguridad integral de los albergues**, orientado a mejorar los servicios de protección, **optimizar el cruce de información estratégica** y reforzar la capacidad del Estado para enfrentar la violencia contra las mujeres, particularmente en **contextos asociados al crimen organizado**, desde una perspectiva de seguridad nacional, derechos humanos y enfoque de género.

Para el año 2026, se lanzará y se hará la puesta en marcha de este nuevo protocolo de seguridad integral para los albergues CEAAM, como un **hito institucional** orientado a evolucionar y fortalecer la protección de las mujeres en mayor riesgo, mejorar la coordinación operativa entre instituciones y consolidar un modelo de atención más robusto, preventivo y articulado frente a las formas más graves de violencia contra las mujeres.

Adicional a lo mencionado en esta sección para el 2026, se plantean varias acciones para fortalecer la cobertura, calidad y rapidez de los servicios especializados:

- **Ampliación y optimización de servicios regionales a través de la reorganización:** El INAMU buscará fortalecer sus Departamentos Regionales con más recurso humano y apoyo logístico, y crear Unidades de Atención de Violencia, ya que constituyen la primera línea de atención cercana a las comunidades. Un objetivo es lograr la regionalización al 100% del acompañamiento técnico a las redes locales de prevención, lo que implica dotar a cada oficina regional de capacidad suficiente para dar seguimiento continuo tanto a los Puntos Violeta como a las redes interinstitucionales en su área de influencia. Además, se continuará con el *Fortalecimiento de Servicios*, con asesorías técnicas y capacitaciones periódicas al personal regional en los protocolos institucionales y guías de atención, manteniendo actualizadas sus competencias técnicas.
- **Innovación en herramientas de protección:** La estrategia 2026 contemplará el desarrollo de un segundo estudio de casos de femicidio (ILAFEM), mejorando la capacidad de análisis y respuesta oportuna de las instituciones ante un posible femicidio. Asimismo, se prevé evolucionar el programa de entrega de GPS y *kits* de emergencia con nueva tecnología y monitoreo, agilizando la programación y distribución, y reforzar el seguimiento posterior a la entrega para asegurar que las beneficiarias estén utilizando efectivamente estos dispositivos de protección.
- **Coordinación con sistemas educativos y comunitarios:** Se continuará el acercamiento con el MEP y el PANI para institucionalizar protocolos de detección temprana de casos de alto riesgo de femicidio en escuelas, colegios y comunidades, articulando rutas de atención con el INAMU cuando se identifiquen estudiantes o familias en peligro. También se impulsará la formación de redes comunitarias de prevención, empoderando a organizaciones locales (ADIs, comités de mujeres, etc.) como agentes activos en la identificación de situaciones de violencia y promoción de la cultura de denuncia y protección.

Implementación de la Resolución 1325 (Mujeres, Paz y Seguridad) por primera vez

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, adoptada el 31 de octubre del 2000, marcó un hito al reconocer el impacto diferenciado de los conflictos armados en mujeres y niñas, así como el papel esencial de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos y en la construcción de una paz sostenible. Desde entonces, la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad se ha fortalecido con sucesivas resoluciones del Consejo de Seguridad y recomendaciones internacionales, consolidando cuatro pilares fundamentales: participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones de paz y seguridad; prevención de conflictos y de violencia de género; protección de los derechos de mujeres y niñas, especialmente en situaciones de violencia; y socorro y recuperación con enfoque de género en contextos posconflicto

Aunque Costa Rica no enfrenta un conflicto armado interno, mantiene vigente la agenda en nuestro contexto nacional, enfocándola en desafíos de **seguridad humana** como la violencia de género, el crimen organizado y otras amenazas emergentes. En línea con estos principios, el país se ha comprometido a elaborar su **Primer Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad**, articulando los esfuerzos de múltiples instituciones. A diciembre de 2025, **96 países en el mundo** contaban ya con planes nacionales de implementación de la Resolución 1325, y Costa Rica avanzó decisivamente para sumarse a esa lista lo que está siendo liderado por el INAMU y Cancillería.

En 2025, el INAMU centró sus esfuerzos en **operacionalizar los principios de la Resolución 1325** a través de acciones concretas. Estas acciones, enmarcadas en el *Plan Nacional para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres* (PLANOVI) y alineadas con la Política Nacional de Igualdad (PIEG), abarcaron desde **programas de prevención de la violencia y cambio cultural** hasta **servicios de protección para víctimas**, reforzando la **coordinación interinstitucional** para garantizar una respuesta integral.

Prevención de relaciones impropias con trabajo en masculinidades, sexualidad y prevención de la violencia

En agosto de 2025 se ejecuta el primer taller territorial de la Estrategia ABC 2025–2027 en la Región Huetar Caribe, con participación de instituciones públicas, organizaciones sociales, liderazgos comunales y juventudes de varios cantones.

La Estrategia ABC se define como instrumento operativo de la Hoja de Ruta Interinstitucional y como respuesta estructurada y sostenible ante la problemática de las relaciones impropias. La estrategia se concibe para intervenir en múltiples escenarios comunitarios y territoriales, entre ellos:

- Espacios familiares
- Centros educativos
- Servicios de salud
- Espacios comunitarios, culturales, deportivos y religiosos
- Medios de comunicación locales

En otras palabras, se logra la consolidación de la Estrategia ABC como estrategia preventiva integral, diseñada para validarse y ejecutarse a nivel local. La misma pretende contar con la participación articulada de actores institucionales y sociales, con capacidad de incidir en la transformación cultural.

Aumento histórico en atención en el Centro de Información y Orientación (CIO) sobre derechos de las mujeres

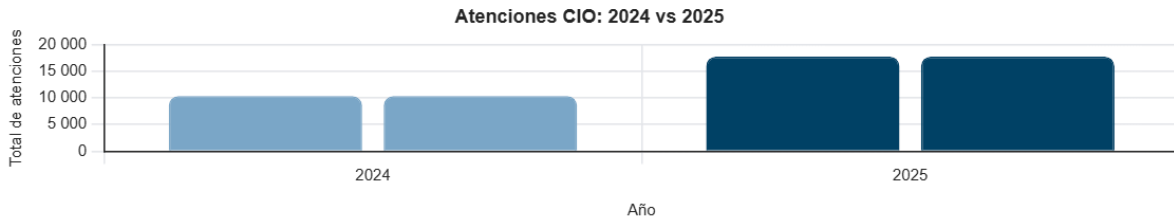
El **Centro de Información y Orientación (CIO)** es un servicio estratégico del **INAMU** orientado a garantizar el derecho de las mujeres a recibir **información, orientación y acompañamiento oportuno** con enfoque de derechos humanos, de género e interseccionalidad. En este sentido, el CIO actúa como una puerta de entrada a la institución, asegurando que las mujeres en situaciones de vulnerabilidad accedan de forma ágil y efectiva a recursos y orientación sobre sus derechos y servicios disponibles.

Durante el **2025**, el CIO alcanzó varios hitos importantes que reforzaron su mandato institucional y mejoraron el servicio:

- **Sostenimiento del servicio de información y orientación:** Se mantuvo y fortaleció el servicio especializado de información y orientación en derechos de las mujeres, garantizando un acceso ágil y diversificado a información sobre derechos humanos, violencia contra las mujeres y servicios institucionales del INAMU. Este esfuerzo consolidó al CIO como la puerta de entrada principal de las usuarias a la institución.
- **Diversificación de modalidades de atención:** Desde 2024 se reforzó el servicio para la atención **telefónica** (línea gratuita **1125**) y vía **WhatsApp**, ampliando las opciones de contacto más allá de la atención presencial. Así, en 2025 el CIO ofreció **cuatro modalidades de atención** – *presencial, telefónica, electrónica (correo) y virtual (WhatsApp)* – incrementando significativamente la capacidad de respuesta y reduciendo barreras **geográficas y de movilidad** para las mujeres de distintas regiones del país.
- **Fortalecimiento del registro de información desagregada:** Se incorporaron nuevas variables en los sistemas de registro (como rango de edad, condición migratoria, situación de discapacidad y procedencia territorial) para contar con datos más detallados de las usuarias atendidas.

Este **avance estratégico** permite una mejor toma de decisiones fundamentada en evidencia, alineándose con los objetivos institucionales del INAMU y con la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En 2025, brindó un total de **17.744 atenciones** a mujeres, considerando tanto consultas iniciales como seguimientos. Esta cifra **supera ampliamente** las 10.346 **atenciones registradas el año 2024**, indicando un crecimiento sustancial en la demanda y utilización del servicio. La elevada cifra de 17.744 atenciones anuales evidencia que el CIO mantiene una **demanda sostenida a nivel nacional** para sus servicios de información y orientación.



Como se observa, en 2025 el CIO incrementó sus atenciones en 7.398 casos más que el año anterior, pasando de 10.346 a 17.744 mujeres atendidas. Esto equivale a un **crecimiento del 71,5%** en la demanda de servicios de información y orientación de un año a otro. Este aumento sustancial evidencia un aumento sostenido en la demanda del servicio, un mayor posicionamiento del CIO como la vía principal de ingreso de las usuarias al INAMU y una mejora en las capacidades de respuesta y registro.

También se logró en 2025 una **cobertura territorial de alcance nacional**. Esto significa que mujeres de **todas las regiones y provincias de Costa Rica** pudieron acceder al servicio, principalmente a través de la línea telefónica 1125 y la mensajería WhatsApp, sin importar su ubicación geográfica. Las estadísticas del año revelan que si bien la mayoría de las consultas provinieron de la Gran Área Metropolitana (GAM), también se brindó atención a mujeres de las provincias más periféricas, asegurando presencia institucional en todo el país. Este alcance

nacional reafirma el rol del CIO como un servicio estratégico de cobertura país (cobertura nacional), facilitando el acceso a derechos y orientación para mujeres en zonas urbanas y rurales por igual.

Servicios con inteligencia artificial al alcance de todas las mujeres (Aplicación Ela)

La aplicación ELA, desarrollada por el Instituto Nacional de las Mujeres como una herramienta digital de apoyo a las mujeres, fue lanzada oficialmente el 8 de marzo de 2025, en el marco del Día Internacional de las Mujeres. La app incorpora inteligencia artificial para brindar orientación inicial, información confiable y alertas tempranas a mujeres que consultan sobre situaciones de violencia, utilizando como base el violentómetro.

Uno de sus objetivos es fortalecer la prevención de la violencia contra las mujeres, facilitar el acceso a información oportuna y contribuir a la toma de conciencia sobre los distintos niveles de violencia.

Entre el 8 de marzo y el 31 de diciembre de 2025, la aplicación fue **utilizada por 13.157 usuarias**. El principal perfil de las mujeres usuarias corresponde a:

- Mujeres de la región Central del país.
- Rango etario predominante entre 30 y 44 años.
- Mayoritariamente con nivel educativo de secundaria.

Estos datos evidencian una amplia adopción de la herramienta como un medio accesible para recibir orientación preventiva mediante canales digitales.

Como parte central de la funcionalidad de la aplicación y como se mencionó anteriormente, ELA utiliza el **violentómetro** para identificar el nivel de violencia que pueden estar viviendo las mujeres que realizan la consulta. Durante el período analizado, se generaron las siguientes alertas:

- **333 mujeres** fueron alertadas de que el nivel de violencia que viven con sus parejas es de **muy alto riesgo**.
- **158 mujeres** recibieron la indicación de que es **necesario reaccionar** ante la situación identificada.
- **1.279 mujeres** obtuvieron una **alerta amarilla**, lo que indica la presencia de señales de alerta temprana.
- **5.801 mujeres** recibieron como resultado en el violentómetro que **no viven violencia**.

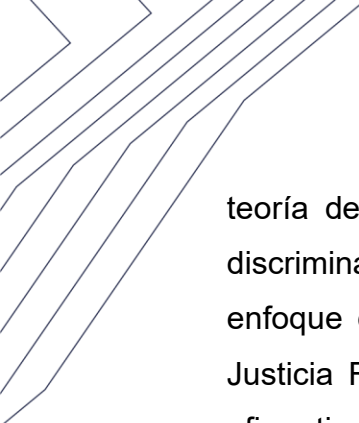
Estos resultados evidencian la importancia de la aplicación ELA como una herramienta de **detección temprana**, permitiendo que miles de mujeres identifiquen su situación y, en los casos necesarios, tomen conciencia del riesgo y la urgencia de actuar.

Estos resultados permitieron a la institución identificar la necesidad de fortalecer el servicio, en ese sentido, en el 2026 se prevé dar seguimiento para la derivación efectiva de estos casos a los servicios especializados del INAMU.

Nuevo curso sobre Justicia Restaurativa con enfoque de género

Se **completó el diseño metodológico** de un curso sobre el *Procedimiento de Tratamiento de Drogas bajo Supervisión Judicial Restaurativa (PTDJR) con enfoque de género*, en conjunto con el Poder Judicial y el IAFA. Este curso, planificado desde 2024, fue desarrollado a lo largo de 2025 como parte del apoyo técnico a la implementación del Protocolo de Justicia Restaurativa, logrando estructurar contenidos en tres ejes principales (género, salud y justicia). Se espera ejecutar este programa de capacitación durante 2026, sensibilizando al personal *judicial en la aplicación de la justicia restaurativa con perspectiva de género*.

El curso se desarrollará en tres ejes centrales o componentes. El primero, es el componente de género durante el cual se desarrollarán aspectos básicos sobre la

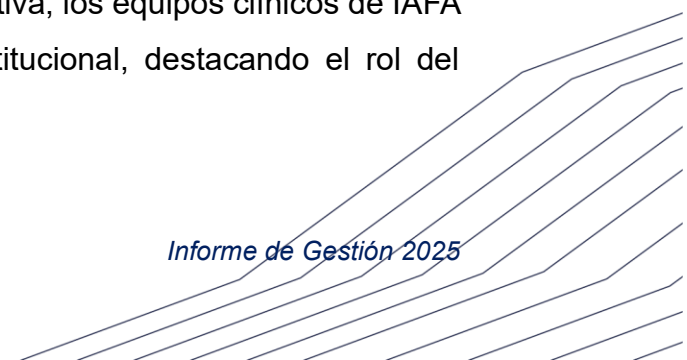


teoría de género para la sensibilización y comprensión de las violencias y las discriminaciones como fenómenos estructurales, la importancia de implementar el enfoque de género y la transversalización de género en los procedimientos de Justicia Restaurativa en el marco del derecho penal costarricense como acción afirmativa para reintegración efectiva de las mujeres a la sociedad.

De igual forma, se estudiará la aplicación de instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos de las mujeres en los procesos penales, con especial énfasis en la aplicación del PTDJR.

