



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

Plan de Acción 2023-2026

Informe anual de cumplimiento de metas PIEG 2024

Elaborado por:

Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva
entre Mujeres y Hombres

Agosto 2025



Contenido

1. Introducción	2
Instituciones Ejecutoras.....	4
2. Metodología	6
Sistema de medición del cumplimiento	8
Reportes parciales o sin reporte	9
3. Cumplimiento por Eje estratégico	11
Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad y no violencia	12
Eje 2: Distribución del tiempo	34
Eje 3: Distribución de la riqueza	45
Eje 4: Distribución del poder	68
4. Análisis del cumplimiento por eje: avances y rezagos.....	81
5. Reporte de la inversión en las políticas de igualdad y no violencia	89
6. Recomendaciones	94
7. Anexos	98
Detalle del nivel de cumplimiento de las instituciones ejecutoras de acuerdo con los indicadores de cada acción estratégica, según eje.	98

1. Introducción

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) comprende el periodo 2018 – 2030. Es un instrumento que responde a legislación nacional y compromisos internacionales en materia de derechos humanos e igualdad efectiva que protegen los derechos de las mujeres, los cuales Costa Rica ha ratificado, con especial importancia los contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, emitida en 1984) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem do Pará, emitida en 1994), al igual que en las declaraciones, acuerdos, plataformas de esta materia, y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. También se integran al marco jurídico otros tratados, convenios y convenciones, con el objetivo de proteger, respetar y garantizar todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas en su diversidad.

Esta Política tiene como base el análisis de los resultados de la PIEG 2007 – 2017 con sus metas alcanzadas y pendientes, las demandas de las mujeres, la lectura del contexto histórico social, las voces de expertas y académicas en la materia, representantes de organizaciones no gubernamentales y sector privado. Se propició un proceso participativo desde y con todas estas partes, donde se identificaron nudos estructurales fundamentales por resolver para detener la reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, que continúan generando brechas en el camino hacia la igualdad efectiva.

Esos nudos fundamentales apelan a: los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado; la desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; y a la concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público. A partir de estos se determinaron las prioridades a atender asociadas con reivindicaciones históricas de los derechos de las mujeres. Esto se organizó en cuatro ejes:

- El **Eje 1 Cultura de los derechos para la igualdad**, tiene dos objetivos. En el primero se promueven los cambios culturales en la ciudadanía, en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país. El segundo se avoca en el fortalecimiento de la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado costarricense.
- El **Eje 2 Distribución del tiempo**, se enfoca en promover la corresponsabilidad social de los cuidados de las personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, con el fin de posibilitar las oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.
- El **Eje 3 Distribución de la riqueza**, tiene como objetivo fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, con el fin de reducir la desigualdad que tiene

el país en la distribución de la riqueza; toma en consideración la corresponsabilidad social de los cuidados como fundamental para el empoderamiento económico en todas las regiones y zonas del país.

- El **Eje 4 Distribución del poder**, se concentra en fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva.

La PIEG 2018-2030 se encuentra en la ejecución de su segundo plan de acción, el cual abarca el periodo 2023-2026, a través del que se han operacionalizado los compromisos que el Estado tiene en esta materia, ejecutado por medio de 62 instituciones e instancias. En un gran esfuerzo de coordinación, para este plan se articulan los ejes 1 de los planes de acción de la PIEG y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades PLANOVI 2017-2030, pues ambos promocionan una cultura hacia la igualdad y no violencia.

Este informe presenta los resultados de la ejecución de las metas del año 2024, que ha sido elaborado a partir de la información reportada por las instituciones e instancias ejecutoras. De las instituciones ejecutoras con metas para ese año, el 89% realizan el reporte, el 11% no realizó el reporte, se brinda el detalle más adelante.

En el primer apartado se explica la metodología aplicada para la elaboración del documento y el seguimiento realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como ente rector, en apego a la ruta establecida en la PIEG desde su creación, por medio del sistema de medición de cumplimientos de cada plan de acción y sus metas. En el segundo apartado se presenta el cumplimiento por eje. En el tercero el análisis de los avances y rezagos de los ejes. En el cuarto apartado se hace referencia al reporte de presupuestación con enfoque de género en las políticas públicas para la igualdad y no violencia. Se cierra con la sección de recomendaciones. También se añade un apartado de anexos, en el cual se presenta la ejecución de cada una de las instituciones.

Instituciones Ejecutoras

A continuación, se enlistan las instituciones e instancias ejecutoras de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2023, Plan de Acción 2023-2026:

Tabla 1. Instituciones ejecutoras del Plan de Acción 2023-2026 de PIEG.

Sigla	Nombre de la institución
1. ARESEP	Autoridad Reguladora de Servicios Públicos
2. AL	Asamblea Legislativa
3. AYA	Acueductos y Alcantarillados
4. BCCR	Banco Central de Costa Rica
5. BNCR	Banco Nacional de Costa Rica
6. CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
7. CENCINAI	Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
8. COMEX	Ministerio de Comercio Exterior
9. CNE	Comisión Nacional de Emergencias
10. CNFL	Compañía Nacional de Fuerza y Luz
11. CONAPAM	Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
12. CONAPDIS	Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad
13. COSEVI	Conseja Nacional de Seguridad Vial
14. CPJ	Consejo de la Persona Joven
15. CNP	Consejo Nacional de Producción
16. DGSC	Dirección General de Servicio Civil
17. DIRADECO	Dirección Nacional de Desarrollo Comunal
18. ESPH	Empresa de Servicios Públicos de Heredia
19. FONAFIFO	Fondo Nacional de Financiamiento Forestal
20. IAFA	Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia
21. ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
22. ICODER	Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación
23. ICT	Instituto Costarricense de Turismo
24. IFAM	Instituto de Fomento y Asesoría Municipal
25. IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
26. INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
27. INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
28. INCOPECA	Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura
29. INDER	Instituto de Desarrollo Rural
30. INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
31. INFOCOOP	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
32. INS	Instituto Nacional de Seguros
33. INVU	Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
34. ITCR	Instituto Tecnológico de Costa Rica
35. MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
36. MCJ	Ministerio de Cultura y Juventud
37. MEIC	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
38. MEP	Ministerio de Educación Pública

