



MINISTRA DE  
LA CONDICIÓN  
DE LA MUJER

GOBIERNO  
DE COSTA RICA



INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

# 2024-2025

# MEMORIA

## E INFORME DE GESTIÓN

MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER Y LA  
PRESIDENTA EJECUTIVA DEL INAMU

Gobierno Chaves Robles  
2022-2026

MAYO  
2025



## TABLA DE CONTENIDOS

<b>I. LABOR SUSTANCIAL: ORIGEN Y FUNDAMENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>4</b>
<b>II. CAMBIOS EN EL ENTORNO: AVANCES EN APROBACIONES EXTERNAS Y GESTIÓN DE LA REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA INTEGRAL DEL INAMU DURANTE EL PERIODO 2024-2025</b>	<b>5</b>
<b>III. PRINCIPALES NORMATIVAS INSTITUCIONALES APROBADAS DURANTE EL PERÍODO 2024-2025</b>	<b>9</b>
<b>IV. COMBATE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>	<b>9</b>
Ruta de Género 2022-2024: Eje de combate a la violencia	9
Avances sobre los Puntos Violeta	9
Avance sobre los Espacios Seguros para Mujeres	10
Avances sobre el protocolo de acción para el abordaje de situaciones de acoso sexual en el transporte público	13
Avances de la APP emergencias 9-1-1	14
<b>V. LA RUTA DE COMBATE A LA VIOLENCIA 2.0 [Respuesta a ola de femicidios]</b>	<b>14</b>
Prevención: Prensa y Medios de Comunicación	15
Prevención Masiva: Comunicación Social	16
Capacitación y desarrollo de recursos didácticos: con personal institucional y trabajo en masculinidades	18
Estrategia ABC de Relaciones Impropias y la promoción de vidas libres de violencia	19
Intervención prioritaria y urgente para la prevención de femicidios INAMU - PANI	22
Seguimiento a las familias de femicidio	23
Capacitación en prevención de femicidios para organizaciones locales	23
Implementación de la estrategia para el fortalecimiento de los servicios de atención del INAMU para mejorar su eficiencia.	25
Fortalecimiento de redes locales	25
Incidencia y seguimiento para apertura de Comités locales para la atención inmediata y el seguimiento de casos de alto riesgo por violencia contra las mujeres (CLAIS)	26
<b>VI. FORTALECIMIENTO DE SERVICIOS DE ATENCIÓN VIOLENCIA DEL INAMU</b>	<b>27</b>



Aumento significativo de la cantidad de mujeres atendidas y eficiencia del servicio a través de la línea 1125	27
Atención de casos a través del COAVIFMU-INAMU (9-1-1)	27
Atención de casos de violencia a través de la Delegación de la Mujer	28
<b>VII. AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA MUJERES</b>	<b>29</b>
Recursos no reembolsados del Programa FOMUJERES y potencial exportador	29
Primera vez que se cuenta con estrategias de género y cambio climático	30
Empresariedad	33
Empleabilidad	33
<b>VIII. MECANISMOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES</b>	<b>35</b>
<b>IX. EVOLUCIÓN Y MODERNIZACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN</b>	<b>37</b>
Aplicación Móvil con inteligencia artificial para la Atención de las Personas Usuarias en un Primer Nivel de Atención, las 24 horas del día, denominada App Ela.	37
Adquisición de Sistemas Automatizados para el INAMU	38
Sustitución y Adquisición de Equipo de cómputo y dispositivos para el INAMU	39
<b>X. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>39</b>
Evaluación de diseño de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 – PIEG y de evaluación de PLANOVI 2017-2032	39
Más instituciones incluidas en el proceso de Presupuestos Públicos con enfoque de género	40
Articulación efectiva de la PIEG y PLANOVI, en cumplimiento a la CGR	40
Ejecución del plan de acción 2023-2026 de la PIEG	42
Cumplimiento de normativa: Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	42
Plan de compras ejecutado con más eficiencia	43
Recursos FODESAF ejecutados con más eficiencia	43
Plan Operativo Institucional 2025 con ampliación de cobertura para las mujeres	44
Priorización del Plan de Inversión	44

## I. LABOR SUSTANCIAL: ORIGEN Y FUNDAMENTO INSTITUCIONAL

El quehacer del INAMU se enmarca en su Ley No.7801 “Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres”, sin perder de vista el cumplimiento de la legislación nacional y las obligaciones asumidas por el país para ratificar la Convención de Belém do Pará y las convenciones internacionales de derechos humanos y derechos de las mujeres, para la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas.

En busca de la excelencia técnica en materia de derechos humanos de las mujeres y activo defensor de la igualdad, el INAMU define su misión, visión y valores, a saber:

**Misión:** El INAMU es la institución rectora que promueve el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el estado costarricense y la sociedad civil.

**Visión:** El INAMU será reconocido por su liderazgo, compromiso, excelencia y efectiva gestión político-técnica, para la transformación sociocultural hacia una sociedad justa e igualitaria en el marco de los derechos humanos de las mujeres.

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

**Valores Institucionales:**

**RESPECTO:** Implica la toma de conciencia de las diferencias y particularidades de las personas para comunicarnos asertivamente, desde el enfoque de los Derechos Humanos.

**COMPROMISO:** Mostrar un interés genuino por la labor que se realiza, uniendo lo mejor de nuestras voluntades y esfuerzos con entusiasmo, pasión, proactividad y excelencia.

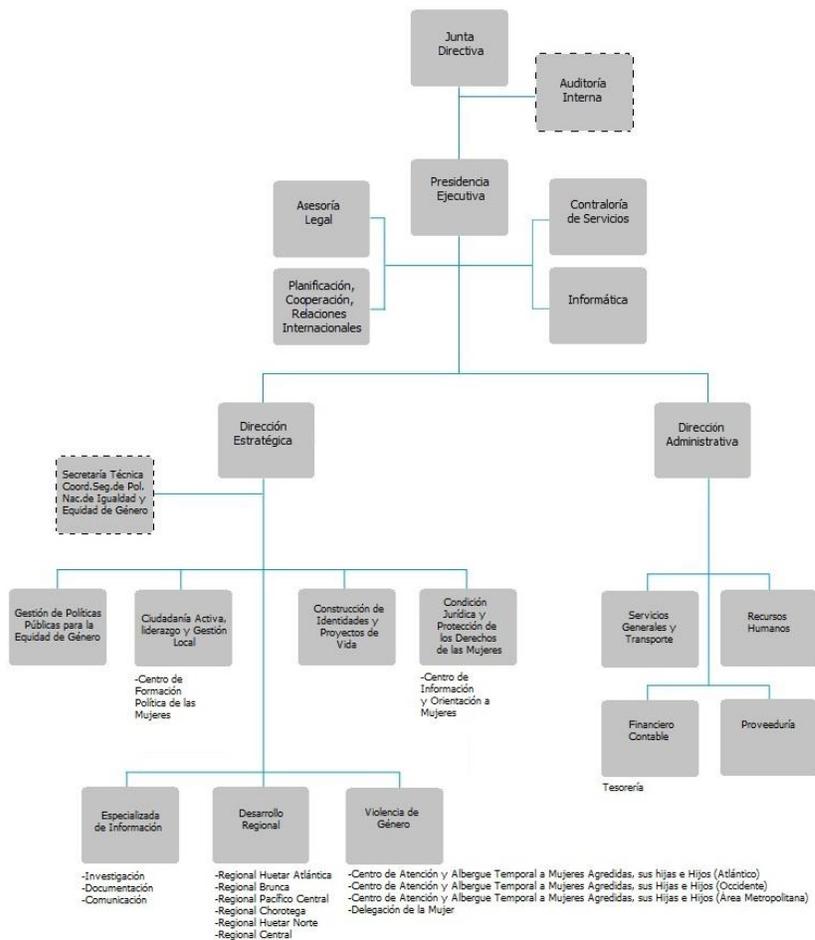
**EQUIDAD:** Acciones para favorecer la igualdad a partir de las necesidades diversas de las personas actuando con justicia y fomentando relaciones de no discriminación.

**SORORIDAD:** Actitud de alianza y cooperación entre mujeres, generando cohesión e integración basada en metas y objetivos comunes.

**IGUALDAD:** Exige el reconocimiento del valor y la dignidad de todas las personas y el disfrute pleno de sus derechos.

## II. CAMBIOS EN EL ENTORNO: AVANCES EN APROBACIONES EXTERNAS Y GESTIÓN DE LA REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA INTEGRAL DEL INAMU DURANTE EL PERIODO 2024-2025

Este organigrama es una representación gráfica de cómo está estructurada la institución, y en donde se muestran las diferentes dependencias que la componen. Su última actualización fue en el año 2011 según el oficio de MIDEPLAN DM-683-2011.



Fuente: Sitio Web INAMU

El Estudio Técnico de Reorganización administrativa integral del INAMU fue concluido en el II Semestre 2024, la Propuesta de reorganización fue aprobada por Junta Directiva el día 16 de diciembre del 2024, mediante Acuerdo N°3, Acta N°47-2024, donde se estableció lo siguiente:

1. Dar por aprobada de manera íntegra el documento Estudio técnico de Reorganización integral del INAMU y sus anexos, presentado por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, Coordinadora Planificación Institucional del INAMU, para que, una vez incorporadas las mejoras indicadas durante la presentación, continúe su trámite de aprobaciones externas ante la Secretaría de Planificación del Sector Bienestar, trabajo e inclusión social -SBTIS-.



*2. Instruir a la Unidad de Planificación Institucional y a la Dirección Administrativa Financiera para que incorporen en el documento final del Estudio técnico de reorganización, las observaciones y mejoras solicitadas por MIDEPLAN y, en el marco de revisiones al POI 2025, las mejoras solicitadas por la STAP y CGR según corresponda, antes de su envío a la rectoría sectorial.*

*3. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que tramite oficialmente el Estudio técnico de Reorganización ante las autoridades correspondientes y, dé seguimiento al proceso de reorganización, sobre lo cual deberá rendir un informe de avance en el mes de abril 2025.*

Ya cuenta con el aval del sector social y está en proceso de revisión por parte de MIDEPLAN. El proceso relacionado con las aprobaciones externas a la propuesta de Reorganización Administrativa integral del INAMU se ejecutaron en tiempo y forma y se han obtenido resultados bastante halagüeños.