El segundo es el componente salud, se abordará el consumo de sustancias psicoactivas y su problemática, desarrollando temas como el concepto de trastorno, clasificación de las sustancias psicoactivas, criterios diagnósticos del trastorno por consumo de sustancias, reconocimiento y análisis de los factores precipitantes y vulnerabilidades de la persona para adquirir conductas de riesgo. Así también, conocerán los diferentes niveles de atención existentes a nivel país y los diferentes enfoques de intervención y la formulación de planes de tratamientos desde una perspectiva de género, a partir de buenas prácticas internacionales en la atención y tratamiento del consumo de sustancias psicoactivas basadas en la evidencia y el protocolo de Intervención de IAFA en el Procedimiento de Tratamiento de Drogas bajo Supervisión Judicial Restaurativa.

El tercer y último, es el componente judicial, en el cual las personas participantes analizarán conceptos básicos de la Justicia Restaurativa, reforzar conocimientos sobre la aplicación del PTDJR como mecanismo de resolución alternativa al conflicto originado por el delito vinculado con el trastorno por consumo de drogas o alcohol y la construcción de planes reparadores con contenido terapéutico, conforme a las disposiciones de la Ley No. 9582, Ley de Justicia Restaurativa, protocolos y rutas de actuación vigentes. Asimismo, examinar la interacción entre los equipos interdisciplinarios de Justicia Restaurativa, los equipos clínicos de IAFA o entidades acreditadas y la Red de Apoyo Institucional, destacando el rol del



Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como encargado de promover la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en el procedimiento restaurativo

Aunado a lo anterior, con el diseño y ejecución de los cursos que se impartieron durante el 2025 sobre derechos de las mujeres y perspectiva de género, se logra que **104 funcionarios y funcionarias públicas** sean beneficiarias con estas capacitaciones y con ello, incidir en la prestación de un servicio público a nivel administrativo y judicial, que incorpore las necesidades de las mujeres y protección de sus derechos, sensibilización sobre la desigualdad y los estereotipos de género, así como las brechas que persisten.

Aporte al fortalecimiento del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación.

A lo largo de 2025 se impartieron **cursos y talleres sobre derechos de las mujeres y perspectiva de género**, de los cuales se beneficiaron **104 funcionarias y funcionarios públicos** de distintas instituciones. Estas capacitaciones han incidido positivamente en la prestación de servicios públicos administrativo-judiciales más sensibles al género, incorporando las necesidades de las mujeres y la protección de sus derechos en la gestión cotidiana

Con estos cursos, se fortalece el conocimiento, la actualización y la sensibilidad de los y las funcionarias públicas que tienen competencias directas con la tutela y garantía de los derechos de las mujeres; se refuerzan conceptos para superar los estereotipos de género y los prejuicios, para afirmar el derecho humano de las mujeres a una vida sin violencia y sin discriminación por razones de género.

Red de Atención Integral a Mujeres Vinculadas a un Proceso Penal y a sus familiares dependientes en condiciones de vulnerabilidad

Durante el año 2025, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) llevó a cabo diversas acciones en el marco de la Red de Atención Integral a Mujeres Vinculadas a un Proceso Penal (y a sus familiares dependientes en condiciones de

vulnerabilidad). Estas acciones se orientaron a fortalecer el acceso a la información, la articulación interinstitucional y la capacitación del personal, siempre con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, en línea con el objetivo institucional de regionalizar la atención, fortalecer capacidades técnicas y difundir el funcionamiento y logros de dicha Red a nivel nacional.

Las acciones desarrolladas por el INAMU en 2025 permitieron **beneficiar a un total de 671 mujeres** (adscritas a la Red) y sus familiares dependientes, quienes participaron en las distintas actividades regionalizadas de información y capacitación. Asimismo, **265 personas funcionarias públicas** fueron capacitadas a través de estas iniciativas de la Red de Atención Integral, fortaleciendo sus competencias para brindar atención con enfoque de género. Adicionalmente, otras **104 funcionarias y funcionarios** fueron formados mediante cursos especializados sobre derechos de las mujeres y perspectiva de género impartidos durante 2025 (fuera del ámbito de la Red). Esto refleja un amplio alcance tanto en beneficiarias directas como en fortalecimiento de capacidades institucionales.

Más allá del logro cuantitativo de las personas beneficiadas, hubo una notable mejora en las capacidades técnicas del personal institucional en áreas clave. En particular, se reforzó el conocimiento sobre el funcionamiento de la Red de Atención Integral, la implementación del nuevo Código Procesal de Familia en materia de pensiones alimentarias, y la correcta aplicación de la Ley contra el Acoso Callejero. Estas mejoras aseguran que funcionarios y funcionarias apliquen con mayor eficacia las normativas orientadas a proteger los derechos de las mujeres.

La experiencia costarricense de atención integral a mujeres vinculadas a procesos penales se posicionó como un **referente regional a nivel internacional**, favoreciendo el intercambio de buenas prácticas con otros países. Esto realza el liderazgo del INAMU en la materia y promueve la adopción de enfoques similares en la región.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Autonomía económica de las mujeres

AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES

Colocación histórica de recursos FOMUJERES y mejoras del modelo

En 2025, FOMUJERES **logró una colocación de recursos histórica**, consolidando su papel como herramienta esencial para la promoción de proyectos liderados por mujeres. Durante ese año se **colocaron más de ¢1.500 millones** en fondos no reembolsables para emprendimientos femeninos – una cifra récord para el programa. Esta inversión sin precedentes superó lo logrado en años anteriores: por ejemplo, en 2024 -bajo el nuevo modelo de gestión- se habían desembolsado ¢1.482 millones, el segundo monto anual más alto registrado hasta entonces. La tendencia al alza en 2025 refleja el **crecimiento y eficiencia** del programa, que **simplificó trámites y amplió su cobertura** para llegar a más beneficiarias.

A nivel nacional, cientos de mujeres en las 6 regiones del INAMU obtuvieron financiamiento de FOMUJERES en 2025 para iniciar o expandir sus negocios. **Proyectos de todas las provincias** fueron apoyados, con montos adaptados a distintas actividades productivas. Cabe destacar los **logros por alcance regional**:

- **Región Pacífico Central:** Recibió una **asignación histórica de ¢900 millones en 2025**, convirtiéndose en la zona con mayor inversión ese año. Estos recursos beneficiaron principalmente a **mujeres emprendedoras costeras y de territorios insulares**, por ejemplo, en la Isla Venado se financiaron **25 proyectos de mujeres** dedicadas a pesca, agroindustria y textiles, por un monto de ¢82,3 millones. Esta inyección de capital sin precedentes potenció el desarrollo local en comunidades costeras e insulares, evidenciando el compromiso de llevar el apoyo económico a las zonas más vulnerables.
- **Región Huetar Caribe:** Se consolidó como la segunda región con mayor alcance en 2025, con **130 mujeres emprendedoras financiadas** mediante FOMUJERES durante el año. La inversión total en esta región superó los **¢411 millones** en 2025. Este logro fue posible gracias a un **equipo regional**

comprometido y a estrategias activas de divulgación, se impartieron **14 sesiones informativas** en distintas comunidades caribeñas, alcanzando a **898 mujeres** con detalles sobre cómo acceder al fondo, y se acompañó personalmente a más de **1.300 consultas** individuales de posibles postulantes. Como resultado, **154 visitas técnicas in situ** permitieron evaluar proyectos sobre el terreno, de los cuales **130 iniciativas fueron aprobadas y financiadas** en la región. Estos fondos han dinamizado la economía local, con impactos directos en los ingresos de las emprendedoras y sus familias.

- **Región Brunca:** Durante 2025 se **financiaron 74 nuevos emprendimientos de mujeres** en la Región Brunca (Pacífico sur), tras un intenso trabajo de capacitación y seguimiento local. Allí se llevaron a cabo charlas informativas de FOMUJERES dirigidas a mujeres egresadas del Programa Avanzamos Mujeres (PAM), fortaleciendo sus capacidades para formular proyectos productivos y acceder al fondo. La Unidad Regional Brunca organizó dos ciclos de formación humana (PAM) en 2025 y luego vinculó a sus egresadas con FOMUJERES, **ampliando la participación de mujeres rurales, indígenas y costeras en las convocatorias**. La inversión FOMUJERES en Brunca ascendió a **₡236,8 millones** en 2025, y vino acompañada de **116 asistencias técnicas** y **195 seguimientos personalizados** a mujeres de la región que recibieron fondos para asegurar el éxito de sus proyectos. Este enfoque integral –combinar capacitación previa, financiamiento y acompañamiento técnico– resultó en el **fortalecimiento de las iniciativas productivas locales** y mejoró la confianza de las participantes para emprender.
- **Otras regiones:** De igual manera, todas las demás regiones (Central, Chorotega, Huetar Norte, etc.) **mostraron avances notables**. En la Región Central (Oriente y Occidente) se formalizaron 47 nuevos proyectos de negocio de mujeres en 2025, con una inversión de **₡468,2 millones** en la subregión Pacífico Central durante ese año. En la Región Chorotega se


financiaron 26 proyectos en 2025 (el 67% de los emprendimientos evaluados positivamente en las visitas técnicas). Todas las Unidades Regionales del INAMU aportaron activamente a la difusión de FOMUJERES y la identificación de potenciales beneficiarias, en coordinación con gobiernos locales, organizaciones de mujeres y otras instituciones aliadas en el territorio. El resultado global fue un alcance nacional sin precedentes, llevando recursos a comunidades que antes no accedían a financiamiento (incluyendo zonas rurales remotas, territorios indígenas, áreas costeras e incluso mujeres migrantes en tránsito).

Los logros de FOMUJERES en 2025 se reflejan no solo en cifras financieras, sino también en impactos cualitativos en la vida de las mujeres beneficiadas. Entre los indicadores de gestión y resultados más relevantes destacan:

- **Aumento de mujeres beneficiarias y proyectos exitosos:** En el periodo reciente, solo entre agosto de 2023 y diciembre de 2024, el nuevo modelo permitió respaldar 422 proyectos de mujeres en todas las regiones del país, a los que se sumaron 460 emprendimientos adicionales financiados durante 2025. La mayoría de estos proyectos corresponden a mujeres en condición de vulnerabilidad (rurales, indígenas, jefas de hogar, jóvenes e incluso con discapacidad) que anteriormente carecían de medios propios, y que ahora cuentan con capital semilla, equipamiento y acompañamiento técnico para iniciar o fortalecer sus negocios.
- **Fortalecimiento de ingresos y empleos:** El seguimiento y las evaluaciones de FOMUJERES revelan mejoras sustanciales en la situación económica de las beneficiarias. Por ejemplo, en la Región Chorotega, el 71 % de las mujeres financiadas en 2025 reportó que sus nuevos ingresos les permiten cubrir la totalidad de los gastos del hogar, y el 74 % indicó que gracias al fondo aumentaron sus ventas o productividad. Un 25 % de los negocios apoyados registró incrementos significativos en sus ventas casos de emprendimientos que pasaron de ₡150 mil a +₡600 mil en ingresos

mensuales tras el financiamiento. Además, el impacto de FOMUJERES trasciende a las familias y comunidades, las mujeres beneficiarias han podido generar empleos locales y mejorar la calidad de vida de sus hogares, a la vez que se empoderan para tomar decisiones económicas informadas y planificar su futuro con autonomía. La participación en el programa fomenta la formalización de negocios, por ejemplo, el 100 % de los emprendimientos financiados en Chorotega ya operan formalmente y con sus obligaciones al día y mejora las capacidades administrativas de las participantes, quienes adoptan prácticas de registro financiero y planificación gracias al acompañamiento recibido.

- **Atención integral y sostenida:** Un logro importante en 2025 fue la **integración de FOMUJERES con otros programas institucionales de formación y acompañamiento**. Las oficinas regionales del INAMU brindaron talleres, asesorías técnicas y sesiones de “*Develando el Género*” a decenas de mujeres para fortalecer sus habilidades personales y empresariales antes y después de recibir los fondos. En la Región Brunca, por ejemplo, se impartieron módulos de Empresariedad y Formación Humana (PAM *Avanzamos Mujeres*), tras los cuales las participantes recibieron charlas sobre FOMUJERES e ingresaron sus proyectos con alto grado de preparación. Igualmente, las Unidades Regionales en Oriente y Occidente brindaron más de 140 asesorías grupales e individuales a potenciales postulantes en 2025, combinaron atenciones telefónicas y visitas sobre el terreno (73 visitas en los cantones de San José y Cartago; 70 visitas en Alajuela y Heredia) para guiar a las mujeres en sus postulaciones. Este enfoque proactivo garantizó proyectos de mayor calidad y pertinencia, reduciendo errores en la presentación de solicitudes y elevando la tasa de aprobación de financiamientos.
- **Alianzas estratégicas y expansión a nuevos ámbitos:** Durante 2025, FOMUJERES consolidó cooperaciones interinstitucionales innovadoras para maximizar su impacto. Destaca la alianza con PROCOMER, IMAS e INA a

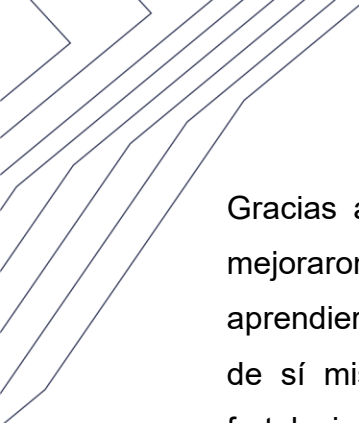


través del Proyecto IMPULSA, gracias a la cual 51 mujeres beneficiarias de FOMUJERES con potencial exportador obtuvieron becas adicionales de capacitación especializada, preparándolas para llevar sus productos a mercados internacionales. Asimismo, se reforzó la articulación con municipalidades y redes locales para divulgar el fondo en comunidades apartadas; por ejemplo, en la Región Brunca y Caribe se coordinaron esfuerzos con gobiernos locales, Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) y organizaciones comunales para aumentar la participación de mujeres rurales e indígenas en el programa. Estas alianzas permitieron ampliar la cobertura territorial de FOMUJERES y asegurar que las mujeres de zonas con oferta financiera limitada conocieran y accedieran a la ayuda.

En términos generales, el año 2025 consolidó a FOMUJERES como uno de los pilares del eje de Autonomía Económica del INAMU, cumpliendo y superando varias metas institucionales. Los recursos otorgados en 2025 reforzaron el apoyo continuo a mujeres emprendedoras en prácticamente todos los sectores productivos, desde agroindustria y pesca hasta servicios, textiles y comercio, con un énfasis particular en proyectos innovadores y no tradicionales; por ejemplo, financiamiento de emprendimientos femeninos en mecánica automotriz en la Región Chorotega. Muchos de los negocios apoyados se encontraban en fases iniciales y gracias al fondo pudieron arrancar; otros correspondían a microempresas existentes que, con este capital semilla, lograron crecer y diversificar sus actividades.