39. MGP	Ministerio de Gobernación y Policía
40. MICITT	Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones
41. MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica
42. MINAE	Ministerio de Ambiente y Energía
43. MJP	Ministerio de Justicia y Paz
44. MH	Ministerio de Hacienda
45. MS	Ministerio de Salud
46. MIVAH	Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
47. MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
48. MSP	Ministerio de Seguridad Pública
49. MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
50. PANI	Patronato Nacional de la Infancia
51. PIMA	Programa Integral de Mercadeo Agropecuario
52. PJ	Poder Judicial
53. PROCOMER	Promotora de Comercio Exterior
54. RECOPE	Refinadora Costarricense de Petróleo
55. SINAES	Sistema Nacional de Acreditación Superior
56. ST REDCUDI	Secretaría Técnica Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil
57. SUGEF	Superintendencia de Gestión Financiera
58. TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
59. UCR	Universidad de Costa Rica
60. UNA	Universidad Nacional
61. UNED	Universidad Estatal a Distancia
62. UTN	Universidad Técnica Nacional

Fuente: Elaboración propia.

Cabe anotar que IAFA y MJP solo tienen compromisos en PLANОВI. Sin embargo, al estar articulado el Eje 1 de ambos planes de acción de PIEG y PLANОВI, se suman las acciones que estas ejecutaron a los resultados de ese Eje.

2. Metodología

La metodología empleada para realizar el presente informe se alinea con el procedimiento establecido para la elaboración de informes de cumplimiento de las políticas PIEG y PLANOVI que se ejecuta a través de cinco pasos que se describen a continuación:

1. *Solicitud de informe a las instituciones responsables de la ejecución de las políticas*

El proceso inicia con la comunicación oficial desde el INAMU solicitando la presentación del informe de cumplimiento de metas del periodo a las jerarquías institucionales responsables, con copia a las personas enlaces PIEG. Esta comunicación se envía en el último trimestre del año a reportar, incluyendo la calendarización sobre las fechas clave del proceso y la información que debe contener el informe.

2. *Ingreso de la información en el sistema (SISPIV)*

Las instituciones ejecutoras ingresan la información sobre el cumplimiento de metas en el Sistema de Información para el Seguimiento de las Políticas de Igualdad y No Violencia (SISPIV) como medio oficial para el reporte de ejecución.

En el mes de enero del 2025 se brinda capacitación a todas las personas enlaces institucionales responsables del reporte en el SISPIV. Esa misma semana se abre el sistema para el ingreso de la información.

3. *Revisión de la información reportada y proceso de subsanaciones*

En marzo 2025 la Secretaría Técnica de la PIEG (STPIEG) realiza la primera revisión de la información reportada, con el objetivo de corroborar la calidad de la misma. Esto implica un cotejo detallado de lo consignado en el sistema, las evidencias documentales que respaldan esas acciones, en verificación con los compromisos contemplados en la ficha técnica institucional de los planes de acción PIEG/PLANOVI.

En el caso del Eje 1 esta tarea se realiza en conjunto con la Secretaría Técnica de PLANOVI (STPLANOVI) debido a que ambos planes de acción comparten ese eje a través de acciones estratégicas y articuladas para la consecución de los objetivos direccionados hacia el cierre de brechas de género y prevención de la violencia contra las mujeres. Ha de anotarse que no todas las instituciones tienen compromisos en ambas políticas.

Una vez concluida esa primera revisión se remite una comunicación a cada institución con el detalle de las observaciones por mejorar e información pendiente, para que, en el plazo de un mes, procedan con las subsanaciones, según corresponda.

En relación con las subsanaciones, el 97% de las instituciones tuvieron que subsanar su reporte debido a los siguientes hallazgos: acciones estratégicas sin indicar la meta alcanzada,

acciones sin evidencia documental, actividades que no contienen una descripción cualitativa que indique lo ejecutado, no se realiza balance cualitativo de lo actuado, se reportan actividades que no corresponden con los compromisos pactados en la acción estratégica.

4. Elaboración del informe preliminar

Concluido el período de subsanaciones, se inicia la etapa de sistematización y análisis de la información, integrando los datos cuantitativos reportados en el SISPIV con la información cualitativa que se obtiene de la revisión de las evidencias documentales aportados por las instituciones.

Posteriormente, se elabora un documento preliminar con hallazgos generales que se presenta al Comité Técnico Interinstitucional (CTI) de la PIEG en la sesión ordinaria de abril para su retroalimentación y con el interés de profundizar en aspectos cualitativos y condiciones impulsoras y limitantes de las instituciones para avanzar con la ejecución de las metas comprometidas. Este ejercicio se repite en la sesión ordinaria de junio teniendo como insumo una versión más avanzada del informe, aportando con mayor detalle en el balance de cumplimiento de cada eje.