Es menester volver a resaltar que, a lo largo de los 25 años del INAMU, su estructura ha experimentado algunos cambios parciales que hoy no logran ser suficientes, por eso el cambio requerido debe de ser más profundo que nos permita transitar desde lo nacional hasta lo regional-local, con el propósito de responder efectivamente a las demandas actuales de las mujeres y al mandato establecido en la ley de creación del INAMU.

Por mencionar algunos aspectos relevantes de la reorganización:

- El rediseño de la estructura organizacional se sustenta en el enfoque de procesos. El resultado es una estructura asentada en dependencias a cargo de procesos y subprocesos, que interactúan y se necesitan entre sí para alcanzar objetivos y productos. En otras palabras, dependencias con procesos integrados y alineados para avanzar en igualdad y derechos de las mujeres.
- El fortalecimiento de la función de rectoría del Mecanismo de la Mujer de Costa Rica es una de las áreas de mejora. Se propone una estructura y recurso humano en cantidad y



calidad, que posibilite mejorar capacidades de incidencia en la institucionalidad nacional y regional – territorial.

- La nueva estructura contempla dependencias de nivel central y regional, que gestionan procesos estratégicos asociados a la rectoría en igualdad y derechos de las mujeres y a la atención de las mujeres en su diversidad.
- Por otra parte, se pasa de 6 a 7 sedes regionales, que hoy son unidades y en la nueva estructura se constituyen en departamentos: Sede Regional Chorotega, Sede Regional Huetar Caribe, Sede Regional Brunca, Sede Regional Pacífico Central, Sede Regional Huetar Norte, Sede Regional Central – Occidente, Sede Regional Central – Oriente y se incorpora el proceso de rectoría y gestión de política regional, que a la fecha ha tenido débil y desigual desarrollo en las regiones.
- El fortalecimiento de los servicios de atención se configura en otra área de mejora, en concreto se crea el Departamento de Atención a las Mujeres en su Diversidad, que direcciona y brinda soporte a las dependencias regionales. También se establece el Centro de Servicios de Atención Telefónica, que articula el COAVIFMU (Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres) y la Línea 800 – INAMUCR, concibiéndose como puerta de entrada de las mujeres de todo el territorio nacional a los servicios INAMU, mediante la modalidad de atención telefónica.
- La reorganización conlleva fortalecimiento del abordaje institucional en violencia contra las mujeres. En lugar de un departamento, tal y como se tiene hoy en la estructura vigente, se tendrá una institución trabajando por la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres. En lugar de un servicio especializado en violencia, ubicado únicamente en San José, como es la Delegación de la Mujer, se tendrán siete servicios similares en las diferentes regiones.



### III. PRINCIPALES NORMATIVAS INSTITUCIONALES APROBADAS DURANTE EL PERÍODO 2024-2025

#### Reglamentos

- a) Reglamento de Integración y Funcionamiento del Foro de las Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres.
- b) Modificación Integral del Reglamento para el funcionamiento del fondo de Caja Chica y Cajas Auxiliares del INAMU.
- c) Reforma Integral del Reglamento Operativo del Fondo de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres-FOMUJERES.

#### Política

- a) Política Integral para Gestión del Talento Humano.
- b) Políticas Contables Generales y Específicas del Instituto Nacional de las Mujeres.

### IV. COMBATE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

#### Ruta de Género 2022-2024: Eje de combate a la violencia

El informe destaca como uno de los principales logros al tercer año de gobierno, lo que corresponde al avance en el combate a la violencia contra las mujeres a través de la implementación de la "Ruta de Género 2022-2026".

#### Avances sobre los Puntos Violeta

Nuestra **Ruta de Género 2022-2026** y su Estrategia **Nacional de Combate a la Violencia contra las Mujeres** han sido fundamentales para la prevención y atención de la violencia. Uno de los pilares fundamentales de la estrategia ha sido la implementación de los **Puntos Violetas**. Desde septiembre de 2023 y a lo largo de todo el 2024, hemos establecido más de 32 puntos de atención en todo el país, brindando apoyo a 4728 mujeres víctimas de violencia.

Hemos ampliado nuestros **servicios de asesoría jurídica especializada** y representación legal para mujeres víctimas de violencia de género, principalmente acoso y hostigamiento sexual. Hemos contratado 11 profesionales adicionales en derecho, distribuidos en diferentes regiones del país, para brindar una atención más efectiva y oportuna. Actualmente, contamos con 23 abogadas y abogados disponibles para dar asesoramiento jurídico y representación legal.

Esta contratación se enmarca en la Estrategia Nacional para el combate del Acoso y Hostigamiento Sexual contra las Mujeres, como un instrumento para el fortalecimiento de las acciones de información, orientación y acompañamiento para las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual. (Decreto Ejecutivo N°43771-MSP-MJP-MTSS-MCM).

La Defensoría de los Habitantes de la República reportó que para el año 2019 se abrieron 373 procedimientos por Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el sector Público, en los cuales 338 personas afectadas eran mujeres (90,62%). Para ese mismo año el INAMU atendió a 71 mujeres por esa expresión de violencia y solo coadyuvó en 13 casos (3,84% de los casos abiertos). En cuanto al acoso callejero, el INAMU, solamente ha tenido capacidad para ofrecer asesoría, pero no representación legal a las mujeres víctimas de acoso callejero, orientándoles acerca de las acciones que pueden llevarse a cabo en los despachos judiciales respectivos. Asimismo, como en todas las demás formas de violencia, brinda atención psicológica si así lo requieren y según el nivel de prioridad que derive del riesgo que se detecte.

### Avance sobre los Espacios Seguros para Mujeres

Se ha sumado el sector privado, hemos logrado que más de 1000 negocios, organizaciones, instituciones y gobiernos locales se conviertan en **Espacios Seguros** para mujeres en casos de acoso y hostigamiento sexual en espacios públicos. Solo en el 2024, capacitamos a 1302 personas, sensibilizándolas para el cambio cultural y el combate a la violencia. Esta iniciativa ha sido adoptada por la OEA y ha despertado interés en países como El Salvador.



### **Espacios Seguros para Mujeres**

Programa de atención y prevención del Acoso sexual Callejero.

Una estrategia de alianza público -privada para dar respuesta a la violencia sexual contra  
hacia las mujeres.

<b>Año</b>	<b>Empresas habilitadas o en proceso</b>	<b>Personas capacitadas</b>
2023	377	681
2024	817	1302
<b>Totales</b>	<b>1274</b>	<b>2153</b>

### **Nuestros aliados:**

**\* Países han mostrado interés y se han realizado reuniones con embajadas para la exportación del programa.**

**\* Organización de Estados Americanos, adopta el programa y se convierte en un Espacio Seguro para Mujeres**

\* Cadenas de restaurantes transnacionales (alrededor de 150 a nivel nacional)

\* Cadena de farmacias en proceso de habilitación (24 sucursales)

\* Empresa hotelera y turística con muy buena respuesta

\* Salones de belleza, panaderías, Academias de educación, ferreterías, depósitos de materiales, entre otros

\* Colegios profesionales aliados (Colegio de trabajadores sociales, Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos, Colegio de profesionales en Criminología, Colegio de Ciencias Económicas, Colegio de Topógrafos, entre otros)

\* Concesionaria de peajes con todas sus estaciones Habilitadas

\* Casas de empeño

\* Tres centros comerciales en proceso de habilitación.

\* Comunidades seguras para las Mujeres

\* Más de 15 municipalidades participan del programa

\* Asociaciones de desarrollo, organizaciones de Mujeres, fundaciones, cooperativas.

\* Consejo Nacional de la Persona Joven.

\* Consejo Nacional de Producción

\* Consejo Nacional de personas con discapacidad



* Instituto Costarricense de Turismo, el 100% de sus oficinas en el territorio nacional habilitadas como Espacios seguros
* Instituto Mixto de Ayuda Social, 100 % de oficinas en el territorio nacional habilitados como Espacios Seguros
* Instituto de Desarrollo Agrario, 100 % de oficinas en el territorio nacional habilitados como Espacios Seguros para Mujeres.
* Ministerio de Educación Pública, más de 100 escuelas en proceso de habilitación.
* Ministerio de Cultura y juventud
* Ministerio de Justicia y Paz
* Ministerio de Salud
* Ministerio de Gobernación y policía
* Ministerio de Trabajo
* Caja Costarricense de Seguro Social, más de 6 hospitales en proceso de habilitación
* Instituto Nacional de Aprendizaje
* Las cuatro Universidades Públicas habilitadas como Espacios Seguros para Mujeres
* Patronato Nacional de la Infancia, con 20 oficinas en proceso de habilitación
* Centros de Educación, Nutrición y Desarrollo (Cen Cinai 135 locales)
* Instituto Costarricense de Ferrocarriles
* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
* Instituto Costarricense contra las Drogas
* Empresa Kiveliz, Organizadora de la carrera de ciclismo femenino más grande del país.
* Liga Nacional de fútbol de playa
* Federación de pesca

Es imperante resaltar las bondades del proyecto de Espacios Seguros para Mujeres, los cuales destacamos:

- a) La comunidad, empresa o municipalidad se organiza para apoyar el programa y se vuelven anfitriones de otras empresas para que se puedan capacitar.
- b) Las empresas se registran fácilmente en la página web.
- c) La modalidad de capacitación virtual permite una cobertura nacional.
- d) Cubre una alta variedad de empresas, desde las incipientes hasta las transnacionales.



- e) Se les facilita a las empresas los materiales para capacitar a su personal. Lo que genera una mayor cobertura de personas conocedoras del tema. Se estima que se ha capacitado al menos 800 personas internas de las empresas parte del programa.
- f) La firma de la carta de compromiso contiene importantes acciones para la sensibilización, prevención y atención del acoso sexual callejero.
- g) Cada vez son más las empresas privadas interesadas en pertenecer al programa.
- h) Se ha convertido en un importante instrumento del cambio cultural, en las capacitaciones se están inscribiendo mujeres a título personal que les interesa conocer del tema y cuáles son sus derechos.
- i) Las mismas empresas se encargan de posicionar el programa, ya que cuando se habilitan lo comparten en sus redes sociales, comunicados internos y externos, y demás medios de publicidad.
- j) Se cuenta con un instructivo para la mujer que ha sufrido acoso sexual callejero, el cual es entregado por el personal y contiene aspectos generales y legales.
- k) Se cuenta con un instructivo para el personal con la atención en primer orden del acoso sexual callejero.
- l) En las capacitaciones participan un número considerable de hombres, lo que permite una sensibilización en el tema.
- m) La guía de atención de casos es fácil de llenar y se reporta vía online al INAMU.
- n) Alianza con el Programa Red Sofia del ICT, dirigido a las mujeres extranjeras que viajan sola a nuestro país, el cual pretende resguardar la seguridad física de ellas, el INAMU realiza una exposición en las capacitaciones de ellos y la Red Sofia realiza una exposición en las capacitaciones de Espacios Seguros.
- o) Cada rótulo de Espacio Seguro expuesto en empresas o instituciones públicas representa un SÍMBOLO que envía un mensaje directo a toda persona ofensora de mujeres, es un mensaje que dice "Aquí no toleramos la violencia contra las mujeres", "Aquí son bienvenidas las mujeres". Lo que le da tranquilidad a cada una de las mujeres que ingresan a ese local.