Mejoras en el Programa de Formación Humana

Durante el 2025 se capacitó **a más de 10.000 mujeres** a lo largo del año en todo el país. Los procesos se enfocaron en cerrar brechas de formación en zonas rurales e indígenas, logrando cubrir la totalidad de cantones en las 6 regiones (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Norte, Huetar Caribe y Pacífico Central) e incluso conformando grupos especiales como mujeres privadas de libertad, poblaciones indígenas y lideresas jóvenes en algunas regiones.



Gracias a las dos ediciones anuales del PAM en 2025, miles de participantes mejoraron su autoestima, adquirieron conocimiento sobre sus derechos y aprendieron a identificar y rechazar la violencia de género, transformando su visión de sí mismas de “objetos” pasivos a sujetas de derechos activas. Asimismo, fortalecieron habilidades para la toma de decisiones y para la construcción de sus proyectos de vida libres de violencia.

El PAM articula sus contenidos con políticas nacionales (ejes de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género – PIEG y del Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres – PLANNOVI), asegurando que la formación contribuya a las metas país en materia de empoderamiento femenino y prevención de la violencia

Un logro notable fue la **articulación con el programa FOMUJERES**, mediante charlas informativas y sesiones de asesoría a las mujeres egresadas del PAM. Esta coordinación facilitó que numerosas participantes accedieran a fondos concursables y capacitaciones productivas, fortaleciendo su autonomía económica a través del emprendimiento y la inserción en mercados locales. En conjunto, los resultados de 2025 evidencian cómo el PAM potenció la autonomía económica y el liderazgo de sus participantes, al tiempo que fortaleció la coordinación interinstitucional (INA, IMAS, municipalidades, CCSS, entre otras alianzas) para garantizar apoyos integrales a las mujeres capacitadas.

Durante el 2026 se trabajará en un **hito estratégico** que consiste en la **mejora en la accesibilidad horaria** que regirá a partir del 2027, el INAMU evolucionará para impartir las capacitaciones **en horario nocturno y/o fines de semana**, ampliando la cobertura a mujeres que por razones laborales, familiares u educativas no pueden asistir en días hábiles. Este ajuste permitirá que *Avanzamos Mujeres* llegue a un **segmento más amplio de beneficiarias**, reafirmando el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Inspección Laboral con Enfoque de Género como mecanismo efectivo

El INAMU, en alianza con el **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)**, ha fortalecido la incorporación de la perspectiva de género en la inspección laboral. En 2025, se consolidó un **equipo especializado de inspectoras de género** en cada región, dedicado exclusivamente a fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres. Gracias a estas medidas, *prácticamente la totalidad de las personas inspectoras del trabajo han recibido capacitación en enfoque de género* (se estima que **alrededor del 90 % del cuerpo de inspección fue sensibilizado**). Este proceso formativo, pionero en la región, ha mejorado la calidad de las visitas de inspección y permitido recopilar datos precisos sobre brechas e infracciones laborales por razones de género, **resolviendo de inmediato situaciones que antes eran elevado a nivel judicial donde se dilataban los tiempos de respuesta**.

Las principales infracciones detectadas con este enfoque incluyeron discriminación en la contratación y promoción (por ejemplo, requisitos restrictivos hacia las mujeres embarazadas), persistencia de brechas salariales por trabajo de igual valor, ausencia de condiciones de cuidado en los centros laborales (como la falta de espacios de lactancia para madres trabajadoras) y otras prácticas discriminatorias o de acoso en el entorno laboral que lograron atenderse de una manera expedita gracias al proceso. La aplicación del enfoque de género en la inspección permitió identificar casos de hostigamiento sexual y acoso laboral que antes pasaban inadvertidos, así como sancionar a empleadores por incumplimientos a la normativa de igualdad de oportunidades y no discriminación. De hecho, el MTSS, con asesoría técnica del INAMU, actualizó el *Catálogo de Infracciones Laborales por Razones de Género*, tipificando conductas como la ausencia de salas de lactancia o la discriminación salarial para asegurar su debida fiscalización y sanción. Estas acciones contribuyen al cumplimiento de convenios internacionales ratificados por Costa Rica (CEDAW, OIT, etc.) que obligan a erradicar la discriminación en el trabajo.

Con base en los logros alcanzados, el INAMU y el MTSS completarán la sensibilización de *todo* el personal inspector, alcanzando la meta del 100% de cobertura en capacitación especializada. Asimismo, se espera la **implementación plena del nuevo protocolo virtual de inspección laboral** en todas las regiones, apoyándose en la herramienta tecnológica desarrollada con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto permitirá que las inspecciones, incluso las realizadas de forma remota o documental, incorporen listados de verificación con enfoque de género para identificar acoso u otras discriminaciones de manera sistemática.

Trabajo doméstico remunerado y corresponsabilidad de los cuidados

Durante 2025, el INAMU coordinó la construcción de una **Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado proyectada para el periodo 2027–2030**. Esta agenda reúne compromisos y acciones específicas dirigidas a mejorar la calidad de vida y condiciones laborales de un sector tradicionalmente invisibilizado y precarizado, las personas trabajadoras domésticas remuneradas, en su abrumadora mayoría mujeres. Resalta su relevancia institucional, ya que representa una intervención focalizada en uno de los “nudos estructurales” de la desigualdad de género, el trabajo doméstico y de cuidados, reforzando el cumplimiento de su mandato de rectoría en igualdad al articular respuestas para un grupo laboral altamente vulnerable. Además, la agenda se articula con otros esfuerzos del Instituto en el tema de cuidados (por ejemplo, la Mesa de Apoyo a la ENUT, la promoción de corresponsabilidad social de cuidados y el Sistema Nacional de Cuidados), cubriendo el ámbito del cuidado remunerado que históricamente ha recaído de forma desproporcionada en las mujeres.

La iniciativa cobra especial importancia en un contexto de **envejecimiento poblacional** acelerado, que incrementará la demanda de cuidados. Profesionalizar, visibilizar y dignificar el trabajo doméstico remunerado es clave para asegurar que el derecho al cuidado no se traduzca en una mayor carga para las mujeres, sino en oportunidades de empleo decente.

La agenda aborda problemas y brechas puntuales, debido que, en Costa Rica, cerca de **17.000 personas trabajan en servicio doméstico remunerado**, representando aproximadamente **7,8% de la población ocupada**. De este grupo, **88,4% son mujeres**, en su mayoría de 39 a 56 años; casi la mitad son jefas de hogar (45,5%) y una de cada cuatro es migrante (principalmente nicaragüense). Este sector laboral presenta múltiples brechas de derechos: apenas **31,2%** de las trabajadoras domésticas remuneradas disfruta de vacaciones pagadas, y solo **19,1%** recibe pago de horas extra. La mayoría carece de contrato escrito y de registros de pago, y con frecuencia sus salarios están por debajo del mínimo legal debido a la alta informalidad. En cuanto a **capacitación y perfil ocupacional**, muchas trabajadoras realizan tareas multifuncionales (limpieza, cocina, cuidado de personas) que requieren habilidades no reconocidas formalmente, y existe escasa certificación o capacitación que facilite su movilidad laboral. Asimismo, predomina el **desconocimiento de mecanismos de denuncia** de acoso u hostigamiento sexual y laboral, agravado por la dificultad de probar estos abusos en el ámbito privado del hogar. Estructuralmente, el trabajo doméstico remunerado es uno de los sectores más feminizados del país (una de las actividades donde más se concentran las mujeres trabajadoras, según la Encuesta Continua de Empleo 2025) y ha sufrido una disminución en el número de empleos: la proporción de personas ocupadas en este oficio bajó de 7,9% en 2019 a 5,5% en 2025, debido a la reducción de hogares empleadores. En conjunto, estas brechas reflejan **desigualdades de género profundas en el ámbito laboral del cuidado**.

En 2025 las acciones de esta primera fase se concentraron en la Gran Área Metropolitana y la región de Pérez Zeledón, con miras a extenderse a más territorios en la siguiente edición de la Agenda.

Estrategia BRETE con enfoque de género

En 2025, el INAMU reforzó la **transversalización del enfoque de género en las políticas de empleo y en la cultura organizacional** tanto del sector público como privado. Destacan dos logros complementarios: por un lado, la **incorporación de**

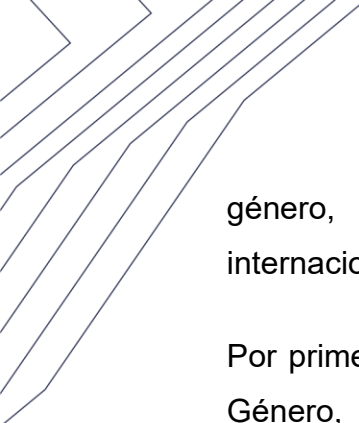
la perspectiva de género en la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano “BRETE”, asegurando que esta iniciativa país aborde las necesidades específicas de las mujeres en el mercado laboral.

Para el INAMU, este hito reafirma su papel como ente rector en igualdad, al lograr que una política pública de alcance nacional incluya explícitamente objetivos de equidad de género y acciones afirmativas en sus componentes. Esto tiene gran relevancia nacional, ya que la incorporación de la perspectiva de género en BRETE contribuye a atacar uno de los problemas más arraigados en el país, la desigualdad en el **acceso y permanencia de las mujeres en el empleo**. Con la pandemia y sus secuelas económicas, se observaron retrocesos en la participación laboral femenina y en este contexto, la estrategia BRETE con enfoque de género es crucial para continuar revertiendo tales tendencias.

El INAMU capacitó en enfoque de género a los principales agentes de la implementación de BRETE, incluyendo **861 personas funcionarias públicas** de departamentos clave (Vinculación con la Empresa, Educación para Personas Jóvenes y Adultas, Orientación en el MEP, INA y DGME). Asimismo, **110 agentes de empleo y formadores** vinculados al programa Empléate (tanto de instituciones públicas como de centros privados) fueron formados para mejorar la atención a mujeres, incluyendo la detección y canalización de casos de violencia intrafamiliar en procesos de intermediación laboral. Adicionalmente, **116 personas** encargadas de vinculación empresa-colegios técnicos recibieron capacitación específica sobre brechas de género y lineamientos de atención a mujeres en la nueva Agencia Nacional de Empleo.

Programa Sello Igualdad de Género en organizaciones públicas y privadas

Durante el año 2025, este programa consolidó avances significativos, ampliando su impacto institucional, fortaleciendo alianzas estratégicas y posicionándose como un referente nacional para la gestión organizacional con enfoque de igualdad de



género, en concordancia con la normativa nacional y los compromisos internacionales asumidos por Costa Rica.

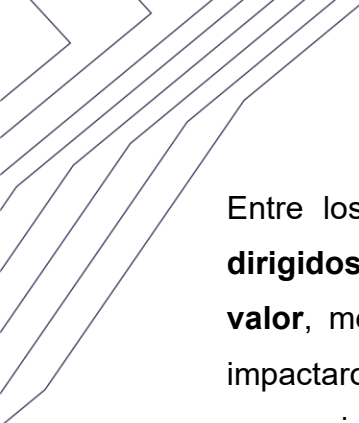
Por primera vez instituciones del gobierno logran obtener el Sello de Igualdad de Género, el **Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)** y la **Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE)** destacan como **instituciones públicas pioneras** en la adopción de compromisos institucionales para transformar su modelo de gestión interna con enfoque de igualdad de género.

Ambas instituciones:

- Firmaron un compromiso público para incorporarse al proceso de certificación del Sello de Igualdad de Género.
- Avanzaron en la elaboración e implementación de Planes de Acción institucionales, orientados a reducir brechas de género en el empleo, la capacitación, el acceso a puestos de toma de decisión y la gestión del talento humano.
- Se integraron a una iniciativa nacional liderada por el INAMU, orientada a transformar la gestión pública bajo estándares de igualdad, resultados y derechos humanos.

Este avance posiciona al INA y a RECOPE como **referentes del sector público**, demostrando que la igualdad de género es una responsabilidad institucional y un componente clave para la eficiencia, la transparencia y la modernización del Estado costarricense.

Además, durante el 2025 el INAMU fortaleció de manera sostenida los procesos de **capacitación, sensibilización y acompañamiento dirigidos al sector empresarial**, con el objetivo de promover buenas prácticas laborales y una cultura organizacional basada en la igualdad.



Entre los principales logros destacan la realización de **espacios formativos dirigidos a empresas**, orientados a demostrar que la igualdad de género **genera valor**, mejora la competitividad y fortalece la sostenibilidad organizacional que impactaron directamente a **38.316 personas trabajadoras** en empresas con presencia en diversas regiones del país, incluyendo San José, Heredia, Alajuela, Cartago y Limón.

Desde el 2024 al 2025 se dio el reconocimiento de buenas prácticas a 23 empresas privadas por sus esfuerzos y buenas prácticas laborales, evidenciando un crecimiento significativo en comparación con años anteriores.

Como parte de los logros alcanzados durante el año 2025, el INAMU impulsó el **Primer Encuentro de Empresas STEM: hacia el cierre de brechas de género en Costa Rica**, un espacio estratégico de diálogo, sensibilización y articulación entre el Estado y el sector empresarial, orientado a enfrentar la subrepresentación de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Este Encuentro se constituyó en un hito relevante para el Programa del Sello de Igualdad de Género, al vincular de manera directa la gestión organizacional con enfoque de igualdad y los desafíos estructurales que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y desarrollarse en sectores altamente dinámicos y estratégicos para la competitividad del país.

Estas acciones refuerzan el enfoque integral del Sello como una herramienta para la autonomía económica de las mujeres y el desarrollo sostenible del país.

Otro **hito** es que en el 2025 se logró la **incorporación de la Corresponsabilidad Social de los Cuidados (CSC) en el programa del Sello de Igualdad y ampliación del alcance a empresas**, esto consolida el tema de cuidados como un eje permanente en la gestión empresarial con enfoque de igualdad.

Capacitación y formación de lideresas adultas por primera vez con horario nocturnos

En 2025 se consolidó el programa de **formación política para mujeres lideresas adultas** de todas las regiones del país. Mediante **19 cursos y 6 talleres virtuales** ofrecidos a lo largo de 9 meses, **se capacitó a 533 lideresas adultas** en temas como derechos políticos, liderazgo transformador, incidencia política, prevención de la violencia y elaboración de proyectos con perspectiva de género. **Por primera vez, los cursos se impartieron también en horario nocturno**, ampliando el alcance a mujeres que por sus responsabilidades diurnas no podían participar previamente. Este **horario extendido** permitió incluir a lideresas que trabajan durante el día, asegurando mayor **inclusión** en la formación.