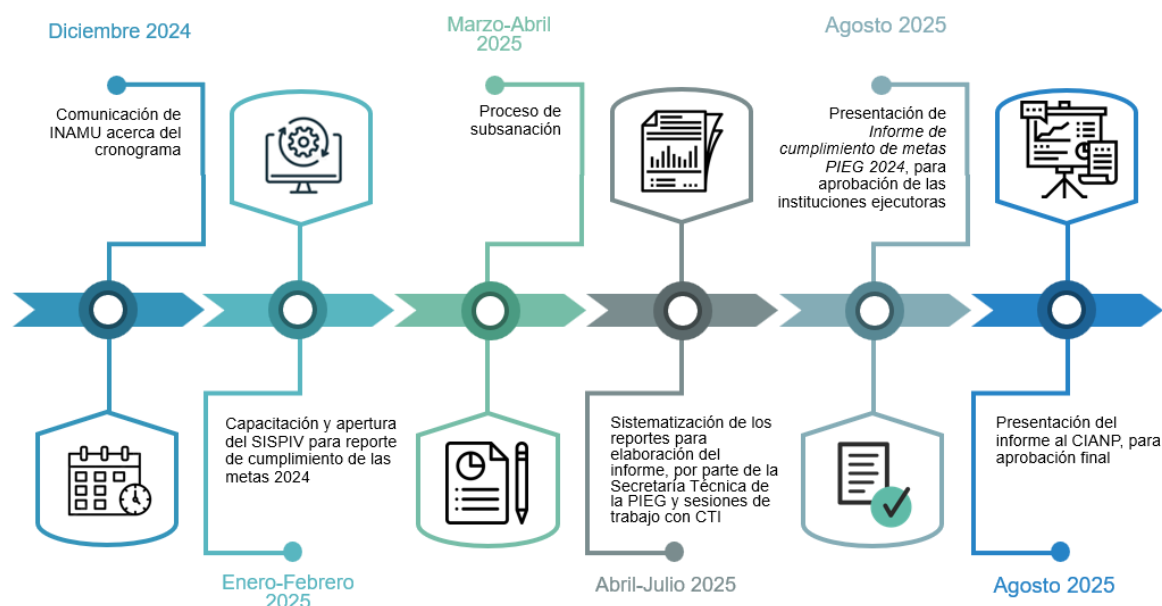
Una vez concluido el documento preliminar se revisa por instancias superiores del INAMU para incorporar sus observaciones en caso de que las hubiera y posteriormente se remite al CTI en el mes de agosto, como instancia de coordinación técnica para sus observaciones y recomendaciones.

5. Aprobación final y divulgación

El informe final se presenta al Comité Interinstitucional de Alto Nivel Político (CIANP) para su análisis y aprobación en sesión ordinaria. Posterior a su aprobación, se procede con la divulgación nacional y regional del documento, promoviendo su acceso libre como herramienta de transparencia, rendición de cuentas y aprendizaje colectivo.

Este proceso se sintetiza en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. Proceso de elaboración de Informe de cumplimiento de metas PIEG 2024.



Fuente: Elaboración propia.

Sistema de medición del cumplimiento

Para presentar el nivel de avance de cada eje, el SISPIV muestra una medición tipo semáforo que permite visualizar de manera más clara un mapa de color para el seguimiento de las acciones y sus indicadores, asignando un código de color según el grado de cumplimiento.

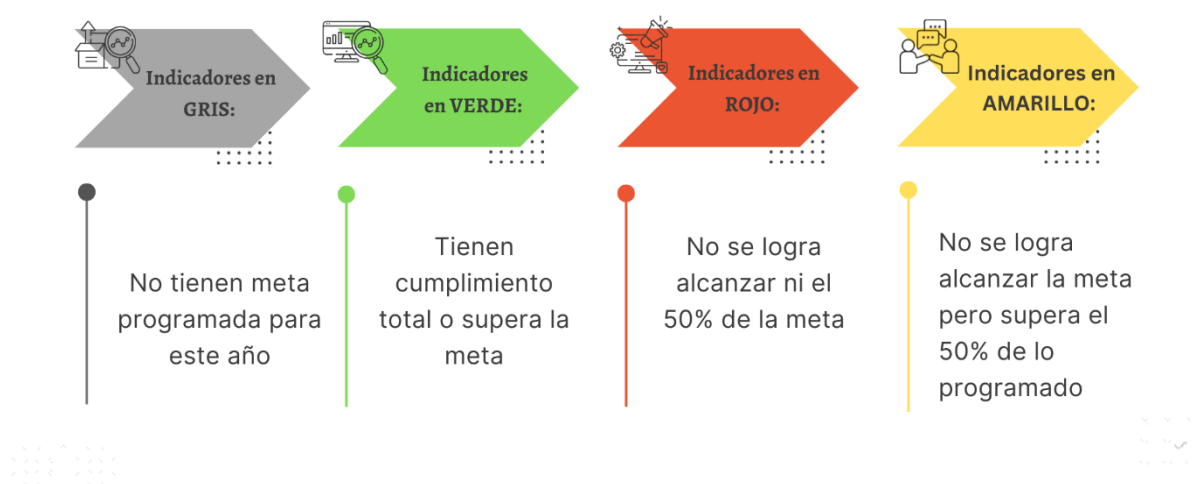
El sistema muestra en color verde aquellas acciones que alcanzan el cumplimiento total de la meta planteada o cuando la superan; en color amarillo las que tienen un cumplimiento menor a la meta planteada, pero que superan el 50% del valor de dicha meta; y en rojo las que tienen menos del 50% de cumplimiento de acuerdo con la meta. También contempla el color gris para los indicadores que no están siendo ejecutados porque no se les asignó una meta para el año en medición. Esta clasificación aplica tanto para la ejecución global de las acciones estratégicas del Plan y sus indicadores, así como, de manera específica, para lo realizado por cada una de las instituciones ejecutoras.

Este Plan de Acción cuenta con 46 acciones estratégicas, que se encuentran en su totalidad en ejecución en el 2024. Cada una de estas acciones cuentan con indicadores que permiten medir su cumplimiento, para un total de 116 indicadores. De los cuales, 11 no tienen meta para el periodo contemplado en este informe.

El seguimiento a la ejecución de las acciones se realiza por medio de la medición de los indicadores que suman al alcance de cada acción estratégica. Por lo tanto, los indicadores que no tienen meta para el año 2024 no afectan el resultado de cumplimiento programado.

De los 105 indicadores que sí tienen meta en 2024, 65 están en verde, lo cual indica que tienen cumplimiento total; 25 en amarillo, indicando un cumplimiento parcial; y 15 en rojo, indicando un no cumplimiento o rezago de más del 50% de la meta. El siguiente gráfico muestra la valoración tipo semáforo del porcentaje de indicadores según el nivel de cumplimiento de la meta en 2024:

Ilustración 2. Medición de indicadores tipo semáforo, según nivel de cumplimiento de la meta 2024.