### Avances sobre el protocolo de acción para el abordaje de situaciones de acoso sexual en el transporte público

En el transporte público es donde las mujeres más sufren acoso callejero. Por eso se elaboró un protocolo de actuación para que sea aplicado por los conductores de transporte público en caso de que ocurra estas situaciones en los buses, taxis y otros.

Además, se incluyó el protocolo en el Manual del Conductor para asegurar que futuros conductores reciban este proceso de cambio cultural y sean actores de primera respuesta en situaciones de acoso sexual en transporte público.

Tenemos 303 conductores capacitados desde el 2022 a la fecha. Esta meta está asignada el INA.

### Avances de la APP emergencias 9-1-1

Actualmente en funcionamiento y descargable en todos los dispositivos móviles. Contamos con la herramienta tecnológica para reporte de incidencias de violencia por parte de las mujeres. Sirve de mecanismo de auxilio en caso de que la mujer no pueda realizar la llamada telefónica. Se cuenta con un botón de pánico que podrá ser utilizado por mujeres en alto riesgo de muerte por violencia doméstica.

## V. LA RUTA DE COMBATE A LA VIOLENCIA 2.0 [Respuesta a ola de femicidios]

Dentro del ámbito de la Estrategia de la Ruta de Género, nos propusimos priorizar en una serie de acciones que se encuentran en el Plan Quinquenal de la Política Nacional PLANOVI, con el objetivo de acelerar su ejecución para incidir en la prevención de la violencia contra las mujeres y del femicidio como su máxima expresión.

Este componente de trabajo lo hemos denominado Combate a la Violencia 2.0 se está trabajando con la siguiente población priorizada.



Personal  
Institucional-  
Sistema 8688



Hombres



Niñez y  
Adolescencia



Comunidad  
en general



Medios de  
Comunicación

La ruta de trabajo contempla los siguientes ejes de acción priorizados enfocados en la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres:

### Prevención: Prensa y Medios de Comunicación

Se construyó un taller y materiales para la acción “Informar para Prevenir” donde el INAMU dio a conocer la **Guía del Manejo de la Información en casos de Femicidio**.

Esta guía explica el **efecto Copycat**, un fenómeno por el cual la exposición a actos de violencia puede llevar a la reproducción de comportamientos violentos similares y un mal manejo de prensa, podría incidir para que el 25% aprox de los femicidios puedan tener lugar al día siguiente de un crimen previo, mientras que el 21,65% aprox se concentra al cabo de 10 días del primero.

Estas guías explican el efecto Copycat siendo el fenómeno por el cual la exposición a actos de violencia ya sea a través de medios de comunicación, en el entorno familiar o comunitario, pueden llevar a la reproducción de comportamientos violentos similares y un mal manejo de prensa, podría incidir para que el 25% aprox de los femicidios puedan tener lugar al día siguiente de un crimen previo, mientras que el 21,65% aprox se concentra al cabo de 10 días del primero. Este efecto se ha aplicado a la violencia contra las mujeres y es analizado en ese documento bajo el nombre de fenómeno de imitación o mimesis.

Para el INAMU es de central importancia fortalecer la relación con los medios de comunicación social, conscientes de que esos medios pueden aportar mucho a la prevención, detección y erradicación de todas las formas de violencia en contra de las mujeres.

Hay que abordar la violencia contra las mujeres como una responsabilidad social requiere un esfuerzo colectivo, por ejemplo, se les informa a los medios:

- No relevar detalles personales que puedan identificar a la víctima.
- No culpabilizar a la víctima.
- Consultar a personas expertas en violencia de género.



- Ser sensibles en la descripción de los hechos para no generar morbo ni causar un trauma adicional a la víctima o a otras personas que hayan sufrido violencia similar.
- Proveer información sobre recursos disponibles para mujeres que sufren violencia.
- En otras.

En caso de que desee profundizar sobre el contenido, procedo a suministrar el material supracitado:

- [Guía del Manejo de la Información en casos de Femicidio](#)
- [Afiche Informar para Prevenir](#)
- [Brochure Informar para Prevenir](#)

El primer taller se llevó a cabo el 17 de julio de 2024 en Casa Presidencial y participaron 21 personas de medios de comunicación.

Para el período 2025, se ha realizado y se tiene programado lo siguiente:

- I Taller: Febrero impartido en Región Brunca
- II Taller: Abril impartido en GAM
- III y IV Taller: Programado Región Chorotega y Región Huetar Norte.

### Prevención Masiva: Comunicación Social

Opera bajo el “Femicidio se Puede Prevenir”, son campaña sistemática que buscan cuestionar la cultura de violencia contra las mujeres y los estereotipos de género, promoviendo una cultura de igualdad y no violencia.

En el 2025, se ha reforzado para contar con más material impreso y una campaña 360, que será difundidas por las Redes Locales de Violencia y las instituciones que conforman el sistema de PLANОВI.

- En el mes de mayo de 2024 se lanzó es ¡Basta Ya! -*Basta Ya de justificar al femicida; Basta Ya de culpar a la víctima, Basta Ya de guardar silencio, Basta Ya de impunidad,*



*Basta Ya de ira asesina-*, esta es una producción conjunta del INAMU, la Ministra de la Condición de la Mujer y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA. Ver campaña:

<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/2979167/Campa%C3%B1a+Basta+Ya/c3161583-3eda-4c52-bea3-a6981cf256ab>. Se hizo divulgación por parte de todas las instituciones del sistema de PLANOVI.

- Desde el mes de julio de 2024 se ha venido brindando información alusiva al violentómetro para prevenir la violencia y su máxima expresión del femicidio, el objetivo es que las mujeres puedan identificar si están sufriendo de esta problemática y activar los mecanismos de apoyo que ofrece el INAMU. Su divulgación se hizo en redes locales, medios digitales y radio.
- El pasado 08 de agosto el Consejo Nacional Ley No.8688 validó la Campaña #ALTOaViolenciaDigital del MEP que realizó con el apoyo de IEM-UNA. Su divulgación también se realizará por parte de las instituciones del sistema de PLANOVI.
- El 14 de octubre de 2024 se lanzó campaña #NoCreas relacionado con la violencia contra la mujer que afecta directamente a niños, niñas y adolescentes, la cual se ha venido trabajando con apoyo de UNICEF y UNFPA.
- En julio de 2024, se contó con la elaboración de 40 cápsulas sobre femicidios para romper ciclos de violencia. Violencia de pareja: Alcemos la voz...ninguna mujer es propiedad de nadie.
- Relaciones Impropias: Alcemos la voz...las relaciones impropias NO son normales NI naturales, son un delito.
- Estamos con la construcción del diseño de un compendio de historias de mujeres a partir de los informes de ILAFEM como campaña de sensibilización y como memorial en cumplimiento de la Ley de Reparación.

Se aumentó del 90% en el 2022 al 95% en el 2024 de las instituciones del Sistema Nacional que ejecutan campañas.

## Capacitación y desarrollo de recursos didácticos: con personal institucional y trabajo en masculinidades

Este proceso tiene como objetivo fortalecer las capacidades de las redes locales para el desarrollo de procesos con jóvenes y adolescentes para la revisión de la masculinidad patriarcal y la promoción de masculinidades que contribuyan a eliminar la violencia contra las mujeres. En otras palabras, es potenciar a las redes como una estrategia interinstitucional, con una gran posibilidad de impacto a nivel local para la prevención y promoción de una vida sin violencia.

Se ha trabajado en el tema de masculinidades para funcionarios hombres y adolescentes, que responde al eje 2 de la política PLANOVI. El INAMU ha venido impartiendo un curso robusto sobre género cuyo alcance anual es de 130 personas funcionarias aproximadamente y en esta Administración se incluyó como proyecto para migrarlo a un curso en la plataforma virtual en aras de tener mayor alcance y flexibilidad horaria.

Además, en concordancia con el eje 2 de PLANOVI referente a masculinidades se está desarrollando 4 manuales para trabajar con adolescentes, funcionarios hombres y multiplicadores de masculinidades para la igualdad y la no violencia, incluyendo el diseño de cajas de herramientas.

Este proceso de homogenización de la capacitación en materia de género va de la mano de la revisión de los protocolos de respuesta institucional para que las personas funcionarias de las instituciones del sistema, conozcan como es el abordaje de primera respuesta y la trazabilidad para la mejora de procesos.

Se ha enfatizado en la atención a ofensores y estamos trabajando a través de la operacionalización de la norma SAPAO, en el marco del artículo 16 párrafo in fin de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.

Como resultado para I Trimestre se cuenta con 130 hombres funcionarios para efecto multiplicador en las Instituciones.

En el 2024, 19 instituciones del Sistema Nacional (SN) desarrollaron acciones de sensibilización y capacitación porque tienen metas establecidas en esta acción. Ello representa un 76% de las 25 instituciones del SN. Estas instituciones son: MCJ, PJ, MSP, UNA, IMAS, INA, CPJ, CONAPDIS, MS, UCR, MIVAH, CCSS, ITCR, CEN CINAI, CONAPAM, PANI, MEP, MTSS, MJP.

### Estrategia ABC de Relaciones Impropias y la promoción de vidas libres de violencia

En marzo de 2025 se lanzó la Estrategia ABC, es una iniciativa impulsada por la Ministra de la Condición de la Mujer y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en colaboración con el Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Su objetivo es prevenir y erradicar las relaciones impropias, especialmente aquellas que afectan a niñas y adolescentes en situaciones de vulnerabilidad.