Los resultados de este programa reflejan un **amplio impacto territorial**: participaron mujeres provenientes de **76 cantones** de las **7 regiones** del país, gracias a la modalidad virtual que eliminó barreras geográficas.

Durante el proceso formativo se observó un **notable empoderamiento** de las participantes. Muchas aplicaron de inmediato los conocimientos adquiridos en sus comunidades y espacios de liderazgo, e incluso **22 de ellas resultaron candidatas a diputadas** en elecciones nacionales, de las cuales **2 fueron electas congresistas en 2026**. Asimismo, entre las alumnas hubo alcaldesas, vicealcaldesas, regidoras, síndicas y concejales, quienes fortalecieron sus capacidades para incidir en los gobiernos locales en favor de los derechos de las mujeres. Estas formaciones **promueven cambios sostenibles** al desarrollar **agentes multiplicadoras** de la igualdad de género en sus comunidades.

El programa contó con sólidas **alianzas estratégicas** para maximizar su alcance, involucrando a las **Unidades Regionales** del INAMU, la **Oficina de la Mujer de la Municipalidad de Desamparados**, la **Comisión Nacional de Emergencias (CNE)** –a través de su Unidad de Género e Inclusión Social–, y la **Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores del Banco Popular**, entre otros socios. Estas

colaboraciones facilitaron la convocatoria de mujeres de zonas rurales y urbanas por igual, contribuyendo a cerrar brechas de acceso a la formación entre regiones. También se incorporó una perspectiva **interseccional** en las metodologías y contenidos, adaptándolos a la diversidad de las participantes (incluyendo mujeres afrodescendientes, indígenas y con discapacidad) para asegurar la relevancia cultural y la **igualdad de oportunidades** en el aprendizaje. En síntesis, la capacitación de lideresas adultas **fortaleció sus competencias** –comunicación asertiva, negociación, trabajo en equipo, liderazgo democrático– y potenció su participación **informada y efectiva** en espacios políticos, convirtiéndolas en actoras de cambio en sus comunidades. Estas acciones se alinean con la **política institucional de igualdad**, pues generan cambios en los patrones socioculturales y promueven la defensa de los **derechos humanos de las mujeres** a nivel local y nacional.

Nueva capacitación y formación de lideresas jóvenes

Por primera vez en 2025, el INAMU implementó un programa específico para la **formación de nuevas lideresas jóvenes**, dirigido a **estudiantes mujeres de secundaria**. A través de una alianza estratégica con el **Ministerio de Educación Pública (Departamento de Vida Estudiantil)**, se impartieron **3 talleres virtuales y 1 webinar** dirigidos a integrantes de gobiernos estudiantiles y la Red *Empodérate* del MEP. Estas actividades alcanzaron a **205 alumnas de enseñanza secundaria** de todo el país, con un enfoque especial en la inclusión de zonas vulnerables: **161 jóvenes de zonas rurales** (de las cuales 32 pertenecientes a territorios indígenas) y **44 de zonas urbanas**, provenientes de 13 centros educativos distintos. Este programa abordó temáticas clave para las adolescentes, como la deconstrucción de **estereotipos de género** y su relación con la discriminación y violencia que enfrentan las jóvenes líderes, el **liderazgo transformador** y ejemplos internacionales inspiradores, y la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en los proyectos comunales estudiantiles.

La intervención responde a una **brecha identificada**: en la educación secundaria, la participación de chicas en puestos de liderazgo (comités ejecutivos de gobiernos estudiantiles, presidencias de clase, etc.) disminuye en comparación con la primaria, debido a la socialización de género y distintas formas de violencia y acoso que buscan limitar su protagonismo. Al fortalecer sus capacidades y autoestima, **se empodera a las jóvenes para que asuman roles protagónicos** y promuevan cambios en su entorno educativo y comunitario. El resultado inmediato fue **una camada de 205 lideresas juveniles** mejor preparadas para ejercer liderazgos **democráticos, inclusivos y con perspectiva de género** en sus centros de estudio y comunidades.

El alcance territorial de esta iniciativa cubrió **seis de las siete regiones** del país, con **mayor participación en la Región Huetar Caribe, siendo de 80 jóvenes**, seguida de Chorotega con 33 y Central Oriente con 29.

Este programa contó con la **colaboración fundamental del MEP**, cuyas estructuras facilitaron la convocatoria y logística, y demostró el valor de articular esfuerzos interinstitucionales. Las jóvenes participantes **desarrollaron conciencia crítica** sobre la desigualdad de género en la política estudiantil y herramientas para combatirla, con la identificaron manifestaciones de discriminación y violencia (como el acoso sexual en colegios y el machismo en espacios de representación) y aprendieron a **fomentar la sororidad** y las **alianzas entre mujeres jóvenes** para apoyarse mutuamente. De este modo, se **siembran liderazgos emergentes** que en el futuro podrán influir en sus comunidades y eventualmente en cargos de decisión, contribuyendo al **relevo generacional** en la participación política femenina. Estas acciones se vinculan directamente con la **política institucional de igualdad**, al promover una generación de mujeres jóvenes empoderadas, conscientes de sus derechos y capaces de desafiar los mandatos de género, en línea con los objetivos estratégicos del INAMU.

Tabla 5: Capacitaciones y formación para lideresas

Subtema de Formación	Mujeres beneficiadas	Cobertura territorial	Principales alianzas institucionales
Lideresas adultas – Cursos y talleres virtuales (diurno/nocturno)	533 lideresas adultas capacitadas en derechos políticos y liderazgo	76 cantones de las 7 regiones (cobertura nacional) Mayor participación: Reg. Central Oriente	Unidades Regionales del INAMU; Oficina de la Mujer de Desamparados; Unidad de Género CNE; Comisión Mujer Banco Popular, entre otras.
Lideresas jóvenes – Talleres y webinario estudiantil	205 estudiantes de secundaria empoderadas como nuevas lideresas.	6 regiones del país (principalmente Huetar Caribe, Chorotega y Central)	Ministerio de Educación Pública (Depto. Vida Estudiantil, alianza Red <i>Empodérate</i>)



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Incidencia a favor de las mujeres

INCIDENCIA A FAVOR DE LAS MUJERES

Políticas sectoriales inclusivas en el sector agropecuario y desarrollo rural

El INAMU en coordinación con el sector agropecuario, llevó a cabo **por primera vez la evaluación del I Plan de Acción de la Política de Género para el Desarrollo Inclusivo del Sector Agropecuario, Pesquero y Rural**. Esto constituye una herramienta de retroalimentación estratégica que permite al INAMU y a las instituciones del sector medir el progreso alcanzado en la incorporación del enfoque de género, identificar logros, buenas prácticas y áreas de mejora.

La política sectorial en evaluación busca atender varias brechas estructurales que afectan a las mujeres en el agro y zonas rurales: dificultades de acceso y control de recursos productivos (tierra, agua, crédito, insumos), acceso limitado a servicios institucionales (extensión agrícola, capacitación, seguros, asistencia técnica) con enfoque diferenciado, obstáculos para acceder a mercados y financiamiento, y desigualdades originadas en la división sexual del trabajo (por ejemplo, la invisibilización del trabajo de las mujeres en las fincas familiares). Además, se consideró la menor capacidad de adaptación y resiliencia de las mujeres rurales frente al cambio climático, dado que usualmente tienen menos recursos y voz en la gestión del riesgo climático. Estas brechas reducen la autonomía económica de las mujeres rurales y limitan el ejercicio de sus derechos.

Las **mujeres rurales (productoras, agricultoras, pescadoras)** se benefician indirectamente, dado que la evaluación propicia mejoras en programas y servicios que eventualmente las involucran a ellas en todo el país.

Acceso de las mujeres a la tierra y recursos productivos

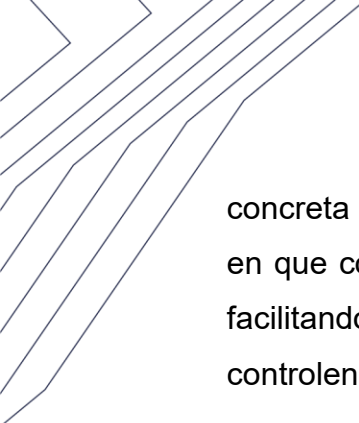
En 2025 se avanzó en la **elaboración del borrador de Reglamento de la Ley N.º 10724**. Este borrador de reglamento se orienta a implementar la ley de acceso a la tierra para mujeres, define procedimientos claros y con enfoque de género para

adjudicar tierras públicas a mujeres, priorizando proyectos productivos **sostenibles y bajos en carbono** (por ejemplo, iniciativas agroforestales, conservación). También se propuso en la Comisión una **reforma al procedimiento de renuncia de tierras** en el INDER, para evitar que terrenos adjudicados a familias terminen nuevamente concentrados en hombres cuando la titular original (mujer) renuncia o fallece. Todo esto ha venido mejorando capacidades institucionales, el trabajo conjunto en la Comisión permitió al INDER y otras instancias **ajustar sus servicios con enfoque de igualdad**, por ejemplo, revisaron formularios y requisitos para solicitar tierra, incorporando lenguaje inclusivo y criterios que no penalicen estados civiles o composiciones de hogar donde la mujer es cabeza. Además, se inició la elaboración de **nuevos productos diferenciados** (como programas de capacitación técnica y financiamiento complementario dirigido a mujeres adjudicatarias de tierra) como complemento a la entrega del recurso tierra, aumentando las probabilidades de éxito de estos proyectos.

Inclusión financiera con enfoque de género

Se consolidó avances pioneros en inclusión financiera con perspectiva de género, fortaleciendo la rectoría técnica del INAMU en esta materia. Se desarrolló y validó una **Guía Metodológica para la Inclusión Financiera de las Mujeres**, orientando al sistema financiero nacional en la incorporación del enfoque de género, y se concluyó el **IV Informe de Brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de servicios financieros**. Ambas iniciativas aportan evidencia y herramientas para cerrar brechas estructurales en el acceso, uso y control de recursos financieros por parte de las mujeres, contribuyendo a un sistema financiero más equitativo e inclusivo.

Es un hito ya que se concretó la elaboración y validación de la guía metodológica que orienta a las entidades financieras (bancos, seguros, mutuales) en cómo incorporar la perspectiva de género en sus productos y servicios. A nivel institucional, la guía fortalece la capacidad técnica del INAMU como ente rector en igualdad y autonomía económica de las mujeres, al proveer una herramienta



concreta y validada para el sector financiero. A nivel nacional, su relevancia radica en que contribuye a cerrar brechas de género históricas en el sistema financiero, facilitando condiciones más equitativas para que las mujeres accedan, utilicen y controlen servicios financieros en igualdad de condiciones.

Las alianzas estratégicas incluyeron al Banco Nacional de Costa Rica, Banco Popular y de Desarrollo Comunal, BAC Credomatic, Instituto Nacional de Seguros (INS) y Grupo Mutual, bajo la coordinación del INAMU. Estas entidades financieras participantes evidenciaron una mayor comprensión de las brechas de género en sus operaciones y comenzaron a introducir ajustes en procesos internos y a mejorar la coordinación interinstitucional con el INAMU, elevando la calidad técnica de sus estrategias de inclusión financiera.

Por otra parte, IV Informe de Brechas de Género en Productos y Servicios Financieros

En cuanto al IV Informe, el mismo visibiliza y responde a la persistencia de brechas de género en el acceso, uso y control de productos financieros –como créditos, seguros, pensiones, participación en el mercado de valores y programas de banca de desarrollo– originadas en factores estructurales, mayor informalidad e inestabilidad laboral de las mujeres, menor participación de las mujeres en la actividad económica, brecha salarial de género, sobrecarga de trabajo no remunerado en mujeres, y la falta de datos desagregados por sexo en el sector financiero. Estas desigualdades limitan la autonomía económica de las mujeres y su participación plena en el desarrollo productivo del país. Al documentar rigurosamente estas brechas, el informe aporta al fortalecimiento del marco de igualdad y derechos humanos, incorporando además un enfoque interseccional y la novedosa teorización de niveles de autonomía económica de las mujeres desarrollada por el INAMU. Este enfoque reconoce que las mujeres no son un grupo homogéneo, e insta a que los productos, servicios y políticas financieras se ajusten a diversas realidades y condiciones socioeconómicas, promoviendo una igualdad sustantiva.

Este esfuerzo fue una iniciativa interinstitucional liderada por el INAMU en el marco del Comité Interinstitucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres, con la participación de entidades clave del sector financiero y de desarrollo: SUGEF, SUGEVAL, SUPEN, SUGESE, el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Asociación Bancaria Costarricense (ABC), el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), entre otros actores estratégicos.

Trayectorias contributivas de las mujeres en el Régimen de Pensiones (IVM)

El INAMU en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras entidades, coadyuvó a la **realización de un estudio inédito sobre las trayectorias contributivas de las mujeres en el Régimen de Pensiones (IVM)**. Este análisis previsional con enfoque de género permitió visibilizar la situación desigual de las mujeres en el sistema de seguridad social y logró incidir directamente en el Diálogo Nacional de Pensiones y en la discusión de propuestas de reforma previsional. Los hallazgos fortalecen la base técnica para impulsar medidas compensatorias que garanticen el derecho de las mujeres a una vejez digna y con seguridad económica.

Por primera vez, el INAMU dispone de evidencia empírica detallada (basada en datos administrativos de la Caja Costarricense de Seguro Social) que caracteriza las trayectorias de cotización de las mujeres a lo largo de su vida laboral y previsional. Esto es de gran relevancia institucional ya que robustece el rol del INAMU al proveer información oficial y actualizada sobre cómo las desigualdades de género se manifiestan en el sistema de pensiones, llenando un vacío histórico en el análisis previsional.

Este **hito atiende la ausencia histórica de análisis del sistema previsional con enfoque de género**. Tradicionalmente, el sistema de pensiones no había visibilizado que las mujeres suelen tener trayectorias laborales discontinuas y con

menores cotizaciones, derivadas de interrupciones por roles de cuidado, empleo informal o de menor remuneración, etc.

Las **mujeres cotizantes al régimen de pensiones y potenciales beneficiarias** futuras, así como las **mujeres adultas mayores**, se benefician de las mejoras promovidas por este análisis, que busca un sistema previsional más sensible a sus trayectorias. También se benefician las autoridades y equipos técnicos involucrados en la reforma del régimen de pensiones (Ministerio de Trabajo, CCSS, SUPEN, etc.), al contar con evidencia para la toma de decisiones informadas. Esto tendrá alcance nacional, con influencia directa en los espacios de diálogo de política pública sobre pensiones.