Fuente: Elaboración propia.

Reportes parciales o sin reporte

Entiéndase como reporte parcial cuando las instituciones que tenían compromisos en más de un indicador, no brindan la información de al menos uno de ellos.

Sin reporte son aquellas instituciones que no incluyeron información en el sistema para el periodo correspondiente.

Estos informes faltantes impactan directamente el alcance de los compromisos globales, además de los institucionales.

Las entidades en alguna de estas condiciones son:

Tabla 2. Instituciones con reporte parcial o no reporte para el Informe de cumplimiento de metas 2024.

Institución	Estado del reporte
Comisión Nacional de Emergencias	Reporte parcial
Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura	
Dirección General de Servicio Civil	
Autoridad Reguladora de Servicios Públicos	No realizan el informe de cumplimiento
Consejo Nacional de Seguridad Vial	
Empresa de Servicios Públicos de Heredia	
Fondo Nacional para el Financiamiento Forestal	
Instituto de Fomento y Asesoría Municipal	
Sistema Nacional de Acreditación de Educación Superior	
Universidad Estatal a Distancia	

Fuente: Elaboración propia.

Los motivos del reporte parcial o no reporte son diversos. Entre ellos mencionan el cambio de la persona responsable de realizar el reporte en el SISPIV y desconocimiento del proceso y compromisos por parte de la persona de reciente ingreso en esas funciones. En otros casos, no utilizan el medio oficial de reporte (SISPIV), otros indican que internamente no se logra recuperar la información de los departamentos que ejecutan las acciones y verterla a tiempo en el plazo estipulado. Hay instituciones que no informan ni justifican su ausencia de reporte.

3. Cumplimiento por Eje estratégico

Ha de señalarse que MEIC y SUGEF no tienen metas programadas para este año.

Los indicadores que no tienen meta para 2024, y que, por lo tanto, aparecen en gris, se anotan a continuación:

- 1.11.2. Número de regiones con planes de igualdad y no violencia contra las mujeres en ejecución.
- 1.18.2. Número de propuestas normativas aprobadas para el control y regulación de la propaganda comercial sexista.
- 2.1.1. Número de servicios de cuidados de calidad, que incorporan nuevas modalidades, según poblaciones.
- 2.2.2. Número de personas en situaciones de dependencia que acceden a los servicios de cuidados mediante mecanismo de copago según sexo, etnia, grupo étnico, discapacidad y región.
- 2.5.1. Número de proyectos de venta de servicios de cuidados a cargo de mujeres cooperativistas.
- 2.7.2. Número de actividades de divulgación de resultados.
- 3.9.1. Número de acciones de generación de información para el cierre de brechas de género en el Sistema Financiero.
- 3.9.3. Porcentaje del diseño de la Estrategia Nacional de Educación financiera (ENEF) con perspectiva de género, en Costa Rica.
- 4.10.1. Porcentaje de indicadores del Análisis de Situación de Salud (ASIS) con el enfoque de género incorporado.
- 4.10.2. Porcentaje de Regiones y Área Rectoras ejecutando indicadores con enfoque de género en sus ASIS.
- 4.10.3. Porcentaje de Regiones y Área Rectoras realizando el análisis de los indicadores con enfoque de género en sus ASIS.

Respecto al cumplimiento por ejes, el Eje 1 Promoción de una cultura de igualdad y no violencia y el Eje 3 Distribución de la Riqueza cumplieron el avance programado; mientras que el Eje 2 Distribución del Tiempo y el Eje 4 Distribución del Poder presentan un cumplimiento parcial. La siguiente figura muestra lo señalado:

Ilustración 3. Cumplimiento general de las metas 2024 PIEG, según Eje.



Fuente: Elaboración propia con base en el SISPIV.

De las 60 instituciones ejecutoras (excluyendo MEIC y SUGEF que no tenían meta) el 88% realizan el reporte de metas y 12% no reportan. De las que presentan el reporte hay tres que tienen un reporte parcial.

Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad y no violencia

Este eje presenta un desempeño positivo en su balance de cumplimiento. De un total de 18 acciones estratégicas, de las cuales 15 tienen cumplimiento total, 2 tienen cumplimiento parcial y 1 acción no cumplió.

La siguiente imagen sintetiza el nivel de avance de cada una de las acciones estratégicas, brindando un panorama general de lo ejecutado, que se profundizará a continuación.

Ilustración 4. Cumplimiento general Eje 1 con las acciones estratégicas.



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Las instituciones con compromisos inscritos en el Eje 1 para el periodo 2024 se detallan en seguida con su nivel de cumplimiento general para este Eje (verde: cumplieron la meta, amarillo: no alcanzan la meta, pero avanzan en el cumplimiento parcial, y rojo: no cumplen):

Tabla3. Instituciones con compromisos inscritos en el Eje 1 para el periodo 2024, según ejecución

INSTITUCIONES CON COMPROMISOS EN EL EJE 1, AÑO 2024		INSTITUCIONES CON COMPROMISOS EN EL EJE 1, AÑO 2024	
<i>Organización</i>	<i>Cumplimiento general</i>	<i>Organización</i>	<i>Cumplimiento general</i>
ARESEP	SIN REPORTE	INFOCOOP	
ASAMBLEA LEGISLATIVA		INS	
AYA		INVU	
BCCR		ITCR	
BNCR		HACIENDA	
CCSS		MAG	
CENCINAI		MCJ	
CNE		MEP	
CNFL		MGP	
CNP		MICIT	
COMEX		MIDEPLAN	
CONAPAM		MINAE	
CONAPDIS		MIVAH	
COSEVI	SIN REPORTE	MJ	
CPJ		MOPT	
DGSC		MS	
ESPH	SIN REPORTE	MSP	
FONAFIFO	SIN REPORTE	MTSS	
IAFA		PANI	
ICE		PIMA	
ICODER		PJ	
ICT		RECOPE	
IFAM	SIN REPORTE	SINAES	
IMAS		ST REDCUDI	
INA		TSE	
INAMU		UCR	
INCOPECA	SIN REPORTE	UNA	
INDER		UNED	SIN REPORTE
INEC		UTN	