La *Estrategia ABC* tiene siete *ámbitos de intervención*:

- a) **Investigación y Evaluación concurrente**, desde los enfoques de género y derechos de niñez y adolescencia, y con alcance al territorio o territorios de intervención de la *Estrategia ABC*, según se defina para cada periodo de su implementación. El Objetivo del AI 1 es “recuperar información base para la Planificación y Evaluación de la *Estrategia ABC*, según fase de implementación”.
- b) **Generación y Fortalecimiento de conocimiento especializado en actores clave**, incluido el funcionariado de instituciones con mandatos sobre la prevención y el abordaje de las RI. El Objetivo del AI 2 es “activar la capacidad de las personas funcionarias públicas con mandatos relacionados y otros actores sociales clave que operan en el territorio, en línea con el propósito de la *Estrategia ABC*”.

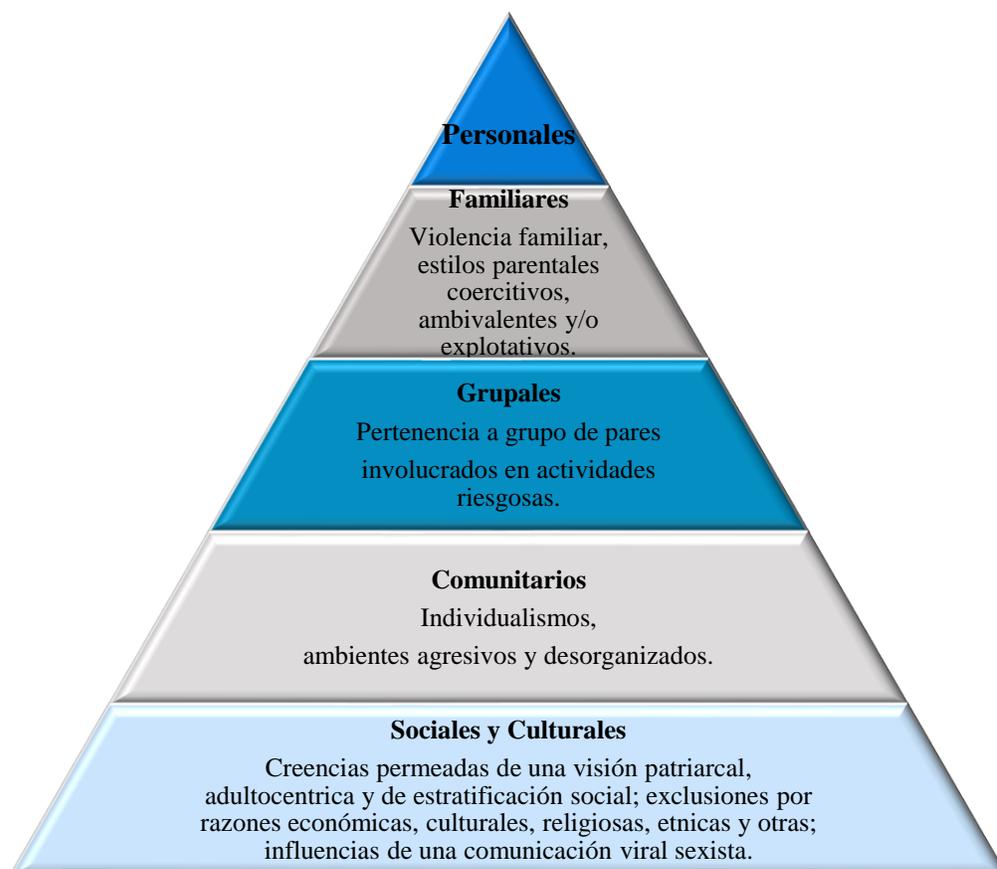
**Comunicación para la Transformación cultural**, centrada en: a. *prevención de RI y promoción de vidas libres de violencia*; b. *construcción de nuevas masculinidades*; y c. *cumplimiento de la obligación de denuncia* ante situaciones o sospechas de RI. El Objetivo del AI 3 es “utilizar las herramientas de la comunicación para develar las relaciones desiguales de poder que sostienen las RI y promover valores, discursos y prácticas culturales alternativas basadas en la igualdad entre mujeres y hombres, el



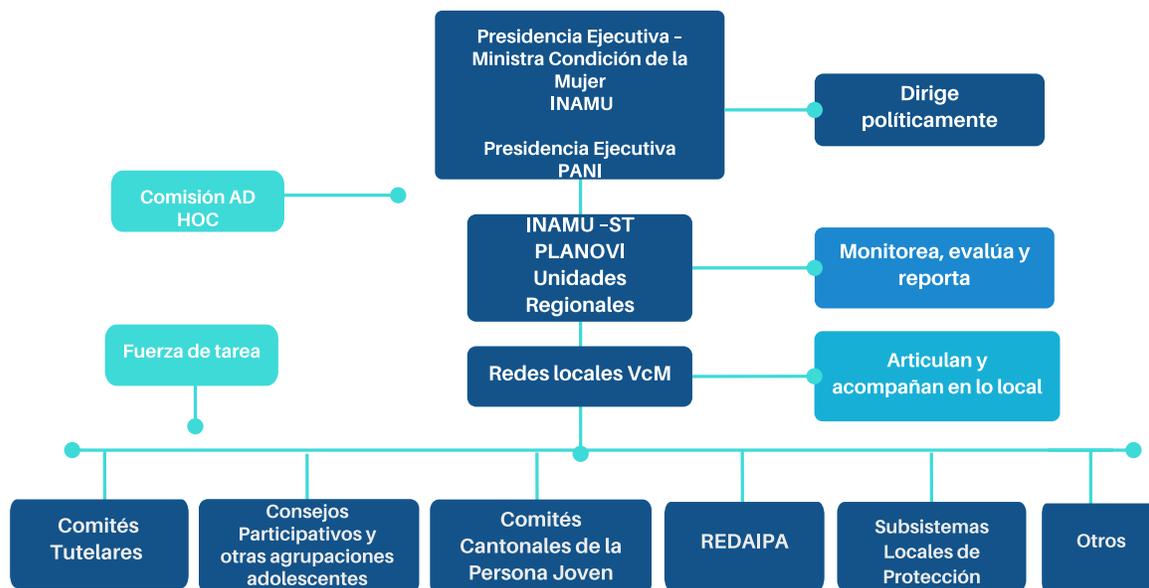
respeto a las diferencias y la construcción de relaciones de convivencia libres de violencia”.

- d) **Promoción y Educación para la vivencia y afirmación de una masculinidad sensitiva al enfoque de género** y respetuosa de la cultura de paz, enfocada en población de niñas, niños y personas adolescentes. El Objetivo del AI 4 es “preparar agentes de cambio locales en su capacidad de reeducar a las nuevas generaciones del territorio para la vivencia y reafirmación de una masculinidad sensitiva al enfoque de género en todos sus alcances.”
- e) **Identificación, Denuncia y Referencia /Contrarreferencia de Situaciones / Sospechas de RI**, según las competencias de cada institución. El Objetivo del AI 5 es “contribuir al cierre de la impunidad en la comisión de delitos de RI desde un accionar que convoca a la debida diligencia institucional y social, en la protección de los derechos, la dignidad humana y la indemnidad sexual, de las personas menores de edad afectadas por este delito”.
- f) **Orientación a Personas Adolescentes (y sus familias cuando proceda)**, para el acceso a la atención interinstitucional articulada, según acciones estratégicas y criterios de calidad definidos en el Protocolo que sirve de segundo instrumento para el cumplimiento de la HdR que ampara este accionar. El Objetivo del AI 6 es “vincular desde lo local, el quehacer de la Estrategia ABC en lo preventivo con el del Protocolo Especializado (a su activación) en lo atencional, para avanzar articulados hacia el logro del propósito mayor cual es la progresiva erradicación las RI en la vida de las adolescencias que habitan su territorio.”
- g) **Seguimiento acompañado de las situaciones de RI intervenidas**, en procura de la protección de los derechos de la persona adolescente victimizada y de la niña o niño nacido de ella, en casos de embarazos o maternidades producto de la RI. El objetivo del AI 7 es “la identificación y el abordaje de los *factores habilitadores de RI* presentes en las vidas, las familias y los entornos de convivencia de las personas adolescentes afectadas, incluido su acompañamiento para el mejor cumplimiento de las medidas de protección, de haberlas”.

**Figura 1:** Factores habilitadores RI



**Figura 2:** Esquema de Gestión Estrategia ABC



### Intervención prioritaria y urgente para la prevención de femicidios INAMU - PANI

El INAMU ha coordinado con el PANI la propuesta de acción Ruta 2.0, la cual incluye una serie de acciones consideradas de atención prioritaria para avanzar de manera más acelerada en la prevención de la violencia contra las mujeres y el cambio cultural.

Estas acciones forman parte de los compromisos ya adquiridos por todas las instituciones del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en el II Plan quinquenal de la política PLANOVI. Lo que se ha pretendido en este contexto es poner especial atención a algunas estrategias y solicitar a las instituciones que hagan los ajustes internos necesarios para garantizar su ejecución.

Las acciones que hemos acelerado radican en dos temas prioritarios y específicos:

- Identificación de riesgo frente al femicidio.
- Orientación a las mujeres y a las comunidades para saber cómo actuar cuando se detectan dichos riesgos.

Por lo tanto, en el 2025 se realizará el siguiente plan de acción:

- a) Distribución de violentómetros en todas oficinas locales del PANI, los cuales le serán suministrados por el INAMU.
- b) Participación en el taller de multiplicadores que dará el Departamento de Violencia del INAMU en el tema de identificación de riesgos y actuación institucional.
- c) Ejecución de una jornada nacional de reflexión en modalidad charla con una duración de 2 horas con personas menores de edad que asisten a todos los Centros de Intervención Temprana del país.
- d) Ejecución una jornada nacional de reflexión en modalidad charla con una duración de 2 horas con las personas adultas que participan en el programa del PANI de Espacios Seguros de todo el país.

### Seguimiento a las familias de femicidio

Durante el 2024 y 2025 se dio la atención y seguimiento a las víctimas sobrevivientes de femicidio en el marco de la articulación interinstitucional *-para aquellas familias que quisieron optar por este servicio-*, para un total de 53 activaciones régimen de reparación integral a sobrevivientes de femicidio.