Encuentros STEM con criterios de accesibilidad

Realización de **encuentros STEM** de nivel **regional y nacional** a lo largo de 2025, **incorporando criterios de accesibilidad** como la interpretación en LESCO. Esto constituyó un avance significativo ya que **amplió el acceso** y la **inclusión** de niñas y adolescentes en espacios de orientación vocacional en ciencia y tecnología, ámbitos en los que tradicionalmente su participación ha sido limitada.

A nivel de resultados, los encuentros produjeron un **incremento en la participación** de niñas y adolescentes en actividades relacionadas con la ciencia y la tecnología, indicio de un mayor interés y confianza de este grupo en las áreas STEM. Asimismo, se logró una **mayor sensibilización** entre las participantes sobre las **oportunidades educativas y profesionales** que ofrecen las carreras STEM. En otras palabras, las niñas expuestas a estos eventos mostraron más conocimiento y motivación para considerar itinerarios formativos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Estos cambios representan avances en el empoderamiento de las niñas, al diversificar sus aspiraciones académicas y profesionales.

Los encuentros STEM 2025 contribuyeron directamente a los objetivos de la **política de igualdad de género** en tanto que promovieron la **igualdad de oportunidades educativas** para las niñas en campos tradicionalmente dominados

por hombres. Al animar a más niñas (incluyendo aquellas con discapacidades) a interesarse por la ciencia y la tecnología, la iniciativa ayuda a **reducir las brechas de género** existentes en estos sectores profesionales. Esto se alinea con las estrategias nacionales de fomentar la participación equitativa de mujeres en todas las áreas del desarrollo, particularmente en STEM donde la **subrepresentación femenina** ha sido identificada como un problema a resolver.

Desarrollo de la Guía para la Atención Integral de Mujeres con VIH

Para el 2025 se logró finalizar la elaboración de la *Guía para la Atención Integral de Mujeres con VIH* la cual fue creada como un documento técnico interinstitucional orientado a **personal de salud** que atiende a mujeres viviendo con VIH. Su elaboración surgió a raíz de los datos obtenidos en la consulta sobre Derechos Sexuales y Reproductivos realizada en 2023, que evidenció la necesidad de un enfoque específico para esta población. La guía aborda integralmente aspectos clínicos y psicosociales, incluyendo: atención ginecológica y obstétrica con enfoque respetuoso (parto humanizado, lactancia segura), prevención y tratamiento de ITS, salud mental, violencia basada en género, y *asesoría en derechos sexuales y reproductivos*. Todo ello incorporando la **perspectiva de género, intercultural e interseccional**, para reconocer cómo factores como la edad, orientación sexual, etnia o discapacidad pueden afectar la experiencia de las mujeres con VIH en los servicios de salud.

Este esfuerzo **llena vacíos normativos y de atención integral** identificados en la atención de mujeres con VIH. Hasta ahora, la atención a esta población tendía a centrarse en el control virológico y médico, obviando otros factores clave para su bienestar: por ejemplo, la violencia o estigma que pueden enfrentar en entornos sanitarios, o la falta de información sobre sus derechos reproductivos. La guía introduce lineamientos concretos para que el personal de salud brinde un trato **libre de discriminación y estereotipos**, garantizando confidencialidad, consejería informada y apoyo emocional. Asimismo, promueve la **coordinación intersectorial**: insta a los servicios de salud a articularse con programas de apoyo psicológico,

redes comunitarias, y otras instituciones (como INAMU, organizaciones de personas con VIH, etc.) para ofrecer un acompañamiento completo a las mujeres.

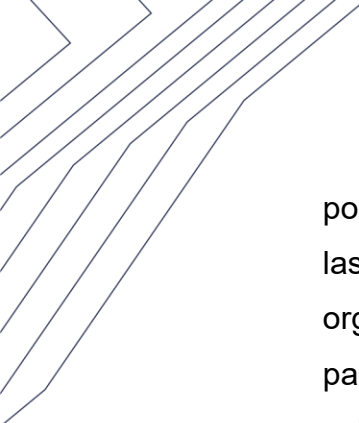
Rectoría en Derechos Políticos de las Mujeres y Paridad

A lo largo de 2025, el INAMU fortaleció sustancialmente su rol rector en la garantía de los derechos políticos de las mujeres y la promoción de la paridad de género en espacios de poder. Bajo este eje estratégico, la institución desarrolló múltiples acciones de incidencia y asistencia técnica para asegurar la implementación de la normativa vigente –en particular la Ley N°10235 contra la Violencia Política contra las Mujeres y la obligación de paridad de género en directivas de organizaciones (Ley N°8901)–, así como para sensibilizar a actores institucionales y a la ciudadanía sobre la importancia de la participación política equitativa y libre de violencia. Entre los principales logros de 2025 en este eje se destacan:

- **Asistencia técnica a instituciones y municipalidades:** Se brindó **acompañamiento y formación a 16 instituciones públicas y municipalidades** de diversas regiones, capacitando a personal estratégico (direcciones, asesorías legales, oficinas regionales, concejos municipales, alcaldías y vicealcaldías) en materia de derechos políticos de las mujeres. Estas sesiones enfatizaron la aplicación de la Ley 10235 (Prevención y sanción de la violencia contra las mujeres en la política) –incluyendo el seguimiento a la aprobación de reglamentos municipales para implementarla–, así como la Ley 8901 sobre paridad en directivas de organizaciones sociales. Como resultado, las personas funcionarias cuentan ahora con información actualizada con perspectiva de género para cumplir sus compromisos legales y promover entornos políticos más inclusivos.
- **Impulso a la participación paritaria en organizaciones comunales (ASADAS):** El INAMU incidió para eliminar barreras reglamentarias que limitan la participación de las mujeres en Asociaciones Administradoras de Acueductos Comunales (ASADAS). En coordinación con entidades como AyA y la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, y con apoyo de

expertas legales y organizaciones civiles, se propuso la modificación del reglamento de las ASADAS que actualmente restringe la participación femenina (exigiendo ser propietaria del inmueble). Se trabajó estrechamente con la Red Nacional de Mujeres Gestoras del Agua –integrada por 70 lideresas de todas las regiones del país– para visibilizar esta desigualdad y presentar aportes técnicos que permitan abrir espacios de decisión a más mujeres.

- **Jornadas de incidencia y sensibilización pública:** Se llevaron a cabo actividades para informar y movilizar a la ciudadanía en torno a los derechos políticos de las mujeres. Destaca la conmemoración del 75° aniversario del primer sufragio femenino en Costa Rica (1950–2025), realizada el 30 de julio de 2025 en La Tigra de San Carlos, donde **265 personas (líderes comunitarias, estudiantes, autoridades locales y público general)** participaron en un acto de homenaje e historia viva. Esta actividad visibilizó el legado de las pioneras del voto femenino y propició reflexionar sobre los retos actuales para una participación en igualdad y libre de violencia. Igualmente, en coordinación con la Dirección Nacional de Desarrollo Comunal (DINADECO), el INAMU realizó una transmisión en vivo (Facebook Live) para difundir las obligaciones legales de paridad y prevención de violencia política: dicha sesión virtual alcanzó más de 1.000 visualizaciones a través de la plataforma de DINADECO, demostrando un amplio interés y sirviendo como insumo informativo permanente para aclarar dudas sobre estas leyes. Estas acciones de difusión pública consolidaron alianzas con instituciones clave (como DINADECO y municipalidades) y contribuyeron a una ciudadanía más consciente y exigente respecto a la igualdad de género en la política.
- **Asesoría especializada a partidos políticos y organizaciones sociales:** Como parte de su rol rector, el INAMU brindó asistencia técnica a **62 entidades** (incluyendo 47 organizaciones sociales de mujeres y 15 partidos



políticos) a lo largo de 2025. En estas asesorías se trabajó directamente con las personas encargadas de temas de género dentro de dichas organizaciones, abordando el cumplimiento de la normativa de democracia paritaria y de la Ley 10235. Se mantienen relaciones estratégicas con estos actores para dar seguimiento y continuar promoviendo cambios culturales y normativos a favor de la participación equitativa.

En conjunto, las acciones bajo este eje **fortalecen la política institucional de igualdad** al asegurar que el Estado costarricense, sus instituciones y la sociedad civil **cumplan con las leyes de igualdad y violencia política**, creando condiciones más justas para la participación femenina.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Fortalecimiento institucional y modernización del INAMU

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y MODERNIZACIÓN DEL INAMU

Implementación de los Planes Regionales de Igualdad y No Violencia

En 2025, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) logró **consolidar seis Planes Regionales de Igualdad y No Violencia** (PIEG-PLANOVI), uno por cada Unidad Regional, integrando además el enfoque climático del Plan de Acción de Género en Cambio Climático (PGCC) dentro de estos instrumentos. La elaboración de estos planes representó un **hito estratégico** para el INAMU, pues permite **aterriar las políticas de igualdad y no violencia en cada territorio**, adaptándolas a las realidades locales y reduciendo brechas territoriales en el acceso a derechos.

Cada plan regional traduce las metas de la PIEG y la PLANOVI al contexto específico de la región, definiendo acciones concretas, indicadores y responsables locales. Esto constituye un avance institucional significativo porque **fortalece la rectoría del INAMU a nivel descentralizado**, dotando a las Unidades Regionales de una hoja de ruta clara para coordinar y articular iniciativas con otras entidades en su territorio. A su vez, la homogenización metodológica en la elaboración de los planes garantiza que todos sigan una estructura común y estén **articulados al Sistema Nacional de Planificación** – mediante la guía técnica de MIDEPLAN – lo que facilitará su incorporación en instrumentos formales de planificación pública y el seguimiento de resultados.

Hubo una participación e inclusión sin precedentes, el proceso generó un **alto nivel de empoderamiento y participación comunitaria**. Por primera vez, cientos de mujeres líderes de zonas rurales, costeras y urbano-marginales pudieron incidir directamente en la planificación de políticas públicas de género, aportando sus vivencias y soluciones. Destaca el hecho de que en todas las regiones se constituyeron o consolidaron **plataformas territoriales de mujeres** (entre 27 y 70 integrantes cada una) que serán aliadas clave en la implementación de los planes.

Muchas de estas lideresas – incluidas mujeres indígenas *cabécar*, *bribris*, *ngäbes* en Limón; pescadoras en la costa del Pacífico; lideresas campesinas en el sur y norte; etc. – participaron por primera vez en espacios de planificación regional, aportando a que los planes tengan un enfoque intercultural e interseccional robusto. Además, la participación institucional logró involucrar a **prácticamente todas las instituciones clave a nivel local**, desde ministerios sectoriales (educación, salud, agricultura, economía), hasta cuerpos de seguridad, instituciones autónomas (PANI, INAMU, INDER, etc.) y **100% de las municipalidades del país** a través de sus alcaldías u Oficinas de la Mujer. Este tejido colaborativo sentó las bases para una ejecución más coordinada de las políticas en 2026.

Creación de mecanismos locales y compromisos interinstitucionales

Paralelamente a la formulación de los planes, el 2025 sirvió para **fortalecer o crear mecanismos de coordinación locales** en torno a los temas de igualdad y violencia. En todas las regiones se aprovecharon los talleres para reactivar estructuras existentes (por ejemplo, los CLAIS – Comités Locales de Atención Inmediata y Seguridad – fueron reactivados en varios cantones de Brunca; las Comisiones Municipales de la Mujer en Huetar Caribe revisaron sus funciones y planificaron encuentros de capacitación) o para integrar a las municipalidades en la implementación de los planes. Un logro concreto fue que varias municipalidades asumieron compromisos específicos, como la **apertura de nuevas Oficinas de la Mujer** (caso de Bagaces, Guanacaste, comprometida para 2026) o la **elaboración de políticas locales de género** (ejemplo: Municipalidad de Hojancha inició condiciones para su política de igualdad). Asimismo, la presentación de los planes ante instancias como los CIR Sociales permitió que instituciones nacionales adquirieran compromisos regionales puntuales. Por ejemplo, en la región Central se recogieron compromisos de 12 instituciones para aportar información y apoyo en la ejecución del plan regional Oriente, y en la Huetar Caribe las 6 municipalidades y entidades del CIR Social se integraron formalmente al proceso de implementación del plan. Estos pasos aseguran que los planes no queden solo en documentos, sino que cuenten con gobernanza compartida para su puesta en práctica.

Implementación de los Planes de Acción de Género en Cambio Climático (PGCC)

Uno de los objetivos del PGCC es asegurar que las mujeres en toda su diversidad es que participen activa y equitativamente en la acción climática. En 2025 se alcanzaron logros contundentes en este aspecto:

Niveles de participación sin precedentes: Un total de **308 mujeres lideresas territoriales** estuvieron involucradas en la planificación regional. Además, **82 mujeres emprendedoras** recibieron formación especializada en economías verdes/azules, y al menos **40** de ellas obtuvieron apoyo financiero o técnico para sus proyectos durante 2025, a través de FOMUJERES u otros programas. También, como resultado del fortalecimiento organizativo, se estima que **más de 500** mujeres adicionales participaron en eventos comunitarios o iniciativas relacionadas (congresos regionales de mujeres, ferias ambientales, campañas locales) movilizados por las plataformas de lideresas.

Mayor rol de las mujeres en la toma de decisiones ambientales: Durante 2025 se logró incrementar la representación de mujeres en instancias clave de decisión climática a nivel local y nacional. Por ejemplo, en al menos **10 cantones** se nombró a mujeres lideresas del PGCC como integrantes de los comités municipales de emergencias o de las comisiones cantonales ambientales, donde antes estos espacios estaban dominados por hombres. A escala nacional, el Consejo Consultivo Ciudadano de Cambio Climático (órgano asesor del MINAE) incorporó a dos representantes del movimiento de mujeres, entre ellas una lideresa indígena bribri de Talamanca, como miembros, a propuesta del INAMU. Estas incorporaciones aseguran que las voces de las mujeres impactadas por el cambio climático sean escuchadas en la definición de políticas y respuestas.

Fortalecimiento de la coordinación institucional y territorial: La implementación del PGCC ha requerido, y a la vez fomentado, una robusta coordinación entre

múltiples actores. En 2025 se evidenció una sincronización sin precedentes entre entidades:

A nivel nacional, el **INAMU** y el **MINAE** actuaron en total sintonía, enviando comunicaciones conjuntas para impulsar la integración de género en la política climática. Esta unidad de criterio facilitó la colaboración de otros ministerios, que percibieron un mensaje claro desde el gobierno central.