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

El eje 1 se estructura en torno a dos componentes estratégicos complementarios. Por un lado, el **cambio cultural hacia una sociedad que respeta los derechos humanos de las mujeres y promueve relaciones basadas en la igualdad y la no violencia**, mediante acciones sostenidas de capacitación, formación, sensibilización, comunicación y educación dirigidas tanto al

personal institucional como a las poblaciones meta de sus servicios. Así como promoción de la denuncia de contenidos comunicacionales sexistas y machistas. Las acciones estratégicas del Plan de Acción 2023-2026 que aportan directamente a este componente son:

Ilustración 5. Acciones estratégicas de la 1.1 a la 1.5 y 1.18 a 1.19 del Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030 y PLANNOVI 2017-2032.

- 

1.1. Acciones institucionales PIEG – PLANNOVI de sensibilización, capacitación, formación y generación de capacidades del personal de las instituciones y poblaciones meta externas para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia (PIEG – PLANNOVI).
- 

1.2. Acciones, estrategias o planes institucionales de comunicación, que contemplen el uso de tecnologías de información y comunicación y en particular contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia (PIEG – PLANNOVI).
- 

1.3. Acciones de divulgación, movilización y promoción para la cultura de igualdad y no violencia, dirigidas a la población meta externa (charlas cortas, marchas, conmemoraciones, ferias, cine foros, etc.) (PIEG – PLANNOVI).
- 

1.4 Acciones de promoción para el trato igualitario y respetuoso a las personas trans en los servicios de rectificación de nombre y en procesos electorales.
- 

1.5 Programas y alternativas de formación de instituciones educativas, que incorporan contenidos de género, igualdad, derechos humanos y no violencia contra las mujeres (PIEG – PLANNOVI).
- 

1.18. Regulación y control del uso de imágenes y tratamiento de contenidos comunicacionales sexistas y machistas que fomentan la violencia simbólica en espacios publicitarios, noticiosos, formativos, espectáculos públicos, en redes sociales y de comunicación institucional.
- 

1.19. Promoción de la denuncia de contenidos publicitarios y espectáculos públicos sexistas y machistas en la ciudadanía en general.

Fuente: Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030.

Por otro lado, se plantean acciones para el **fortalecimiento de la institucionalidad pública** mediante la creación de unidades de género, políticas de igualdad institucionales, diagnósticos de brechas, presupuestación con enfoque de género, incorporación de compromisos de las políticas en planes operativos institucionales y consolidación de planes regionales de igualdad y no violencia, cambio climático y fortalecimiento de redes locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres. En estas líneas se fundamentan las siguientes acciones estratégicas del plan actual:

Ilustración 6. Acciones estratégicas de la 1.6 a la 1.17 del Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030

	1.6 Producción y difusión de datos desagregados por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad para alimentar estadísticas e indicadores desagregados con perspectiva de género (PIEG – PLANOVI).
	1.7 Investigaciones para la generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y las percepciones sobre la violencia contra las mujeres (PIEG – PLANOVI).
	1.8 PIEG Y PLANOVI con mecanismos formalizados para la gestión de la igualdad y la no violencia en el ámbito institucional, en particular instituciones con unidad de género, diagnóstico de brechas, política y plan (PIEG – PLANOVI).
	1.9 Incorporación de compromisos adquiridos con la PIEG y PLANOVI en los planes y presupuestos institucionales (PIEG – PLANOVI).
	1.10 Acciones de incidencia para el fortalecimiento de los mecanismos institucionales: Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer en el cumplimiento de sus funciones, asignación de recursos y ubicación en la estructura institucional, como parte del modelo de gobernanza de las políticas PIEG y PLANOVI (PIEG – PLANOVI).
	1.11 Planes regionales de igualdad y no violencia contra las mujeres, que incluyan modelo regional de gestión (PIEG – PLANOVI).
	1.12 Acciones estratégicas para producir y divulgar datos estadísticos de conformidad con lo que establecen los "Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del Sistema de Estadística Nacional", que permitan la actualización periódica del SIEG y del SUMEVIG (PIEG – PLANOVI).
	1.13 Metodología de presupuestación con Enfoque de Género implementada en el Sector Público (PIEG – PLANOVI).
	1.14 PIEG y PLANOVI con estructura de gobernanza mejorada para una efectiva coordinación y articulación en el nivel nacional, nivel regional y la institucionalidad centralizada, descentralizada y los diferentes poderes de la república (PIEG – PLANOVI).
	1.15. Estrategia de redes fortalecida para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, como componente central del modelo regional de rectoría en igualdad y no violencia contra las mujeres ** PIEG - PLANOVI.
	1.17. Prevención de la violencia contra las mujeres en el nivel local, mediante la integración de los contenidos del PLANOVI en las estrategias locales.

Fuente: Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030.