### Capacitación en prevención de femicidios para organizaciones locales

Esta capacitación es un esfuerzo para que las redes locales puedan reproducir con las organizaciones de mujeres y así fortalecer los factores protectores a nivel comunitario. Se implementó por primera vez en el II Semestre - 2024-. Es la primera vez que se capacita a las redes locales específicamente sobre la prevención del femicidio.

Las redes locales como estrategia de trabajo interinstitucional e intersectorial forman parte del modelo de ejecución del PLANOSI. Está definida en la Ley 8688 de Creación del Sistema Nacional, específicamente en el artículo 13. Por tanto, la participación de las instituciones

representadas en el nivel local y que forman parte del Sistema Nacional en esta estrategia, es obligatoria

El modelo de trabajo de redes locales se creó para establecer un espacio con la potencialidad de acercarse a la magnitud real de la violencia contra las mujeres, la ponderación de sus implicaciones, la capacidad de reacción y a partir de esta comprensión, diseñar estrategias para su enfrentamiento en cada rincón del país. Esto significa que se parte de que la política pública debe ser adaptada y realimentada continuamente desde el nivel local para su adecuación a la realidad concreta.

Los principios que sustentan este modelo de trabajo parten de que toda acción efectiva para atender y prevenir la violencia contra las mujeres sólo será posible si se asume como una tarea de toda la sociedad. La promoción de las respuestas locales ha implicado trabajar en varios niveles: superiores y medios para la definición de las políticas y la facilitación de los espacios, pero con la clara orientación de que las acciones y coordinaciones se deben concretar en el nivel local, donde viven las personas, donde es posible garantizar la sostenibilidad.

Las redes locales como mecanismo estratégico buscan armonizar acciones y recursos entre las distintas instancias con presencia local a fin de garantizar una atención integral a la violencia contra las mujeres, trabajando fundamentalmente en los siguientes niveles de intervención:

- a) Detección
- b) Atención integral e integrada
- c) Prevención y promoción
- d) Acceso a recursos de apoyo
- e) Capacitación a poblaciones estratégicas vinculadas a su prevención y a servicios de atención

Redes Locales: 64 participantes.

Son 76 Redes Locales para la Prevención y Atención de la Violencia a nivel nacional.



## Implementación de la estrategia para el fortalecimiento de los servicios de atención del INAMU para mejorar su eficiencia.

La estrategia contempla asesorías técnicas y capacitación sobre el Protocolo Institucional y las guías por disciplina de atención a mujeres por violencia, dirigido al personal de las Unidades Regionales que está destacado en la atención de mujeres afectadas por la violencia, que incluye a: trabajadoras sociales, psicólogas y abogadas.

Se logró avanzar en las acciones que fortalecen los servicios de atención por medio de las siguientes acciones:

- Crear un espacio para homologar y actualizar conocimientos técnicos entre el personal de atención a la violencia de los equipos de las unidades regionales.
- Construir un espacio de retroalimentación e identificación de nudos críticos y buenas prácticas entre equipos.
- Se regionalizó la gestión de GPS (kits de emergencia para prevenir el femicidio), lo que implicó que se desconcentró el proceso de programación y distribución de los GPS en las Unidades Regionales. En otras palabras, se descentralizó la gestión y trámite para solicitudes y entregas de GPS a las mujeres en alto riesgo de femicidio, disminuyendo los tiempos de respuesta institucional a nivel regional (local).
- Se implementó la Estrategia de Atención Itinerante como complemento a los Puntos Violeta, para acercar los servicios de atención a mujeres afectadas por la violencia en comunidades priorizadas de difícil acceso. Se ejecutó en 13 cantones: Poás, Liberia, Nicoya, Osa, Buenos Aires, Golfito, Corredores, León Cortés, Talamanca, Sarapiquí, Upala, Parrita, Quepos.
- Selección del personal, la capacitación y la coordinación técnica del COAVIFMU.
- Actualización del protocolo interinstitucional de atención a mujeres víctimas de violencia en alto riesgo.

## Fortalecimiento de redes locales

Implementación de la estrategia para la regionalización del PLANОВI y el fortalecimiento de las redes locales, que contempla: capacitación, acompañamiento, seguimiento a cumplimiento de metas.

Las redes locales representan el brazo operativo más importante del PLANOVI. Estas instancias de coordinación interinstitucional local requieren de acompañamiento estratégico permanente. Se ha logrado fortalecer el vínculo del INAMU sobre todo a nivel regional con las redes locales.

Acciones desarrolladas:

- Actualización del Marco Funcionamiento de Redes.
- Diagnóstico de redes en marzo 2024.
- Rendición de cuentas del avance del PLANOVI en 5 regiones del país.
- Encuentros técnicos regionales con las redes locales, que se realizan trimestralmente.
- Ejecución del curso virtual de Prevención la Violencia.
- Se elaboró un informe de cumplimiento de metas por parte de las redes, lo que permite contar con información confiable sobre el avance del PLANOVI en el nivel local.
- Se incluye la Ruta de Género 2022-2026.

En ambos años, se realizaron 4 reuniones regionales al año con todas las redes de cada región. En total son 8 regiones: 32 reuniones.

[Incidencia y seguimiento para apertura de Comités locales para la atención inmediata y el seguimiento de casos de alto riesgo por violencia contra las mujeres \(CLAIS\)](#)

En el 2022 se contaba con 21 CLAIS a nivel nacional y para el 2024 se ha aumentado a 24 CLAIS.

El componente de protección inmediata en casos de alto riesgo de femicidio de PLANOVI genera la constitución y ampliación de Comités Locales de Intervención para la protección y seguimiento de las mujeres en alto riesgo (CLAIS). Estos Comités, integrados por el Ministerio de Seguridad, el Poder Judicial y el INAMU, analizan cada una de las situaciones referidas por alto riesgo de femicidio y gestionan de manera inmediata el acceso a la justicia, la seguridad y la atención psico-social.



Para el 2024, logramos contar con 24 CLAIS que brinda sus servicios para la protección y seguimiento de las mujeres en alto riesgo en: Alajuela, Heredia, Limón, San Carlos, Puntarenas, Pérez Zeledón, Golfito, Desamparados, Corredores, Coto Brus, Turrialba, Jiménez (Juan Viñas), Hatillo, La Cruz, Santa Cruz, Cañas, Upala, Garabito, Los Chiles, Dota, Talamanca, Sarapiquí, Pococí y Quepos.

## VI. FORTALECIMIENTO DE SERVICIOS DE ATENCIÓN VIOLENCIA DEL INAMU

Aumento significativo de la cantidad de mujeres atendidas y eficiencia del servicio a través de la línea 1125

Uno de los grandes hitos de esta Administración fue creación de una línea gratuita para dar información y orientación a las mujeres.

Desde su lanzamiento en el 2023 se atendió 4622 mujeres mientras que en el año 2024 se alcanzó 9151 mujeres que ingresaron por primera vez al INAMU. En otras palabras, tenemos más mujeres informadas sobre sus derechos y de los servicios institucionales, siendo una acción preventiva y para garantizar el pleno goce de sus derechos.

En el 2024 se hizo más eficiente el modelo de atención, con una reconceptualizar para estandarizar la información y orientación en dos niveles de atención.

Atención de casos a través del COAVIFMU-INAMU (9-1-1)

El **Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y de Género contra las Mujeres (COAVIFMU)** se operacionalizó por esta administración en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en Costa Rica. Su importancia radica en varios aspectos fundamentales:

1. **Atención especializada:** Brinda apoyo inmediato a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y de género, ofreciendo orientación, protección y acompañamiento.

2. **Coordinación interinstitucional:** Facilita la colaboración entre entidades gubernamentales y organizaciones para garantizar una respuesta efectiva ante casos de violencia.
3. **Acceso a servicios esenciales:** A través de la línea de emergencia 9-1-1, las víctimas pueden recibir asistencia las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

A finales del 2023 se puso en funcionamiento el Centro Operativo de atención a la Violencia Intrafamiliar y para de la Violencia contra las Mujeres. Este es un despacho que se trasladó del ICE – 9-1-1 al INAMU.

Únicamente en el 2024, +21 mil mujeres recibieron apoyo por parte de las operadoras especializadas en psicología y derecho. Eso significa que las mujeres con solo hacer una llamada pueden recibir apoyo de manera más accesible y oportuna.

### Atención de casos de violencia a través de la Delegación de la Mujer

La Delegación de la Mujer del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) es una instancia dedicada a la protección y el apoyo de las mujeres en situaciones de violencia. Esta delegación trabaja incansablemente para asegurar que cada mujer que busca ayuda reciba atención integral en áreas como psicología, derecho y trabajo social. Con la reorganización, se espera que este mismo modelo esté en las regionales, no solo en San José, como actualmente está en la estructura organizacional.

**Total mujeres atendidas por primera vez en la Unidad  
Delegación de la Mujer por situaciones de violencia: periodo  
2023-feb2025**

Total de mujeres atendidas por primera vez	Año	
	2024	feb-25
	2 081	323

**Fuente:** Unidad Delegación de la Mujer

### Total de atenciones realizadas por la Unidad Delegación de la Mujer a mujeres víctimas de violencia: periodo 2023-feb2025

Total de atenciones en psicología, derecho y trabajo social	Año	
	2024	feb-25
	8 846	1 390

Fuente: Unidad Delegación de la Mujer

## VII. AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA MUJERES

Uno de los pilares fundamentales de nuestro trabajo ha sido la promoción de la autonomía económica de las mujeres para que las mujeres puedan romper los ciclos de violencia y la económica del país tenga rostro de mujer.

### Recursos no reembolsas del Programa FOMUJERES y potencial exportador

En esta Administración logramos que FOMUJERES sea un programa y en solo a 1 año de implementar el nuevo modelo de gestión y **al finalizar el 2024 se colocaron ₡1.482.011.053,32 millones de colones** para beneficiar actividades productivas lideradas por mujeres, siendo el **segundo año de la historia del INAMU que más recursos se entregaron** para fortalecer la puesta en marcha de sus negocios.

Este modelo ha facilitado la presentación de proyectos en cualquier momento del año y ha reducido los trámites excesivos, permitiendo un acceso más ágil y eficiente a los recursos.

Desde que este Gobierno transformó FOMUJERES a un programa **al mes de abril de 2025, es ha colocado más de ₡1900 millones**, impulsando **563 negocios y emprendimientos** de mujeres.