En las regiones, la creación de **mecanismos locales (redes, comités)** asociados al PGCC ha llevado la coordinación interinstitucional a la base: en 2025 estuvieron activas **más de 150 instancias locales** (redes de prevención de violencia, consejos de mujeres, comités ambientales) que integraron en sus actividades la temática de género y clima. Un ejemplo ilustrativo es la Red de Mujeres Rurales de San Carlos, que sumó a un técnico del MAG para asesorar a sus asociadas en prácticas agroecológicas, o la Red de Mujeres Afrodescendientes de Limón, que trabajó con el SINAC para desarrollar un proyecto de reforestación liderado por jóvenes mujeres en las riberas del río Estrella.

Primeros impactos socioeconómicos y ambientales positivos: Si bien la implementación del PGCC está en etapa inicial, ya en 2025 se observan resultados puntuales que demuestran su efectividad:

- Varias de las **microempresas lideradas por mujeres** que integraron componentes sostenibles muestran mejoras en su desempeño. En la región Chorotega, un seguimiento a 26 negocios financiados con FOMUJERES reveló que **el 96%** de las beneficiarias tenían sus equipos ecológicos en uso pleno, **88%** consideraba sus proyectos exitosos y **74%** reportó aumentos en ventas gracias a la incorporación de prácticas sostenibles. Esto sugiere que el binomio *formación en sostenibilidad + financiamiento* es eficaz para lograr emprendimientos femeninos rentables y resilientes.
- En cuanto a **conciencia y cambio cultural**, tras los talleres regionales del PGCC, las evaluaciones indicaron un **incremento en el conocimiento**

sobre cambio climático e igualdad de género entre las personas participantes. Un sondeo interno mostró que el 95% del personal regional del INAMU se siente ahora más preparado para abordar temas de género y clima, y un número creciente de mujeres en comunidades meta manifiestan estar informadas sobre sus derechos en contextos de desastres y sobre oportunidades “verdes” disponibles (como fondos de agricultura sostenible, incentivos por servicios ambientales, etc.).

- Si bien es temprano para medir impactos ambientales amplios, algunas acciones locales ya tuvieron beneficios tangibles: en la Región Brunca, gracias a la asesoría del INAMU y la articulación con el MINAE, se reactivó un vivero comunitario gestionado por mujeres en Golfito, que produjo 5.000 árboles para reforestación de cuencas; en la Región Pacífico Central, mujeres de la Isla Chira implementaron prácticas mejoradas de pesca sostenible aprendidas en la capacitación de economía azul, lo que derivó en la reducción del tiempo de veda de ciertas especies gracias a la recuperación de los caladeros locales (según reportes del INCOPESCA).

En síntesis, los resultados de 2025 demuestran que el PGCC no es un documento declarativo más, sino un **catalizador de cambios reales**: ha logrado integrar dos agendas tradicionalmente separadas (género y ambiente), movilizar recursos y personas en todos los niveles, y empezar a transformar tanto instituciones como comunidades hacia modelos más equitativos y sostenibles.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Fortalecimiento institucional y modernización del INAMU

Regularización de horarios en COAVIFMU

Se corrigió una situación laboral ilegal y costosa en el Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (COAVIFMU). A partir del 1° de septiembre de 2025 se implementó un nuevo horario laboral legal y estable para las 15 funcionarias de COAVIFMU. Durante años anteriores, este personal trabajaba en jornadas prolongadas con horas extra permanentes, lo que no solo violaba el Código de Trabajo en su artículo 136 sino que también disparó el gasto en horas extra en más de un 600% entre 2023 y 2025. Esta práctica irregular consumía prácticamente todo el presupuesto de horas extra del INAMU y requería constantes modificaciones presupuestarias para cubrir pagos millonarios.

El desafío superado fue **corregir** de inmediato un **esquema laboral** históricamente **irregular e ilegal sin comprometer la operatividad 24/7** del servicio de atención de emergencias. La **prioridad institucional** fue garantizar jornadas acordes a la ley laboral, con descansos semanales obligatorios, y al mismo tiempo **mantener el servicio 24/7** que **salva vidas** a través del 9-1-1. Para lograrlo, se revocaron modificaciones de jornada no formalizadas adecuadamente y se retornó a horarios ajustados a la legalidad, resguardando tanto el bienestar del personal como la continuidad del servicio de emergencia. Este acto administrativo fue respaldado a nivel judicial donde emitieron sentencia a favor del INAMU debido a que la Administración llevaba razón.

El INAMU **fortalecerá el COAVIFMU como servicio esencial** en el marco de la reorganización institucional, garantizando esquemas de turnos rotativos que respeten los límites legales de jornada y el descanso semanal, sin afectar la calidad ni la cobertura del servicio; además, se inició con la reforma al Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU donde se incluirá un capítulo para mejorar la regulación de servicios esenciales que brinda la Institución. Este ajuste ya permitió **ahorros significativos** en recursos públicos durante 2025 al reducir el pago excesivo de horas extra.

Aprobación final e implementación de la Reorganización Integral

El Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN) otorgó en julio de 2025 la aprobación final para iniciar la reorganización administrativa integral del INAMU, un hito esperado durante años, esto confirmó que el estudio técnico cumplía con los criterios legales y de eficiencia, dando luz verde para materializar los cambios internos.

Esta reorganización redefine la estructura institucional pasando a un modelo de gestión por procesos, con el fin de mejorar la eficiencia y la atención al público. Para dar un ejemplo de los beneficios, dentro de este nuevo diseño orgánico, se crean 6 Delegaciones de la Mujer para la atención de violencia en territorio. Este ordenamiento permitirá descentralizar las funciones, fortaleciendo la presencia territorial del Instituto y reduciendo tiempos y costos que enfrentan las usuarias para acceder a los programas de INAMU.

Como parte del proceso, en 2025 se completaron los trámites presupuestarios necesarios para la implementación gradual de la nueva estructura orgánica. También se realizó una valoración de la continuidad de servicios terciarizados revisando contratos para decidir su permanencia o ajustes, alineándolos con la nueva estructura, mejora en respuesta e innovación en el ofrecimiento de servicio a mujeres.

Una tarea destacada y de gran desafío fue la integración de la reorganización con la **implementación del nuevo sistema financiero-administrativo SIPGAF**, lo que implicó llevar adelante **ambos procesos en paralelo**. Por primera vez en la historia del INAMU, la institución ejecutó la migración al SIPGAF al mismo tiempo que redefinía su organigrama interno, un **reto administrativo significativo** que requirió una intensa dirección y supervisión, ya que era necesario garantizar la marcha normal de la institución mientras se cambiaban procesos clave.

En concordancia con lo expuesto, de manera paralela, también se inició la construcción del ajuste el Plan Operativo Institucional (**POI 2026**) y para el 2026 se

prevé el diseño del nuevo Plan Estratégico Institucional (**PEI 2027-2031**) para reflejar la nueva estructura.

Un paso pendiente estrictamente necesario para avanzar con la implementación de la reorganización integral es la aprobación final del nuevo Manual Institucional de Cargos por parte del Servicio Civil y MIDEPLAN. En cuanto se apruebe el Manual de Cargos en 2026, el INAMU iniciará la reubicación y nombramiento del personal en la nueva estructura organizativa, garantizando que cada persona funcionaria ocupe el puesto adecuado en los procesos redefinidos. Esto permitirá poner en marcha en pleno el nuevo POI 2026, de acuerdo con las nuevas responsabilidades y objetivos de las áreas reorganizadas.

Nuevos Sistemas Informáticos para modernizar la institución

El INAMU implementó por primera vez el **Sistema Integrado de Planificación y Gestión Administrativo-Financiera (SIPGAF)**, una plataforma digital que unifica y moderniza la gestión financiera y presupuestaria de la institución. La **puesta en producción del SIPGAF** en 2025 representa un salto cualitativo en la eficiencia administrativa, al centralizar la formulación y control presupuestario, la ejecución financiera y la gestión de recursos, permitiendo un **mayor control del gasto y transparencia en la ejecución presupuestaria**.

Asimismo, se concretó la **adjudicación del contrato para el desarrollo del Sistema de Registro y Referencia Único de Atención a Personas Usuarias (SisRUAP)**, un sistema informático diseñado para gestionar de forma centralizada los expedientes y atenciones de las usuarias de los servicios del INAMU. Tras un largo proceso que inició en 2021-2022 y enfrentó apelaciones, en 2025 se formalizó el contrato con la empresa *Datasoft*, encargada de analizar, diseñar, desarrollar e implementar el SisRUAP.

Con este sistema SisRUAP, el INAMU evoluciona a favor de las mujeres, ya que permitirá integrar la información de las mujeres atendidas, facilitando la trazabilidad de casos y la coordinación interinstitucional, a la vez que cumple con las exigencias

de la normativa archivística nacional para la gestión de documentos electrónicos. Este logro moderniza la atención, pues por ejemplo habilitará reportes unificados de atenciones (actualmente dispersas en sistemas separados como “Avatar” y “Delphos”) y mejorará la calidad de los datos disponibles para toma de decisiones.

Tabla 6: Modernización en sistemas informáticos

Logro 2025 – Modernización de sistemas y procedimientos internos	Desafío Superado – Integrar tecnología y cambiar prácticas arraigadas	Perspectivas 2026 – INAMU más eficiente y digitalizado
<p>SIPGAF implementado: nuevo sistema integrado administrativo.-financiero operativo en 2025, mejorando control presupuestario.</p> <p>SisRUAP adjudicado: contrato firmado para crear el <i>Registro Único de Atención de Personas Usuaris</i> del INAMU.</p>	<p>Resiliencia tecnológica: Implementar SIPGAF mientras se reorganizaba la institución requirió capacitación intensiva y gestión del cambio para evitar interrupciones en pagos y presupuestos.</p> <p>Licitación compleja de SisRUAP: superación de apelaciones legales (2022–2023) hasta adjudicar el contrato en 2025.</p> <p>Implementación paralela: el mayor desafío fue implementar la reorganización integral y a su vez un nuevo sistema, lo cual requirió supervisión y distribución de cargas de trabajo en el personal para lograrlo.</p>	<p>Se proyecta el <i>Lanzamiento progresivo de SisRUAP</i>, mejorando la gestión de expedientes y trazabilidad de casos.</p> <p>Consolidación de SIPGAF con la nueva estructura, optimizando la administración financiera. Avance en la transformación digital, ampliando el uso de firmas digitales y plataformas en línea para trámites internos y servicios a usuarias, alineados a las políticas de Gobierno Digital y eficiencia administrativa.</p>

Reformas Reglamentarias y Marco Normativo Actualizado

En el año 2025, el INAMU emprendió un amplio proceso de modernización de su normativa interna, actualizando reglamentos institucionales que no se revisaban desde hace décadas. Estos son los principales reglamentos reformados y aprobados por la Junta Directiva en sesiones del primer semestre de 2025:

- **Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna (INAMU) – Sesión Ordinaria N°03-2025 (27/01/2025).** Actualizado para

fortalecer la independencia y capacidad de la Auditoría Interna como órgano de fiscalización, conforme a mejores prácticas y a lineamientos técnicos modernos.

- **Reglamento del Funcionamiento del Fondo de Caja Chica y Cajas Auxiliares – Sesión Ordinaria N°06-2025 (17/02/2025).** Revisión integral de las normas que rigen el uso de cajas chicas, para mejorar controles, agilizar reposiciones y evitar inconsistencias en el manejo de fondos menores, garantizando probidad administrativa.
- **Reglamento del Fondo de FOMUJERES (Fondo de Fomento de Actividades Productivas para Mujeres) – Sesión Ordinaria N°09-2025 (31/03/2025).** Reforma integral orientada a modernizar la gestión del programa FOMUJERES, ampliando su alcance y criterios de asignación de recursos no reembolsables. Gracias a estas mejoras, en 2024 y 2025 FOMUJERES logró una colocación histórica como se mencionó en las secciones anteriores.
- **Reglamento para el Nombramiento del Personal de Alta Dirección Pública del INAMU – Sesión Ordinaria N°16-2025 (26/05/2025).** Esta nueva normativa adecua la gestión de puestos directivos a la Ley General de Empleo Público (Ley N° 10159), estableciendo por primera vez que la Dirección Administrativa Financiera y la Dirección Técnica del INAMU sean nombramientos por plazo definido, sujetos a evaluación de desempeño y cumplimiento de resultados. Con ello, el INAMU **moderniza su sistema de alta dirección** para ser más competitivo y asegurar una gestión enfocada en resultados y mérito, rompiendo con la práctica tradicional de puestos permanentes vitalicios en la dirección institucional.
- **Reglamento de Administración de Servicios y Equipos de Telecomunicaciones – Sesión Ordinaria N°17-2025 (02/06/2025).** Normativa actualizada que regula el uso y asignación de recursos de telecomunicación (telefonía, dispositivos, redes) dentro del INAMU,

promoviendo un aprovechamiento eficiente de los equipos y servicios tecnológicos, con reglas claras para su mantenimiento y reposición, acorde con la era digital.

- **Reglamento del Proceso de Gestión de Activos del INAMU – Sesión Ordinaria N°19-2025 (09/06/2025).** Creación de un marco renovado para la administración de activos institucionales: inventario, mantenimiento, reposición y disposición final de bienes. Este reglamento subsana vacíos normativos en la gestión de activos, asegurando la *transparencia en el* resguardo del patrimonio institucional y la actualización periódica de los registros de bienes.

Además de lo anterior, se inició en 2024-2025 la formulación de una **Reforma Integral al Reglamento Autónomo de Servicios** del INAMU, normativa que no había sido revisada exhaustivamente en 25 años.

Por otra parte, durante el 2025 el INAMU ha trabajado en esta reforma integral, incorporando por primera vez un capítulo específico sobre “servicios esenciales” (por ejemplo, las atenciones de emergencia como COAVIFMU) para regular la continuidad operativa de ese despacho. Aunque la reforma completa del Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU no se ha aprobado definitivamente en 2025, se avanzó en el diseño de un borrador modernizado.

Se han venido haciendo reformas integrales a ese Reglamento para dar respuesta inmediata a asuntos urgentes, como la corrección de los problemas históricos como lo es la **sustitución de personal** en casos incapacidades, vacaciones y licencias; ahora estas sustituciones se pueden hacer en menos de 15 días.

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional (materia disciplinaria)

La actual Administración ha dado muestras contundentes de compromiso con la transparencia y la disciplina interna. En los últimos 18 meses (2024-2025) se han

abierto 12 procedimientos disciplinarios para investigar y sancionar faltas administrativas, una cifra que equivale al total de procesos disciplinarios iniciados entre 2018 y 2023 en el INAMU. Este aumento sin precedentes en la actividad disciplinaria refleja la voluntad de corregir irregularidades históricamente pasadas por alto y de construir una cultura organizacional más responsable y ética. Como resultado de estos procesos, en 2024-2025 se ejecutaron 3 despidos disciplinarios y se impusieron al menos 5 sanciones a personal que incurrió en incumplimientos, sanciones que incluyeron suspensiones sin goce de salario e incluso la devolución de pagos indebidos en un caso particular.