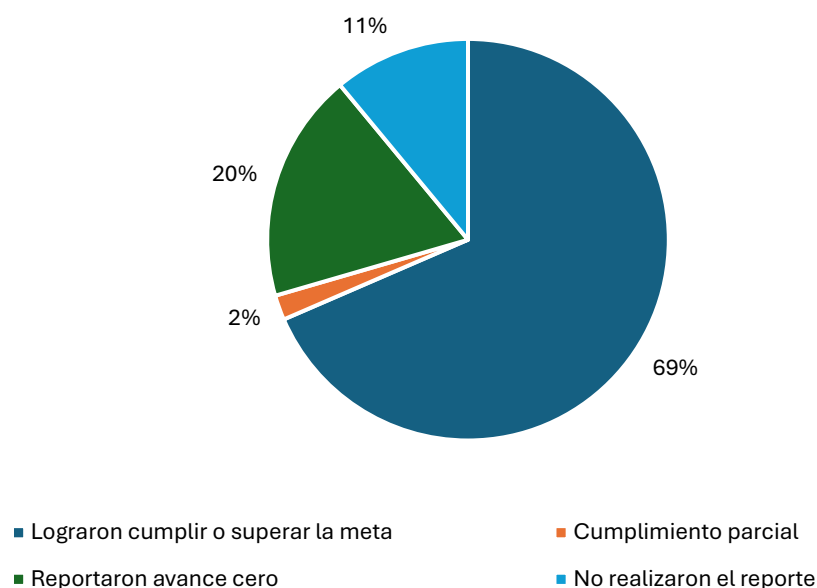
Ambos componentes se articulan con el objetivo de transformar las estructuras institucionales y las prácticas culturales que perpetúan desigualdades de género y violencia contra las mujeres. Esta transformación requiere tanto del compromiso político como de la implementación de acciones concretas, sostenidas y con impacto medible.

A continuación, se describe el cumplimiento de cada una de las acciones estratégicas de este Eje 1:

1.1. Acciones institucionales PIEG – PLANOVI de sensibilización, capacitación, formación y generación de capacidades del personal de las instituciones y poblaciones meta externas para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia ** PIEG – PLANOVI.

En cuanto a las acciones **dirigidas al personal institucional** para generar capacidades y prácticas que promuevan la igualdad y no violencia contra las mujeres se obtiene que, de las 60 instituciones comprometidas con ambas políticas en 2024¹, un total de 54 tienen metas inscritas en esta acción. De estas, 37 logran cumplir o superar la meta, 1 tiene un cumplimiento parcial porque no logra la meta programada y 10 reportan cero como nivel de cumplimiento. Las 6 instituciones restantes no realizaron el reporte. La siguiente ilustración muestra lo anterior.

Ilustración 7. Nivel de avance de las acciones dirigidas al personal institucional en la acción estratégica 1.1.



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

¹ Se restan MEIC y SUGEF que no tienen metas en 2024.

Esta acción se ejecutaron 831 acciones a pesar de que la meta era de 508, con diversas actividades, como: charlas, talleres y cursos, principalmente.

Se abordan una serie de temáticas atinentes a la igualdad y no violencia, entre ellas: igualdad y equidad de género; derechos humanos de personas LGTBTIQ+; hostigamiento sexual; paternidades afectivas y corresponsabilidad en el cuidado; masculinidades asertivas; enfoque intercultural; lenguaje inclusivo; enfoque de género en áreas STEAM²; violencia contra las mujeres; violencia contra las mujeres en la política; acoso sexual callejero; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; efemérides; micromachismos; empoderamiento femenino; trata de personas; femicidio; legislación en materia de violencia contra las mujeres; presupuestación con enfoque de género y transversalización de la perspectiva de género, entre otras.

De las 43 instituciones comprometidas con acciones de capacitación dirigidas a su personal, el alcance es el siguiente:

Tabla 3. Porcentaje de personal capacitado para generar capacidades y prácticas que promuevan la igualdad y no violencia contra las mujeres, según cantidad de instituciones

Porcentaje de personal capacitado	Cantidad de instituciones
Entre 100% - 75%	5
Entre 74 % - 50%	2
Entre 49% - 25%	13
Menos del 25%	14
Reporta 0	5

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Se deriva de la tabla anterior que el 84% de las instituciones capacitaron a menos del 50% de su personal. A nivel general, se logró capacitar a un total de 32.676 personas funcionarias.

Con respecto a los **procesos de capacitación y sensibilización dirigidas a las poblaciones meta externa de cada institución**, 37 instituciones se comprometen con esta acción, lo que representa un 60% del total de las instituciones. La meta establecida son 735 acciones institucionales, sin embargo, se logra alcanzar una ejecución total de 1.246 acciones institucionales, esta situación de sobrecumplimiento llama la atención y debe revisarse con las instituciones.

² STEAM: Science, Technology, Engineering, Arts & Mathematics, por sus siglas en Inglés. En español se traduce como: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas.

Al desglosar esta ejecución por institución, se obtuvo que el 73% lograron cumplir o sobrepasar la meta; un 5% avanza parcialmente en la ejecución; otro 3% no alcanza su meta; y, finalmente, 19% no realizaron el reporte.

Las temáticas abarcadas coinciden con las señaladas anteriormente. Sin embargo, las poblaciones meta varían según la atinencia institucional, es decir, en algunos casos son personas de la sociedad civil usuarias de los servicios institucionales; en otros es el funcionariado de otras instituciones, como en el caso de INAMU con la capacitación a redes de atención y prevención de la violencia de los cantones, las comisiones de regionalización de políticas, o a docentes de centros educativos, entre otras poblaciones.

La cantidad de participantes alcanzada es de 52.519 personas.

En esta acción estratégica, las actividades de sensibilización y capacitación dirigidas al personal institucional y a las poblaciones meta superan la ejecución planificada. Esta sobre ejecución refleja que, en la práctica, las instituciones realizan más acciones para promover una cultura de igualdad y no violencia que lo previsto al momento de definir las metas institucionales. También, influyen factores como la coordinación institucional interna eficaz, especialmente entre los departamentos de recursos humanos y las unidades o comisiones de género; esto permite la inclusión de temas de igualdad y equidad de género en los programas de capacitación institucionales, formalizando así el compromiso institucional. Además, la modalidad virtual de las actividades de sensibilización y capacitación facilita una mayor participación. Aunque esto es positivo en resultados, sigue siendo vital mejorar la planificación para que se programen las metas tomando en cuenta todos estos factores coadyuvantes en la ejecución.

1.2. Acciones, estrategias o planes institucionales de comunicación, que contemplen el uso de tecnologías de información y comunicación y en particular contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia ** PIEG – PLANOVI

Estas acciones son medulares para avanzar en el cambio cultural y en la construcción de nuevas narrativas que contrarresten los discursos machistas de la violencia simbólica, del total de instituciones, 25 comprometen acciones de comunicación.