DESEMBOLSOS  
DE RECURSOS NO REEMBOLSABLES

FOMUJERES



MÁS DE ₡1962 MILLONES

PERÍODO AGOSTO 23 - ABRIL 25

## Recursos del Programa FOMUJERES girado a las mujeres Período agosto 2023 – abril 2025

Actividad	Brunca	Central Occidente	Central Oriente	Chorotega	Huetar Caribe	Huetar Norte	Pacífico Central	Total general
Agricultura	€37 216 102,99	€10 910 948,00	€22 309 050,50	€6 955 376,00	€36 656 247,05	€26 080 634,02	€28 851 910,23	€168 980 268,79
Agroindustria	€21 865 222,76		€25 811 338,50	€32 059 642,00	€28 210 807,00	€32 847 131,75	€29 807 846,00	€170 601 988,01
Artesanía y productos verdes	€5 329 636,31		€4 822 567,00	€5 907 222,00	€3 499 970,00	€5 468 012,00	€15 422 047,33	€40 449 454,64
Joyería y bisutería	€2 585 829,02		€2 850 000,00	€1 865 800,00	€2 218 167,51		€3 446 418,00	€12 966 214,53
Organizaciones de mujeres con proyectos en beneficio de sus derechos					€5 400 000,00			€5 400 000,00
Pecuario	€23 520 606,50	€10 697 850,00	€15 019 400,00	€24 095 008,20	€20 713 842,00	€6 556 821,24	€142 919 038,10	€243 522 566,04
Servicios	€80 405 544,82	€42 857 353,61	€22 785 075,00	€79 030 234,70	€132 976 553,19	€104 851 896,82	€217 671 916,97	€680 578 575,11
Textil	€87 932 800,20	€6 709 025,50	€19 103 485,00	€19 524 914,00	€202 361 883,90	€107 057 696,00	€197 153 374,28	€639 843 178,88
<b>Total general</b>	<b>€258 855 742,60</b>	<b>€71 175 177,11</b>	<b>€112 700 916,00</b>	<b>€169 438 196,90</b>	<b>€432 037 470,65</b>	<b>€282 862 191,83</b>	<b>€635 272 550,91</b>	<b>€1 962 342 246,00</b>

Actividad	Brunca	Central Occidente	Central Oriente	Chorotega	Huetar Caribe	Huetar Norte	Pacífico Central	Total general
Agricultura	13	2	6	2	12	8	9	52
Agroindustria	6		7	8	7	7	8	43
Artesanía y productos verdes	1		2	2	1	1	5	12
Joyería y bisutería	1		1	1	1		1	5
Organizaciones de mujeres con proyectos en beneficio de sus derechos					1			1
Pecuario	6	2	3	5	6	2	43	67
Servicios	22	9	6	19	38	27	62	183
Textil	28	3	7	6	62	32	62	200
<b>Total general</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>128</b>	<b>77</b>	<b>190</b>	<b>563</b>

Fuente: Departamento de Desarrollo Regional

En el 2025 el INAMU articuló con PROCOMER, IMAS e INA para que las mujeres FOMUJERES con potencial exportador cuente con becas del PROYECTO IMPULSA. 51 Mujeres beneficiadas.

Estamos potenciando y fortaleciendo las habilidades empresariales de mujeres empresarias que hemos identificado del programa Fomujeres. Ellas tienen potencial exportador, ahora van a recibir las herramientas, conocimientos y conexiones necesarias para abrirse paso en mercados internacionales y fomentar la economía local. Es una prioridad ampliar las oportunidades a las mujeres, cerrar cada vez más las brechas de género y apoyar en la empleabilidad de la población femenina del país, a través de iniciativas que impulsen su desarrollo.

### Primera vez que se cuenta con estrategias de género y cambio climático

Costa Rica sobresale debido a que es la primera vez que se cuenta con estrategias de género y cambio climático, como parte de los Avances del Plan de Acción del Decreto No.44053-MINAE-MCM Género y Cambio Climático. En el 2024 se desarrolló estrategias regionales para apoyar e impulsar los emprendimientos liderados por mujeres en las zonas rurales y

costeras, así como potenciar la sostenibilidad económica verde y azul en las regiones Brunca, Pacífico Central, Chorotega y Huetar Caribe.

Los gobiernos de Costa Rica y Francia, la Ministra de la Condición de la Mujer y el INAMU, la Embajada de Francia, junto con Wildlife Conservation Society (WCS), Conservación Internacional (CI) y Ocean Outcomes (O2), el Fondo Global de Medio Ambiente (GEF), ha generado acciones de coordinación para apoyar el establecimiento de una red de mujeres líderes de las comunidades costeras (Mujeres Líderes Costeras) como una oportunidad del cierre de brechas de género, para impulsar iniciativas de uso sostenible y conservación de los recursos naturales del océano, que mejoren la calidad de vida de los habitantes de las comunidades, por medio de implementación de proyectos azules inmersos dentro de la economía azul.

Dado los compromisos de los gobiernos de Costa Rica y Francia, para lograr avances, los objetivos 30x30 para el océano, se incorporó enfoques inclusivos en la toma de decisiones, la gobernanza y la distribución de beneficios, se inició con este I Encuentro de Mujeres de Mujeres de los mares Guardianas de los Océanos, con la participación de Líderes Costeras de mujeres de América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en Isla Chira, Costa Rica, durante la semana previa a la reunión Pre-UNOC - Inmersos en el Cambio - organizada por el Gobierno de Costa Rica del 7 al 8 de junio de 2024 con el apoyo de PNUD-CR y UNFPA-CR.

Esta actividad de intercambio fue impulsada por medio de las redes y asociaciones de WCS, CI, O2, GEF y PNUD en las comunidades costeras de la región. Entre las participantes del intercambio se encontraban 25 mujeres líderes costeras que representan tanto la conservación como el uso sostenible, junto con ONGs conservacionistas que trabajan en estrecha colaboración con estas mujeres en sus comunidades (WCS, 2024).

Por la experiencia que tienen las mujeres participantes, y como parte de la gestión del conocimiento, las mujeres líderes participantes tendrán actividades de capacitación y fortalecimiento proporcionada por organizaciones de empoderamiento de la mujer.

### *Principales resultados del intercambio en Costa Rica*

1. Facilitar un intercambio de aprendizaje e intercambio de experiencias como parte de la gestión del conocimiento, entre mujeres líderes costeras y sus aliadas de organizaciones conservacionistas, proporcionando el fortalecimiento del liderazgo y el desarrollo conjunto de un manifiesto de posición conjunta para la reunión previa a los océanos de las Naciones Unidas así como impulsar y apoyar una red duradera de mujeres líderes.
2. Facilitar el diálogo a través de un evento paralelo oficial en la Pre-Reunión de las Naciones Unidas sobre los Océanos Costa Rica 2024 entre mujeres líderes costeras y sus respectivos ministerios (es decir, el Ministerio de Ambiente, el Ministerio de la Condición de la Mujer, el Instituto Nacional de la Mujer) para elevar las voces de las mujeres costeras en el escenario internacional.
3. Desarrollo conjunto de un manifiesto de posición de alto nivel en nombre de las mujeres líderes costeras en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Océanos de 2025 en Francia para generar un impulso político para cerrar las brechas de género en los sectores económicos, la conservación y la gestión costera-marina.

Este intercambio fue el primero de cinco intercambios regionales que tendrán lugar antes de la reunión de junio de 2025 de la UNOC en Niza, Francia, con el objetivo de cultivar una red global duradera de mujeres líderes costeras que crecerá con el tiempo.

### *Evento paralelo oficial en la reunión previa a la UNOC 2024 (San José)*

La iniciativa Mujeres Líderes Costeras fue seleccionada para un evento paralelo oficial en la Pre-Reunión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Océanos de Costa Rica 2024. Este evento fue respaldado y será co-diseñado con los gobiernos de Costa Rica y Francia, coanfitriones de la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Océanos en 2025. El evento fue estructurado como una mesa redonda de diálogo, moderada por WCS y CI, y con la participación de la señora Cindy Quesada Hernández, Ministra de la Condición de la Mujer de Costa Rica; Alexandra Bellayer-Roille, Embajadora de Francia en Costa Rica,

representantes del GEF y PNUD-CR y tres mujeres líderes costeras seleccionadas. Al acoger este diálogo, se sensibilizó a los responsables de la toma de decisiones.

En el año 2025, se continúan con los talleres en las 4 regiones seleccionadas, el objetivo del proyecto es impulsar la reactivación económica bajo un enfoque de sostenibilidad, equidad de género e inclusión. Este proceso incluye la participación de iniciativas como *Mujeres de los Mares*, *Guardianas de los Océanos* y está alineado con metas globales como la Meta 23 de la Convención sobre Diversidad Biológica. Su propósito es promover la bioprospereidad y la autonomía económica en el marco de la ruta de género.

### Empresariedad

En cuanto a las acciones de inclusión financiera, el MEIC, el INAMU y Coopenae han establecido una alianza institucional para capacitar a mujeres emprendedoras y empresarias a través del programa "Consultorio Financiero Coopenae". Esta colaboración se enmarca dentro de la Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF) liderada por el MEIC. El programa ofrece formación técnica y práctica para promover la autonomía económica de las mujeres. Según la Encuesta de Microempresas en Costa Rica desde una Perspectiva de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en Costa Rica hay 380,614 personas microempresarias, de las cuales 119,463 (31.5%) son mujeres, y el 50.7% de ellas son jefas de hogar. El programa "Consultorio Financiero Coopenae" incluye un diagnóstico detallado para evaluar el progreso de las participantes al inicio y al final de la formación, asegurando un impacto en sus conocimientos y prácticas financieras. Se trata de un espacio seguro, con un servicio uno a uno, con una guía experta de cómo administrar de forma saludable las finanzas y que brindará un seguimiento oportuno, con profesionales no solo en el área financiera y económica, sino en la educación y la implementación estratégica, la planificación y la comunicación asertiva.

### Empleabilidad

Gracias a la incidencia política de la Ministra de la Condición de la Mujer, el INAMU brindó **100 becas a jóvenes estudiantes**

La alianza con la Universidad **FUNDEPOS** y el compromiso por el desarrollo de las mujeres en el país, permitió que el INAMU ayudara a 100 jóvenes que estudiarán un **técnico en Asistente de mantenimiento aeronáutico**.