Revertir la inacción disciplinaria y la opacidad del pasado fue un desafío importante, esa pasividad había generado inconsistencias no resueltas y un sentimiento de impunidad. La nueva administración asumió con firmeza la tarea de revisar casos pendientes y actuar con base en la normativa. Esta postura proactiva no solo resolvió casos particulares, sino que envió un mensaje claro a toda la institución, fomentando una cultura de integridad y responsabilidad.

Avance en nombramientos en propiedad

El INAMU avanzó en la regularización de nombramientos en propiedad de personal interino, en cumplimiento del *Transitorio IX de la Ley de Empleo Público, Ley N°10159*. Se logró que **más de 20 colaboradores** del INAMU obtuvieron su nombramiento en propiedad durante 2024-2025, muchos de ellos tras largos periodos de espera. Esto significa que muchas personas funcionarias finalmente accedieron a estabilidad laboral, lo cual fortalece el clima organizacional y garantiza que los puestos críticos cuenten con personal titular comprometido.

Se prevé culminar en 2026 con la regularización de todas las plazas pendientes bajo el Transitorio IX, lo que podría superar las 30 personas beneficiadas en total. Con el cierre de este proceso, el INAMU habrá resuelto la inestabilidad laboral de su personal heredada de administraciones anteriores, mejorando la motivación y desempeño del recurso humano.

Mejoras en Infraestructura y Cobertura de Servicios

Durante el 2025 el INAMU inició la ejecución de una ambiciosa Ruta de Construcción y Modernización de Infraestructura institucional, con tres proyectos principales: la construcción de dos sedes regionales nuevas (Huetar Norte y Brunca) y un nuevo albergue para mujeres en riesgo.

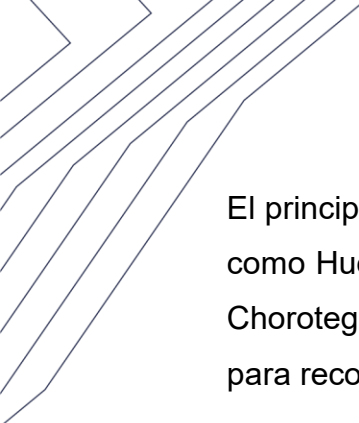
- *Nuevas sedes en Huetar Norte y Brunca:* En el 2024 se gestionaron códigos de proyecto e inversión (BPIP) para el diseño y construcción de instalaciones en San Carlos (Región Huetar Norte) y Río Claro de Golfito (Región Brunca), ya que las sedes actuales presentaban condiciones físicas inadecuadas y riesgosas para la atención al público. Estas sedes nuevas permitirán a las mujeres de dichas regiones acceder a los programas del INAMU en edificios dignos y funcionales, eliminando la inseguridad y limitaciones de las viejas instalaciones. Para tal fin, en 2025 se publicó en el sistema SICOP el cartel de licitación para la contratación de estudios de factibilidad, anteproyecto y diseño de ambos edificios, agrupados en un solo concurso junto con el albergue. Esta modalidad de licitación conjunta buscó agilizar el proceso y atraer oferentes, aunque la primera convocatoria fue declarada infructuosa (sin ofertas elegibles), lo que llevó al INAMU a explorar alternativas para volver a promover la licitación.
- *Nuevo Albergue Metropolitano (CEAAM):* Se concretó la donación de un terreno por parte del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) para la construcción de un Centro Especializado de Atención y Albergue Temporal para Mujeres Afectadas por Violencia en la Gran Área Metropolitana (GAM). Dado que el primer proceso licitatorio para los estudios y diseño del albergue quedó desierto (infructuoso), el INAMU decidió gestionar directamente con el ICE (en su calidad de empresa pública con experiencia en infraestructura). De esta forma, se busca aprovechar la capacidad técnica del ICE como ente de Derecho Público para llevar adelante los estudios y diseños del nuevo albergue. El objetivo es contar con un refugio moderno para mujeres en

altísimo riesgo femicidio y sus hijos, con condiciones adecuadas de seguridad y atención integral.

- *Remodelación de la Unidad Regional Chorotega:* En el 2025 se ejecutó un proyecto de remodelación integral de la sede regional Chorotega. Esta sede había sido comprada por la administración de Luis Guillermo Solís Rivera (2014-2018) sin las adecuadas condiciones y, por años, tanto el personal como las mujeres atendidas trabajaron en un entorno con problemas de infraestructura serios (goteras, humedad, fallas en techos y paredes, instalaciones eléctricas deficientes, etc.) que constituían riesgos para la seguridad y salud.

Reconociendo esta situación “heredada”, la Presidenta Ejecutiva impulsó la intervención urgente en 2025, se trata de una intervención necesaria y urgente, pues nunca se había realizado una. Las obras de remodelación – que incluyeron reparaciones de techos, paredes, solución a filtraciones, pintura y mejoras eléctricas – comenzaron en 2025 y quedaron a punto de finalizar a fines de año. También se proveyó nuevo mobiliario y equipamiento (ventiladores, electrodomésticos) para mejorar las condiciones de trabajo y atención de mujeres en esa sede. Esta acción *corrigió la falta de inversión histórica* en la Región Chorotega y garantiza que las mujeres de Guanacaste sean atendidas en un lugar seguro y digno.

- *Sede Occidente – Alajuela (Región Occidental):* Se dio inicio al proyecto de apertura de una nueva sede regional en la zona de Occidente (Alajuela), una región que hasta ahora carecía de oficina regional del INAMU por pandemia. En 2025 se realizaron los estudios y gestiones para localizar un inmueble adecuado, contemplando la modalidad de arrendamiento de un edificio. Un obstáculo ha sido la dilación por parte del Departamento Administrativo Financiero, que ha *ralentizado el trámite* y generado preocupaciones de perder el espacio ante el interés de otras instituciones.



El principal reto en infraestructura fue abordar años de rezago e inacción. Edificios como Huetar Norte y Brunca habían sufrido deterioro sin intervención, y la Unidad Chorotega presentaba condiciones precarias por años. Se requirió voluntad política para reconocer estos problemas como prioritarios y gestionar recursos.

La “ruta de modernización” de infraestructura entra en etapa ejecutiva. En 2026 se espera adjudicar y comenzar los estudios de diseño para los edificios de Huetar Norte, Brunca y el Albergue Metropolitano. Una vez concluidos los diseños previstos, se gestionarán los recursos y licitaciones de construcción. El INAMU proyecta que, de no mediar contratiempos, las obras iniciarán a finales de 2026 o inicios de 2027.

Finalmente, para la Sede Occidente (Alajuela), el INAMU se ha propuesto abrirla en el II Semestre del 2026, para eso, se continuará dando seguimiento al proceso de alquiler del inmueble identificado por la parte técnica.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Cooperación Internacional a favor de las mujeres y el país

GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL INAMU

A diferencia de períodos anteriores, la cooperación gestionada en estos cuatro años se caracterizó por una mayor diversificación temática, una predominancia de asistencia técnica especializada y un posicionamiento del INAMU no solo como receptor, sino también como oferente y socio técnico regional, consolidando su rol en el ámbito internacional.

Alineación de la cooperación internacional con las metas del PNDIP 2023–2026

Los proyectos de cooperación no se desarrollaron de manera aislada, sino que se orientaron a apoyar directamente metas nacionales y sectoriales, particularmente en los ámbitos de igualdad de género, reducción de la pobreza, autonomía económica de las mujeres, desarrollo territorial y sostenibilidad ambiental.

Autonomía económica, empleo y transición hacia economías sostenibles

Un eje prioritario de esta articulación se refleja en los proyectos de cooperación internacional orientados a la autonomía económica de las mujeres, los cuales contribuyen de forma directa a las metas del PNDIP vinculadas a la empresariedad femenina, la reducción de brechas económicas y la generación de empleo. Iniciativas desarrolladas con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) fortalecieron procesos de emprendimientos verdes y azules, alineados con las metas del PNDIP relacionadas con la transición hacia modelos productivos sostenibles, la economía verde, la economía azul y la reactivación económica territorial.

Estos proyectos permitieron integrar el enfoque de género en políticas de desarrollo productivo y ambiental, contribuyendo a las metas nacionales asociadas a la descarbonización de la economía, el desarrollo sostenible y la creación de

oportunidades económicas para mujeres en territorios rurales, costeros y con mayores brechas de desarrollo.

Prevención de la violencia contra las mujeres y fortalecimiento del Estado

La cooperación internacional gestionada por el INAMU también se articuló con las metas del PNDIP relacionadas con la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres, incluyendo el fortalecimiento de la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI). A través de proyectos de asistencia técnica y cooperación regional, se fortalecieron capacidades institucionales, sistemas de información, mecanismos de atención y coordinación interinstitucional, contribuyendo al cumplimiento de metas nacionales vinculadas a la seguridad, la justicia y la protección de los derechos humanos.

Este enfoque permitió que la cooperación internacional aportara no solo a la ejecución de acciones específicas, sino también al fortalecimiento estructural del Estado, en coherencia con el enfoque de gestión para resultados del PNDIP.

INAMU como receptor de cooperación internacional: diversificación y profundidad técnica

Entre 2022 y 2026, el INAMU gestionó 14 iniciativas de cooperación internacional en calidad de institución beneficiaria, financiadas mediante esquemas de subvención, asistencia técnica y proyectos regionales, con el acompañamiento de organismos multilaterales, agencias de Naciones Unidas, banca de desarrollo y cooperación bilateral.

Esta cooperación permitió avanzar en áreas estratégicas como:

- la participación política de las mujeres y el fortalecimiento de la democracia paritaria.

- la prevención, atención y análisis de la violencia contra las mujeres, incluyendo el fortalecimiento de sistemas de información sobre femicidio.
- la autonomía económica de las mujeres, con énfasis en economía de cuidados, emprendimientos verdes y azules y reintegración socioeconómica de sobrevivientes de trata.
- la incorporación del enfoque de género en la acción climática, la presupuestación pública y las políticas públicas sectoriales.
- la atención de mujeres en contextos de movilidad humana y vulnerabilidad múltiple.

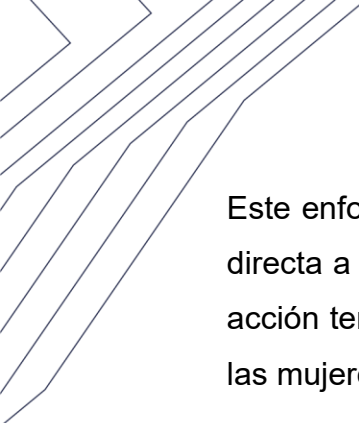
Un rasgo distintivo de este período fue el incremento de proyectos de asistencia técnica de consolidación del mecanismo nacional de avance de los derechos de las mujeres, orientados al fortalecimiento institucional, la generación de capacidades y la sostenibilidad de las políticas públicas, más allá de la ejecución puntual de recursos financieros.

Enfoque territorial y fortalecimiento de la regionalización institucional

La cooperación dejó de concentrarse exclusivamente en el nivel central y pasó a fortalecer capacidades institucionales en las regiones, reconociendo las brechas territoriales existentes y la necesidad de respuestas diferenciadas frente a realidades locales diversas, particularmente en zonas rurales, costeras y fronterizas.

En este marco, proyectos estratégicos de cooperación internacional se orientaron explícitamente a:

- fortalecer las capacidades técnicas de las unidades regionales del INAMU;
- integrar la perspectiva de género en la planificación territorial;
- mejorar la articulación entre nivel central, regiones y actores locales;
- acompañar procesos de cambio institucional vinculados a la regionalización de políticas públicas.



Este enfoque ha permitido que la cooperación internacional contribuya de manera directa a la transformación organizacional del INAMU, reforzando su capacidad de acción territorial y su rol como mecanismo nacional de avance de los derechos de las mujeres.

INAMU como oferente de cooperación técnica especializada: reconocimiento de capacidades nacionales

De manera novedosa, durante esta administración el INAMU consolidó su papel como institución oferente de cooperación técnica, brindando asistencia técnica e intercambios de experiencias a otros países de la región.

Entre 2023 y 2025 se desarrollaron dos iniciativas de cooperación Sur–Sur, mediante las cuales el INAMU compartió metodologías, herramientas y aprendizajes en materia de:

- enfoque diferencial y perspectiva de género en la intervención institucional con mujeres;
- rendición de cuentas ante el sistema internacional de compromisos adquiridos en derechos de las mujeres;
- buenas prácticas sobre programas y sistemas de atención y prevención de violencia contra las mujeres en albergues de atención especializada.

Estas experiencias reflejan el reconocimiento regional del INAMU como referente técnico en políticas de igualdad, atención y prevención de la violencia, y derechos de las mujeres, y marcan un cambio cualitativo respecto a períodos anteriores, en los que la cooperación se concentraba casi exclusivamente en la recepción de apoyo externo.

Cooperación de doble vía: liderazgo en iniciativas regionales y cooperación triangular

Un tercer elemento innovador fue la participación activa del INAMU en esquemas de cooperación de doble vía, particularmente en iniciativas regionales y de cooperación triangular.

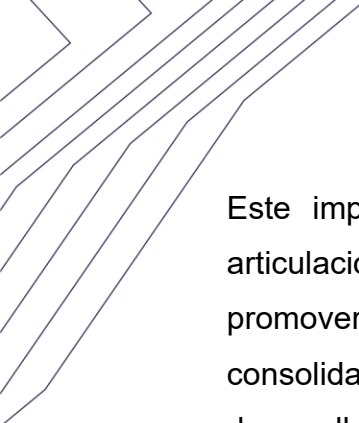
Destaca en este ámbito el proyecto de cooperación triangular con el apoyo del Fondo Regional de Cooperación Triangular (GIZ), desarrollado junto con Bolivia, orientado al fortalecimiento del seguimiento de los compromisos ante el Comité CEDAW y la articulación territorial con organizaciones sociales. En este esquema, el INAMU aportó conocimiento técnico y experiencia institucional, al tiempo que fortaleció sus propias capacidades mediante el intercambio regional.

Asimismo, el INAMU participó en programas regionales impulsados por organismos internacionales, en los que fue invitado a integrar equipos técnicos y espacios de trabajo, reafirmando su rol como actor estratégico en temas como justicia con enfoque de género, movilidad humana, crimen organizado y cierre de brechas económicas.