La meta para ejecutar es de 120 acciones, sin embargo, se realizaron 251. Las acciones de comunicación se difunden tanto a lo interno como a lo externo de las entidades. Internamente se utilizan correos institucionales, mientras que para el público externo se emplean principalmente las redes sociales. Para ello, se elaboran *flyers* y videos, se publican artículos en boletines institucionales y se participa en programas radiales y televisivos.

Se reportan campañas de comunicación sobre una amplia gama de temáticas, entre las que destacan las alusivas a fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. También temas relacionados con las violencias y los derechos, como la trata de personas, relaciones impropias, acoso callejero, acoso digital, publicidad sexista, *sexting*³, prevención del castigo físico y hostigamiento sexual, derecho a la educación de la adolescente madre, protocolo de las 72 horas en caso de violación, la incorporación de la perspectiva de género en las sentencias y temas judiciales. Otros también versan acerca de la igualdad y el género, la lactancia y la igualdad de género en las comunidades.

Una gran mayoría de las instituciones que forman parte de la PLANNOVI difunden en sus redes sociales las campañas promovidas por la Subcomisión de Comunicación Social de esa Política. Este enfoque posibilitó que las instituciones con recursos presupuestarios limitados pudieran mantener una presencia efectiva en sus redes sociales, lo cual de otro modo sería inviable. Estas campañas incluyen tópicos como: violencia de pareja, violencia cibernética, prevención del femicidio y violencias sexuales.

Adicionalmente, se realizan otras acciones de gran impacto como la producción de las 40 cápsulas transmitidas por la Cámara Nacional de Radios (CANARA). También se elabora un documento sobre el “efecto *copycat*”⁴, dirigido a los medios de comunicación, ofreciendo orientaciones para el manejo adecuado de la violencia contra las mujeres y el femicidio. Incluso se crea una guía específica para medios periodísticos, con pautas para el abordaje de la cobertura de femicidios.

En cuanto a la cobertura, se fija una meta de 2.114.096, sin embargo, se obtiene un total de 2.488.396 personas alcanzadas en redes sociales, lo que refleja un sobre cumplimiento.

En lo que respecta a la promoción de la cultura de igualdad y no violencia dirigida a la población externa (usuario de los servicios), 19 instituciones se comprometieron con esta acción estratégica. Aunque la meta establecida era de 150 acciones, se superó notablemente al desarrollar 253. De las instituciones con metas, 13 alcanzan o sobrepasan su meta; 2 logran avanzar parcialmente; mientras que 3 tienen un progreso limitado, sin alcanzar ni el 50% de lo esperado.

Esta metodología de gestión de las campañas de comunicación social se considera un logro, dado que contribuye al posicionamiento más robusto de los temas priorizados en el Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, al beneficiarse de una divulgación sistemática y calendarizada que facilita su difusión simultánea.

³ *Sexting*: Envío o intercambio de imágenes, videos, audios o mensajes de texto con contenido sexual a través de un dispositivo tecnológico haciendo uso de plataformas digitales.

⁴ El efecto *copycat* hace referencia a la imitación de conductas violentas tras haberlas visto en medios de comunicación.

1.3 Acciones de divulgación, movilización y promoción para la cultura de igualdad y no violencia, dirigidas a la población meta externa (charlas cortas, marchas, conmemoraciones, ferias, cine foros, etc.). ** PIEG – PLANOVI.

Se realizaron 306 actividades. Esta acción contempla principalmente actividades como: charlas cortas, vigiliass, marchas, conmemoraciones, ferias, cine foros, obras de teatro, exposiciones, actividades artísticas, las cuales tienen como objetivo promover nuevos modelos de relación basados en la igualdad y la no violencia, así como la movilización comunitaria y el compromiso personal con el cambio social.

Las actividades realizadas giran principalmente, alrededor de las efemérides vinculadas con los derechos humanos de las mujeres en su diversidad, como: 8 de marzo, 25 de noviembre y Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia y Transfobia. Por su parte, las charlas giran en torno a los temas del hostigamiento sexual, violencia intrafamiliar, violencia en las relaciones de pareja, violencia vicaria y relaciones impropias, entre otros temas.

En el caso de INAMU destaca el trabajo con mujeres privadas de libertad, con quienes se realiza 2 jornadas de información sobre derechos humanos en el Centro de Atención Integral (CAI) Vilma Curling y el régimen semi-institucional de la mujer. En las jornadas informativas en el marco de la Red de mujeres en conflicto con la ley, se cuenta con la participación del total de las mujeres privadas de libertad que se encontraban en ese momento en el CAI Vilma Curling, que eran 612. Para estos eventos se articula la participación de Defensa Pública, IMAS, PANI, Justicia Restaurativa, Casa de Paz, INA, y otras organizaciones no gubernamentales (ONG).

Los temas que se abordaron por medio de la información y orientación son básicamente: derechos de las mujeres, derecho de familia, colocar situaciones irregulares que suceden en centro penal (las cuales se canalizaron posteriormente con la dirección del centro penal, situaciones de violencia de género, dudas sobre proceso PAM en CAI, apoyos socioeconómicos para familiares, dudas sobre el Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES), apoyos del INAMU en temas de empresariedad, interés sobre formación que las mujeres tienen, entre otros.

Con las acciones realizadas se supera la meta de cobertura planteada inicialmente. Aunque el objetivo era alcanzar a 320.867 personas, se logró llegar a 330.867 personas debido al aumento en el número de actividades realizadas.

1.4 Acciones de promoción para el trato igualitario y respetuoso a las personas trans en los servicios de rectificación de nombre y en procesos electorales

En esta línea, el Tribunal Supremo de Elecciones desarrolla cinco acciones de promoción, orientadas sensibilización del personal institucional y a visibilizar la temática en espacios públicos institucionales. La meta inicial era de tres.