Las becas se otorgaron a las primeras 100 chicas entre los 18 y 25 años que se encuentren en el último año de colegio o con título de bachillerato de secundaria, con equipo e internet para llevar el curso virtual, disponibilidad para asistir a los talleres presenciales, activa en SINIRUBE y cumplan con los requisitos establecidos.

En 2024, hemos reconocido a 17 organizaciones por sus **Buenas Prácticas Laborales**. Estas organizaciones han demostrado un compromiso ejemplar con la creación de entornos laborales inclusivos y equitativos, donde las mujeres pueden desarrollarse profesionalmente sin barreras de género.

Hemos certificado a 6 organizaciones con el **Sello de Igualdad de Género** bajo la Norma INTE-G:38-2015. A finales del 2024 las primera Instituciones que se certificaron para recibir en este 2025 el Sello de Plata serán el INA y RECOPE, esta certificación es un reconocimiento a las empresas e instituciones que implementan políticas y prácticas que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estas acciones no solo benefician a las mujeres, sino que también contribuyen al acceso al empleo decente, justo y equitativo.

Actualmente se encuentran en proceso las siguientes instituciones: INDER, ARESEP, ICT, SINAC Cocos, CONAGEBIO y DGSC.

En cuanto brindar herramientas para el empleo, uno de los pilares fundamentales de nuestro trabajo ha sido la capacitación y formación de mujeres en condición de pobreza. Hemos superado la meta del Plan Nacional de Desarrollo (PND) de capacitar a 10,000 mujeres en el **Programa Avanzamos Mujeres (PAM)**. En el año 2023, capacitamos a 10,291 mujeres, y en 2024, alcanzamos un total de 10,297 mujeres capacitadas. Son mujeres víctimas de violencia que gracias a este proceso logran superar las barreras que las limitaba a tomar decisiones y retomar intereses y necesidades: como educación, capacitación técnica, emprendimientos y empleo, también porque logran romper ciclos de violencia, desarrollar o fortalecer la corresponsabilidad, ubicarse laboralmente, iniciar capacitaciones

técnicas y sobre todo saberse sujetas de derechos; es decir, el INAMU les orienta para construir su proyecto de vida.

## VIII. MECANISMOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES

Para el 2024, se resalta algunos mecanismos para el fortalecimiento para las mujeres, por primera vez, se estableció una **mesa de trabajo sobre inclusión, deporte y salud** desde la perspectiva de género en el Congreso Nacional de Deporte y Recreación. Esta mesa fue sistematizada por el INAMU y la CCSS en coordinación con la oficina de género del ICODER.

Esta mesa es en específico para trabajar el tema de la perspectiva de género inclusivo, accesible y diverso, dirigido a personas actoras en la parte administrativa como técnica en el ámbito de la actividad física, ejercicio físico, deporte y recreación, con Federación Costarricense de Deportes Acuáticos, Comité Paralímpico Nacional. Olimpiadas Especiales, Federación Costarricense de Tenis. Asociación de Kurash CCDR Desamparados Federación de Para deportes, Costa Rica Consejo Nacional de Deportes Comité Olímpico Nacional Colegio Árbitros Baloncesto CCDR Naranjo. Es un logro dado anteriormente en los congresos no incluían la perspectiva de género.

Desde el 2024, el INAMU promueve los encuentros regional y nacional en **carreras STEM** de forma presencial y se gestionaron dos encuentros en ese período, uno presencial y otro virtual, con interpretación de LESCO. Estos encuentros incluyeron poblaciones que no habían sido tomadas en cuenta anteriormente, brindando aspectos de accesibilidad. Resulta un logro debido a que se la **inclusión de poblaciones** que no habían sido tomadas anteriormente, **brindando aspectos de accesibilidad.**

En cuanto derechos sexuales y derechos reproductivos, se articuló con el Ministerio de Salud para la realización de una guía para la **atención integral de mujeres con VIH**. Además, se trabajó en conjunto con ALAMUD y UNFPA en talleres sobre derechos sexuales y reproductivos para mujeres con discapacidad cognitiva y sus madres. Se hace hincapié dado que en el 2023, a raíz de una consulta a mujeres en las regiones del país, se priorizaron poblaciones que han sido vulnerabilidades en sus DSDR para realizar un modelo de

incidencia según población; ya para el 2024, **se trabaja el tema de VIH y mujeres con discapacidad.**

En octubre de 2024, se realizó el **Segundo Encuentro Nacional de Alcaldesas, Vicealcaldesas, Intendentas, Viceintendentas, y personal de las Oficinas Municipales de la Mujer**, como parte de los fines institucionales para el impulso, la coordinación y vigilancia para que las instituciones públicas cumplan con la política nacional para la igualdad efectiva; pero también, la promoción de la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad con los hombres. En este encuentro participaron 155 personas de todas las provincias del país.

Se posicionaron temas de interés institucional, entre ellos, herramientas y orientación de los aspectos mínimos que deben incorporar en sus planes de trabajo para garantizar un avance en pro de los derechos de las mujeres, que permita la mejor articulación posible de la oferta institucional y la incidencia de la Municipalidad en favor de los derechos humanos de las mujeres y sus autonomías en cada cantón.

Se abordaron temas como principales brechas de género para la igualdad efectiva; las distintas manifestaciones de la Violencia en contra de las mujeres entre ellas, en la política; corresponsabilidad de los cuidados; acción climática e igualdad de género.

Se generó una vinculación entre las autoridades institucionales y las nuevas autoridades municipales posterior a la elección municipal 2022, así como las instancias técnicas, lo que deriva en el conocimiento de las acciones que realiza el INAMU, asesorías técnicas, así como posteriores coordinaciones y trabajo conjunto.

La articulación con las mujeres en puestos de decisión resulta estratégico para la generación de una alianza sororaria que permita abonar a la erradicación de los obstáculos estructurales que limitan el avance de los derechos humanos las mujeres, así como, la erradicación de toda forma de violencia basada en género, esto desde el posicionamiento de las políticas nacionales que lidera el INAMU como instancia rectora en la materia.

Asimismo, se dio una retroalimentación entre el trabajo que realizan las distintas OFIM en las distintas municipalidades del país. Con esta acción se permite visibilizar a las OFIM como instancias relevantes dentro de los gobiernos locales y el apoyo desde el INAMU para su fortalecimiento a nivel local.

A partir de esta actividad se firmó un pronunciamiento donde se ratifican las consideraciones del Primer Encuentro realizado en 2022 y se respalda al INAMU con la interposición de la Acción de Inconstitucionalidad ante las señoras y los señores Magistrados de la Sala Constitucional para que se acoja por el fondo y se declare inconstitucional la reforma con relación al EXPEDIENTE 24-016520-0007-CO, que debilita a las OFIMs.

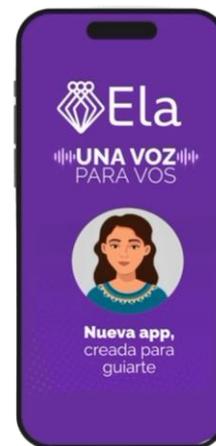
## IX. EVOLUCIÓN Y MODERNIZACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Aplicación Móvil con inteligencia artificial para la Atención de las Personas Usuarias en un Primer Nivel de Atención, las 24 horas del día, denominada App Ela.

En diciembre de 2024 se logró culminar con la solución tecnológica con inteligencia artificial que permita la comunicación con las mujeres y la evaluación a través de una herramienta tecnológica.

Es una aplicación desarrollada por el INAMU que incorpora **inteligencia artificial** para brindar apoyo a las mujeres costarricenses ofreciendo acceso a información relevante, asistencia virtual personalizada y herramientas para reportar casos de abuso. Algunas de sus características innovadoras incluyen:

- **Asistencia virtual personalizada:** Utiliza IA para responder consultas sobre derechos de las mujeres y violencia de género.
- **Botón de emergencia:** Permite activar una alerta al **911** en situaciones de peligro, enviando la geolocalización de la usuaria.
- **Acceso a información relevante:** Ofrece recursos sobre prevención de violencia y empoderamiento femenino.
- **Interacción intuitiva:** La IA facilita una experiencia de usuario accesible y rápida.



Esta aplicación representa un avance en la protección y apoyo a las mujeres en Costa Rica.

## Adquisición de Sistemas Automatizados para el INAMU

Desarrollo de dos proyectos de Sistemas de Información:

1. Sistema de Registro y Referencia Único de Atención a Personas Usuaras (SisRUAP), para Fomujeres (Finaliza en el 2025)
2. Sistema Integrado de Planificación y Gestión Financiero-Administrativa (SIPGAF)

En noviembre de 2024 se dio la puesta en marcha del sistema SIPGAF, asegurando una mayor eficiencia en la administración de recursos financieros y operativos, facilitando el control y transparencia de la información administrativa y presupuestaria.

El sistema SIPGAF permite una gestión integrada y centralizada de los procesos administrativos, asegurando el cumplimiento de normativas internas y externas, mejorando la trazabilidad de la información financiera y la toma de decisiones.

2024: Implementación en paralelo del SIPGAF con las dependencias claves para la puesta en marcha en enero 2025, con ello se espera mejorar los tiempos de respuesta y la automatización de procesos.

## Sustitución y Adquisición de Equipo de cómputo y dispositivos para el INAMU

Durante 12 años, el INAMU experimentó una obsolescencia tecnológica que resultó en niveles bajos de seguridad en los equipos de cómputo y dispositivos. Esta situación afectó la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta de la institución ante las necesidades tecnológicas modernas. Sin embargo, durante el período 2023 y 2024, se logró sustituir casi la totalidad de los equipos de cómputo, lo que permitió mejorar significativamente la seguridad y el rendimiento de los sistemas. Esta renovación tecnológica no solo optimizó los procesos internos, sino que también fortaleció la infraestructura tecnológica del INAMU, preparándola para futuros desafíos y oportunidades.

En resumen, se logró adquirir 284 equipos en el 2023 y 141 equipos en el 2024.

## X. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### Evaluación de diseño de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 – PIEG y de evaluación de PLANOVI 2017-2032

Se propuso un plan de mejora con las acciones de las estrategias de articulación de ambas políticas en su modelo de gestión e indicadores de resultados. En el POI 2024 se incorpora un plan de implementación de las recomendaciones emitidas por MIDEPLAN tanto de la evaluación de diseño de la PIEG, como de la auditoría operativa del PLANOVI.