Valor agregado de la cooperación en la gestión institucional

El período marca así una evolución en el enfoque de la cooperación, pasando de una lógica predominantemente receptora a un modelo más integral, en el que el INAMU actúa como beneficiario, oferente y socio técnico regional, fortaleciendo su posicionamiento nacional e internacional.

Gracias a esta cooperación, el país fortaleció metodologías, herramientas y procesos institucionales que hoy permiten una mejor calidad de respuesta pública, tales como el análisis y seguimiento de la violencia contra las mujeres, la incorporación del enfoque de género en políticas públicas estratégicas, la atención de mujeres en contextos de alta vulnerabilidad y el fortalecimiento de capacidades técnicas en los territorios.



Este impacto se refleja en un Estado con mayor capacidad técnica, mejor articulación institucional y herramientas más sólidas para prevenir la violencia, promover la autonomía económica y responder a desafíos emergentes, consolidando la cooperación internacional como una inversión estratégica para el desarrollo y la garantía de derechos.

La cooperación internacional gestionada durante este cuatrienio operó también como una palanca de articulación interinstitucional, fortaleciendo la coordinación entre el INAMU y otras entidades del Estado para la implementación efectiva de políticas públicas con enfoque de género.

A través de los distintos proyectos y programas de cooperación, se promovió el trabajo conjunto con instituciones de los sectores de justicia, seguridad, desarrollo social, economía, ambiente, gobiernos locales y cooperación internacional, contribuyendo a integrar la perspectiva de género en agendas estratégicas del Estado costarricense.

Este enfoque permitió trascender una lógica de intervención sectorial y avanzar hacia una respuesta estatal más integral, en la que la cooperación internacional apoyó procesos de coordinación, alineamiento institucional y coherencia de políticas, fortaleciendo la capacidad del Estado para atender de manera articulada los desafíos que enfrentan las mujeres en su diversidad.

Por último, este cuatrienio ha logrado cumplir con los procedimientos de registro de proyectos de cooperación internacional ante MIDEPLAN, según lo establecido en la Ley 5525 y el Reglamento al artículo 11, elemento que había sido de alta dificultad en el pasado debido al contacto directo entre cooperantes y áreas estratégicas de la institución. Si bien el rol de los equipos técnicos sigue siendo preponderante, se ha logrado establecer una línea de procedimientos interiorizada por los equipos, permitiendo cumplir con lo establecido en la normativa nacional en la materia.

Aporte institucional del INAMU en la cooperación internacional

Durante el período 2022–2026, la gestión de la cooperación internacional del INAMU se caracterizó por una movilización significativa de recursos externos y nacionales, bajo un enfoque de corresponsabilidad institucional y fortalecimiento de capacidades del Estado costarricense.

La cooperación gestionada en estos cuatro años comprende recursos financieros aportados por cooperantes internacionales, así como una contrapartida institucional en especie aportada por el INAMU, conforme a la metodología oficial establecida por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) para los proyectos de cooperación internacional no reembolsable.

Sostenibilidad y legado de la cooperación internacional

Un rasgo central de la cooperación internacional gestionada fue su enfoque en la sostenibilidad y el fortalecimiento de capacidades institucionales permanentes, priorizando la generación de resultados duraderos por encima de intervenciones aisladas o de corto plazo.

Los proyectos de cooperación se diseñaron e implementaron con el objetivo de institucionalizar metodologías, fortalecer procesos, mejorar la coordinación interinstitucional y consolidar capacidades técnicas, de manera que sus resultados continúen generando impacto más allá de la vigencia formal de cada iniciativa.

Este enfoque permite afirmar que la cooperación gestionada en este cuatrienio deja un legado institucional tangible, expresado en un INAMU y un Estado costarricense con mayores capacidades para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas, responder a desafíos estructurales y sostener los avances alcanzados en materia de igualdad y derechos de las mujeres.

Gestión del conocimiento y fortalecimiento de capacidades técnicas

La cooperación contribuyó de manera significativa al fortalecimiento del capital técnico y la gestión del conocimiento institucional, tanto del INAMU como de otras entidades del Estado involucradas en la implementación de las iniciativas.

A través de los distintos proyectos, se promovió la sistematización de experiencias, el desarrollo y adaptación de metodologías, la generación de herramientas técnicas y el fortalecimiento de competencias del personal institucional, permitiendo que los aprendizajes derivados de la cooperación fueran incorporados en los procesos ordinarios de trabajo.

Este enfoque consolidó al INAMU como una institución que aprende, innova y transfiere conocimiento, fortaleciendo su capacidad para formular, implementar y dar seguimiento a políticas públicas con enfoque de género, y posicionándolo como un referente técnico tanto a nivel nacional como regional.

INAMU como receptor activo de cooperación internacional

A diferencia de una concepción tradicional de la cooperación como transferencia unilateral de recursos, la cooperación gestionada por el INAMU durante esta administración se fundamentó en un rol activo de la institución, en el cual la recepción de recursos externos estuvo acompañada de un aporte sustantivo de capacidades técnicas, tiempo profesional, coordinación institucional y apoyo administrativo.

De acuerdo con la Guía de MIDEPLAN, la contrapartida institucional en los proyectos de cooperación no reembolsable no se limita a recursos financieros, sino que comprende la valorización de los aportes en especie realizados por las instituciones públicas, incluyendo costos directos, costos indirectos y el aporte técnico institucional.

En este marco, el INAMU contabilizó como contrapartida institucional, entre otros elementos:

- la dedicación de personal técnico especializado asignado a los proyectos;
- el tiempo de coordinación y dirección institucional de los proyectos;
- los días de preparación, asesoría técnica, seguimiento y sistematización;
- la trayectoria y experiencia acumulada del personal institucional;
- los costos administrativos indirectos asociados a la gestión de la cooperación.

Esta forma de contabilización permite visibilizar el esfuerzo real del Estado costarricense en la implementación de la cooperación internacional y refleja que los proyectos ejecutados durante el período 2022–2026 fueron el resultado de esquemas de cofinanciamiento y corresponsabilidad, más que de una lógica asistencial.

Flujos de cooperación y alianzas estratégicas del INAMU

El INAMU consolidó una gestión de la cooperación internacional caracterizada por la movilización efectiva de recursos financieros externos, acompañada de una inversión sustantiva de capacidades institucionales nacionales, conforme a la normativa vigente en materia de cooperación internacional no reembolsable.

Con el fin de garantizar transparencia y claridad en la rendición de cuentas, los flujos de cooperación gestionados durante este período se presentan separados por moneda, sin aplicar conversiones por tipo de cambio, reflejando de manera fiel la diversidad de fuentes y modalidades de cooperación.

Flujos en dólares (USD)

Durante el período, el INAMU gestionó cooperación por un total de USD \$2.271.947,25, desagregados de la siguiente forma:

- USD \$1.596.504,75 correspondientes al aporte directo de cooperantes internacionales.

- USD \$675.442,50 correspondientes a la contrapartida institucional del INAMU, aportada en especie, mediante trabajo técnico especializado, coordinación institucional y apoyo administrativo.

Estos montos reflejan un modelo de cooperación basado en la corresponsabilidad, donde los recursos externos son complementados y potenciados por el aporte del Estado costarricense.

Flujos en euros (EUR)

En paralelo, la cooperación gestionada en euros alcanzó un total de EUR €3.779.235,50, distribuida de la siguiente manera:

- EUR €2.403.982,89 aportados por cooperantes internacionales.
- EUR €1.073.426,41 correspondientes a la contrapartida institucional del INAMU.
- EUR €301.826,20 asociados a esquemas de cooperación triangular.

Estos flujos evidencian la creciente participación del INAMU en iniciativas regionales y de cooperación avanzada, donde el país no solo recibe recursos, sino que aporta conocimiento y liderazgo técnico.

Cooperantes con mayor aporte de recursos

El análisis de los montos gestionados durante el período 2022–2025 muestra que los mayores flujos de cooperación provienen de:

- La Unión Europea, particularmente a través de programas regionales de gran escala, como iniciativas vinculadas a justicia, seguridad y crimen organizado, en las que el INAMU participa como actor técnico especializado.
- El Sistema de Naciones Unidas, con un peso relevante de ONU Mujeres y otras agencias, que han canalizado recursos significativos para temas como violencia contra las mujeres, movilidad humana, liderazgo y autonomía económica.

- La banca multilateral de desarrollo, especialmente el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que ha financiado proyectos de alto impacto vinculados al cierre de brechas económicas, la ruta de género institucional y la reintegración socioeconómica de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Este patrón refleja la confianza de los grandes cooperantes multilaterales y regionales en la capacidad del INAMU para ejecutar proyectos complejos y alineados con agendas globales.

Cooperantes más constantes a lo largo del período

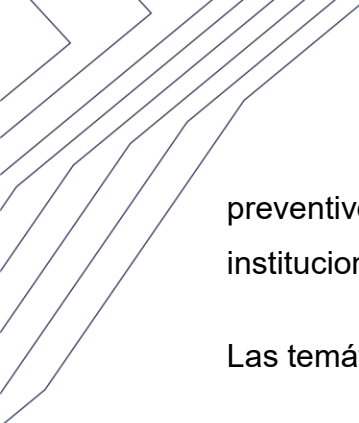
Más allá del volumen de recursos, un elemento central de la gestión de esta Administración ha sido la constancia de las alianzas estratégicas. En este sentido, destacan:

- El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con múltiples iniciativas activas y complementarias, que abarcan desde políticas públicas hasta autonomía económica y atención a poblaciones en condiciones de alta vulnerabilidad.
- El Sistema de Naciones Unidas, particularmente PNUD, ONU Mujeres y UNFPA, que han acompañado de forma sostenida procesos de fortalecimiento institucional, generación de información estratégica y atención de problemáticas emergentes.
- La cooperación española (AECID), que ha mantenido una relación continua con el INAMU en temas de participación política, democracia paritaria y fortalecimiento de capacidades institucionales.

Esta constancia evidencia relaciones de cooperación maduras, basadas en resultados, confianza técnica y alineamiento con las prioridades nacionales.

Cooperación 2022–2026: una agenda estratégica y transformadora

Durante el cuatrienio 2022–2026 se consolida una nueva orientación temática de la cooperación internacional, caracterizada por un enfoque más estratégico,



preventivo y transformador, que fortalece las políticas públicas y las capacidades institucionales del país.

Las temáticas predominantes en este período incluyen:

1. Violencia contra las mujeres desde enfoques estructurales

La cooperación mantuvo la violencia contra las mujeres como un eje prioritario, pero avanzó hacia abordajes más complejos y especializados, tales como:

- análisis del femicidio y fortalecimiento de sistemas de información;
- violencia política contra las mujeres;
- violencia institucional;
- vínculos entre violencia, justicia y crimen organizado.

Este enfoque permitió pasar de la atención reactiva de casos a la generación de evidencia, capacidades institucionales y prevención estructural.

2. Autonomía económica y cierre de brechas estructurales

Durante el cuatrienio se fortaleció una agenda de autonomía económica con énfasis en:

- reintegración económica de sobrevivientes de trata de personas;
- cierre de brechas económicas y financieras de género;
- promoción de alianzas público–privadas;
- desarrollo de emprendimientos liderados por mujeres en sectores estratégicos.

Esta temática refleja un desplazamiento desde la asistencia económica coyuntural hacia la creación de condiciones sostenibles para la autonomía económica de las mujeres.

3. Acción climática y desarrollo territorial con enfoque de género

Un rasgo distintivo del período es la incorporación explícita de la acción climática con enfoque de género como tema de cooperación internacional, abordando:

- la transversalización de género en planes territoriales;
- el fortalecimiento de capacidades institucionales regionales;
- la vinculación entre igualdad de género, desarrollo territorial y sostenibilidad ambiental.

Este eje temático no estaba presente de forma significativa en la cooperación previa a 2022 y representa una agenda emergente de alto valor estratégico.


De manera complementaria, la cooperación con la Organización de los Estados Americanos (OEA) que dará inicio este año 2026, pretende fortalecer capacidades institucionales frente a nuevos retos emergentes, como el impacto del cambio climático en la vida de las mujeres, integrando el enfoque de género en la acción climática y el desarrollo territorial.

Este proyecto refuerza el posicionamiento del INAMU como una institución preparada para anticipar y responder a desafíos estructurales de mediano y largo plazo, incorporando la perspectiva de género en agendas estratégicas del Estado costarricense.

4. Movilidad humana y contextos de alta complejidad

La cooperación del cuatrienio incorporó con mayor fuerza la atención de mujeres en contextos de movilidad humana, migración y crisis regionales, abordando:

- protección de derechos de mujeres migrantes en tránsito;
- prevención de la violencia en contextos de movilidad;
- articulación regional para respuestas integrales.



Este enfoque responde a dinámicas regionales actuales y posiciona al INAMU en agendas internacionales de alta complejidad.

5. Gobernanza, políticas públicas y fortalecimiento institucional

Un componente transversal de la cooperación en estos años fue el fortalecimiento de la gobernanza pública con enfoque de género, mediante:

- presupuestación género responsiva;
- fortalecimiento de políticas públicas nacionales;
- seguimiento de compromisos internacionales, como CEDAW;
- mejora de capacidades técnicas y de coordinación interinstitucional.

Un ejemplo emblemático de este enfoque territorial es el proyecto financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), orientado al fortalecimiento de las capacidades ciudadanas e institucionales para la gestión de políticas públicas de igualdad, prevención de la violencia y acción climática con enfoque de género.

Este proyecto se diseñó específicamente para acompañar el proceso de regionalización del INAMU, en coherencia con la reestructuración institucional, fortaleciendo las capacidades técnicas y de coordinación en los territorios y promoviendo una mayor coherencia entre las políticas nacionales y su implementación regional.

Este énfasis consolida a la cooperación como una herramienta para institucionalizar la igualdad de género en el Estado, más allá de proyectos aislados.

Cooperación internacional y cumplimiento de los compromisos en derechos humanos

La cooperación internacional constituyó una herramienta clave para el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales del Estado costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres, contribuyendo a fortalecer la capacidad del país para dar seguimiento efectivo a obligaciones asumidas en el marco de instrumentos internacionales.

A través de esta cooperación, se fortalecieron procesos vinculados a la implementación de recomendaciones de mecanismos internacionales, la generación de información estratégica, la mejora de políticas públicas y la articulación institucional requerida para avanzar en la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Este enfoque permitió consolidar el posicionamiento de Costa Rica como un actor comprometido y activo en la agenda internacional de derechos humanos, proyectando al INAMU como un socio técnico confiable y al país como referente regional en la integración del enfoque de género en políticas públicas estratégicas.



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**