Para efectos del cumplimiento de ese plan, se logró realizar la contratación de un equipo consultor que diseñe y ejecute la caracterización y cuantificación de la población meta de las políticas PIEG y PLANOVI desde la perspectiva de interseccionalidad; el diseño metodológico para incorporar la perspectiva de interseccionalidad en los planes de acción de las políticas PIEG y PLANOVI; y la construcción de un sistema de indicadores que permita evaluar el grado de avance en la consecución de los resultados esperados de la PIEG 2018-2030.

En el 2024 se buscó eficientar ambas políticas públicas y revisar si realmente surte efecto sus acciones. Por lo tanto, se hizo el proceso para la evaluación las políticas y por otra parte,

contar con insumos para la incorporación del plan de implementación de las recomendaciones emitidas por MIDEPLAN, tanto de la evaluación de diseño de la PIEG, como de la auditoría operativa del PLANOVI.

### Más instituciones incluidas en el proceso de Presupuestos Públicos con enfoque de género

Este proceso formativo permitió proporcionar conocimientos y herramientas necesarias para aplicar de manera efectiva y eficiente la perspectiva de género a lo largo del ciclo presupuestario y así promover una gestión inclusiva y eficiente de los recursos públicos, el cumplimiento de compromisos internacionales y nacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres, y el fortaleciendo la institucionalidad pública a través de la implementación de presupuestos que contribuyan a disminuir las brechas existentes entre hombres y mujeres, así como prevenir la violencia contra las mujeres y los femicidios, y promover las autonomías de las mujeres en su diversidad; el resultado de ello fomenta el desarrollo inclusivo, la reducción de la pobreza y el bienestar de las comunidades.

Se logró que 8 Instituciones ejecutaran esta acción. En el 2024 se capacitó a 221 personas funcionarias (156 mujeres y 65 hombres) de departamentos de planificación, presupuestos y comisiones de género de un total de 12 instituciones sobre la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planificación y presupuestación pública. Las instituciones impactadas son: Área económica de Servicios Técnicos, y asesores y asesoras de la Comisión de Hacendarios, así como a Autoridades y personal técnico del Departamento Financiero, Área de Planificación institucional, Gerencia General, asesores y asesoras del Directorio y áreas que intervienen en el presupuesto institucional, la División Administrativa, el Departamento de Análisis Presupuestario de la Asamblea Legislativa. Procuraduría General, MJP, Poder Judicial, TSE, MIVAH, PANI, INEC, CONAC, MSP, UNA y Ministerio de Hacienda.

### Articulación efectiva de la PIEG y PLANOVI, en cumplimiento a la CGR

Articulación de las políticas nacionales para la igualdad y no violencia (Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 – PIEG y Política Nacional

para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades Costa Rica 2017-2032 – PLANNOVI).

Se logró definir e implementar los mecanismos de articulación e instrumentos de control para la vinculación entre los sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas PIEG y PLANNOVI en cumplimiento de la Disposición 4.11 de la Contraloría General de la República.

Para ello, se realizaron ajustes de manera conjunta, a las fichas de indicadores de las instituciones ejecutoras de ambas políticas. Estas fichas resumen los compromisos institucionales para el período de cada uno de los planes.

Lo anterior de la mano de la definición de una hoja de ruta para el sistema de reporte de cumplimiento de metas anuales, a través del establecimiento de un único sistema de reporte: Sistema de Información y Seguimiento de las Políticas de Igualdad y no Violencia (SISPIV), a través de la herramienta de software Spider Impact, el cual permite la automatización y seguimiento de ambas políticas.

Esta articulación también ha impulsado y acompañado el desarrollo del proceso de regionalización de las políticas de igualdad, no violencia y cambio climático, logrando a la fecha la consecución de proceso de consulta y de un plan de acción regional en la región Brunca.

Los logros en este tema han permitido el mejoramiento de la eficacia en el seguimiento de las acciones comunes de las políticas de igualdad y no violencia. También, el desarrollo de regionalización de las políticas de igualdad, no violencia y cambio climático con mecanismos de interinstitucional y plataformas de mujeres lideresas que participan en la elaboración y seguimiento de dichos planes.

Como parte del proceso continuo de trabajo de los planes de acción de ambas políticas, que inició en 2023, en el cual se logró plasmar los compromisos y metas de los periodos correspondientes, en el 2024 se procedió a realizar una revisión de las fichas en conjunto con las instituciones ejecutoras.

## Ejecución del plan de acción 2023-2026 de la PIEG

Se ha logrado brindar asesoría a las 60 instituciones ejecutoras de los compromisos PIEG plasmados en el plan de acción del periodo correspondiente.

La información derivada de la ejecución de las acciones se ha logrado condensar en un informe que ha sido presentado al Comité de Alto Nivel Político (CIANP) y ha sido divulgado en las regiones del país a las mujeres lideresas, así como ha sido puesto a disponibilidad del público en general al ser colocado en la página web institucional, a la cual se cuenta con acceso gratuito.

Esto ha permitido conocer el grado de avance de los compromisos, los retos, dificultades y obstáculos, así como las condiciones que impulsan en las instituciones la implementación de acciones que permiten el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Se refleja un avance del 85% de implementación de los compromisos institucionales acordados y actualmente las instituciones se encuentran en el periodo para realizar los reportes de ejecución para la respectiva actualización.

## Cumplimiento de normativa: Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público

Al 31 de diciembre 2024 se logró el 100% de la Implementación de Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público en el INAMU. Siendo una prioridad para esta Administración.

Dentro de los principales beneficios de las NICSP se encuentran la transparencia y la rendición de cuentas, la estandarización y comparabilidad de la información contable, la toma de decisiones con mejor información, mejores datos contables, mejoras en los procesos y controles internos.

Resultó ser un tema prioritario hasta que la actual Presidenta Ejecutiva del INAMU priorizó el cumplimiento de las NICSP. Implicó que durante el período 2024 en coordinación con la

Presidencia Ejecutiva, Dirección Administrativa Financiera, Comisión NICSP y las Unidades Primarias de registro se contará los productos para el cierre de brechas y con la información necesaria para realizar los registros contables y las revelaciones en el Estado de Notas Contables.



### Plan de compras ejecutado con más eficiencia

Históricamente, antes del 2024, la mayor parte de las licitaciones no lograban ejecutarse a tiempo, lo que provocaba la subejecución presupuestaria. Caso contrario sucedió en el 2024, que la mayoría de las solicitudes de contratación se recibieron y se tramitaron aceleradamente desde el ingreso de la nueva jerarca, lo que contribuyó a una mejor ejecución presupuestaria.

Debido al constante monitoreo de la Presidenta Ejecutiva actual, se logró que el INAMU realizara una mayor ejecución del presupuesto institucional durante el periodo 2024, lo anterior en comparación con la ejecución al Plan de Compras periodo 2023. Además, se ha generado capacidades en el personal para que profundicen en la Ley de Contratación Pública su Reglamento.

### Recursos FODESAF ejecutados con más eficiencia

El presupuesto del INAMU tiene su origen en la Ley No. 7801 del 30 de abril de 1998. Específicamente en el Capítulo V del Régimen Patrimonial, en su artículo 23, inciso e) se dice: *“el dos por ciento (2%) de los todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares”,* y del inciso f) se lee: *“El Instituto tendrá plena libertad para presupuestar, como propios los recursos que reciba de*

*cualquier institución o fondo estatal con la debida aprobación de la Contraloría General de la República, y asignarlos a las partidas cuando lo estime oportuno.”*

El incremento de la ejecución presupuestaria de los recursos provenientes de FODESAF que paso del 83% del año 2023 a un 88% en el año 2024.

Para el 2024 se ejecutaron más ₡12 mil millones de FODESAF y en valores absolutos, es la más alta ejecución de recursos FODESAF de la historia del INAMU. En otras palabras, se ha colocado más dinero en beneficio de las mujeres y continuamos trabajando fuerte para asegurar una mejor inversión.

### Plan Operativo Institucional 2025 con ampliación de cobertura para las mujeres

El Plan Operativo Institucional (POI) del período 2025 se trabajó y fue aprobado con contenidos asociados a la ampliación de cobertura de programas de atención directa a mujeres en todas las regiones del país.

El POI INAMU 2025 no sufrió recortes presupuestarios ni programáticos para los servicios en ejecución, ligados especialmente al presupuesto ordinario. Tampoco sufrió recortes en materia de programación establecida para Proyectos de inversión pública. Es un logro porque lo anterior permite el funcionamiento normal de la institución y no se afectó ninguna partida esencial.

### Priorización del Plan de Inversión

Para el 2024 se aceleró la cartera de proyectos, avanzando con la solicitud de códigos para iniciar procesos licitatorios y se hizo los cierres de 2 proyectos (Edificio Limón y Puntarenas) para que en los estados financieros pueda reflejarse como capitalizable estos inmuebles.

Se dio la priorización y aceleración de las etapas de los proyectos:

- a) “Estudio, diseño y construcción de la sede del Instituto Nacional de las Mujeres, en el Distrito Ciudad Quesada, en la Provincia de Alajuela”.



- b) “Estudio, Diseño y Construcción de la Sede del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el distrito Guaycará (Río Claro), Cantón Golfito, Provincia Puntarenas”.
  
- c) Construcción y equipamiento del Centro de Atención y Albergue para mujeres víctimas de violencia, sus hijos e hijas, -CEAAM- en el Gran Área Metropolitana. Como elemento adicional del proceso se avanzó considerablemente en el proceso de donación de terreno de parte del ICE al INAMU con tal de que se construya el CEAAM Gran Área Metropolitana.

A todas luces, es un logro esta actualización del Portafolio de proyectos de inversión del INAMU dado. En enero de 2025 ya estaban listos los términos de referencia para el estudio, diseño y construcción de los edificios, a la espera que MIDEPLAN asigne el código para arrancar con el proceso licitatorio.

Se extiende el informe de labores de la gestión ejecutada por la Ministra de la Condición de la Mujer, Cindy Quesada Hernández y la Presidenta Ejecutiva del INAMU, Yerlin Zúñiga Céspedes, correspondiente a los principales logros del período 2024-2025. De acuerdo con la normativa, en San José el 15 de mayo de 2025.

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

**Yerlin Zúñiga Céspedes**  
**Presidenta Ejecutiva, INAMU**