Las acciones comunicativas y simbólicas como el mural y el correo institucional representaron avances necesarios para la construcción de una cultura institucional inclusiva y respetuosa de los derechos, pero requieren ser fortalecidas mediante acciones sostenidas y de mayor cobertura, en especial aquellas dirigidas al personal que brinda atención directa en los procesos de rectificación de nombre y participación electoral.

1.5 Programas y alternativas de formación de instituciones educativas, que incorporan contenidos de género, igualdad, derechos humanos y no violencia contra las mujeres.

**** PIEG - PLANOVI.**

En el MEP se cumple con lo previsto en relación con la incorporación de contenidos en programas formales, reportando cinco acciones, de cuatro que era la meta. Los programas alcanzados giran en torno al desarrollo sostenible, salud mental, movimiento humano/diversidades/masculinidad, uso seguro de las tecnologías de información y comunicación (TICS) y trata de personas.

Asimismo, se implementan acciones adicionales que no corresponden exactamente con los indicadores establecidos, incluyendo indicadores sobre la cobertura de los programas de estudio de sexualidad y de afectividad de III Ciclo y educación diversificada y de orientación, de las cuales solo el programa orientación de octavo, noveno y décimo año alcanza la meta propuesta, cuatro programas se acercaron a la meta de cobertura, y el de Psicología su cobertura fue bastante baja, con un 30,4% de 84%. Adicional, logra alcanzar a 110 mil estudiantes que reciben recursos pedagógicos que incorporaron enfoque de género, derechos humanos de las mujeres y violencia contra las mujeres.

Lo anterior muestra que la institución está incluyendo estas temáticas en su quehacer, aunque se requiere alinear mejor sus esfuerzos con los compromisos previamente pactados en el marco del Plan.

La UNA rebasa lo planificado. Destaca la creación de la Maestría Profesional de Estudios de Género. Supera ampliamente lo proyectado en alternativas de formación (16 acciones frente a 5) en las que incluye conversatorios, conferencias y seminarios en temas de igualdad, cambio climático, feminismo, migración y género, comunicación, brechas en la educación superior, entre otros. Además, desarrolla 4 acciones orientadas a fomentar la incorporación de contenidos de género y derechos humanos, frente a una meta de solo una acción. Este resultado refleja un alto nivel de compromiso y dinamismo institucional en la ejecución de la acción.

La UCR muestra un cumplimiento parcial. En el componente de incorporación de contenidos en programas formales reporta tres acciones ejecutadas de un total de dieciséis previstas, siendo estas: el Seminario de Realidad Nacional de Salud Comunitaria; el proyecto sobre atención a la diversidad en el marco de la educación inclusiva; y una propuesta de reforma curricular en la carrera de Ingeniería Eléctrica que busca incorporar la perspectiva de género y en alternativas de formación. En cuanto a las alternativas de formación que incorporan el enfoque de género, se ejecuta cinco de diez acciones que promueven espacios de diálogo, reflexión y análisis en la comunidad universitaria para fomentar una mayor conciencia sobre las desigualdades estructurales presentes en la sociedad y en la vida académica.

La acción presenta el cumplimiento de la ejecución en términos cuantitativos, con 21 alternativas de formación desarrolladas frente a una meta de 15, y una ejecución destacada por parte de la UNA, que fortalece el componente de fomento a la incorporación del enfoque de género en alternativas y programas, con una cifra mayor a lo previsto.

No obstante, el panorama también revela desafíos respecto al desarrollo de procesos sostenidos y estructurales que garanticen la transversalización de contenidos en los programas educativos, por lo que es importante reflexionar y revisar las dificultades que se presentan en este ámbito que es crucial para el avance del cambio cultural, desde la formación desde edades tempranas en el MEP y la formación universitaria, generando cambios en el ejercicio profesional.

1.6 Producción y difusión de datos desagregados por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad para alimentar estadísticas e indicadores desagregados con perspectiva de género. ** PIEG – PLANOV

Esta acción tiene como finalidad fortalecer la producción, registro y difusión de datos desagregados por sexo y otras condiciones relevantes desde una perspectiva interseccional, para mejorar la toma de decisiones institucionales, el diseño de políticas públicas y la rendición de cuentas con enfoque de género. En relación con el registro de datos desagregados, las 9 instituciones con compromisos cumplen con la meta establecida.

Respecto a las acciones orientadas a la creación o mejoramiento de registros de datos, se observó un cumplimiento en términos globales, ya que se ejecutaron 25 acciones frente a una meta de 18, superando lo planificado. Este avance fue posible gracias a los aportes de la mayoría de las instituciones responsables, a pesar de que hubo algunas que no reportaron avances.

De estas acciones podemos destacar la desagregación de datos en informes de atención y registros del IMAS, CONAPAM, CONAPDIS y CNE; la inclusión de variables de identidad de género y orientación sexual en el Poder Judicial; la información desagregada de la población que se atiende en nivel local por parte del Ministerio de Justicia y Paz, en el marco del

PLANOVI, datos que identifican desigualdades en la UCR y el ITCR, y datos desagregados en publicaciones del TSE sobre estadística electoral.

En cuanto al porcentaje de avance en el mejoramiento y difusión de datos desagregados, hay un cumplimiento parcial. Aunque, por su parte, el PANI y el Ministerio de Salud cumplen lo previsto.

La acción muestra resultados alentadores en cuanto al volumen de acciones institucionales ejecutadas, especialmente en lo relativo a la creación y mejora de registros. Sin embargo, se muestra un rezago en la gestión de datos con enfoque de género e interseccionalidad.

La disponibilidad de datos desagregados por sexo, edad, territorio, condición socioeconómica, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, entre otros, es vital para visibilizar las desigualdades y vulnerabilidades que potencian los riesgos para situaciones de violencia, que enfrentan las mujeres. Contar con esta información a nivel institucional permite identificar brechas, condiciones particulares y situaciones de exclusión que de otra manera permanecen invisibilizadas.

1.7 Investigaciones para la generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y las percepciones sobre la violencia contra las mujeres ** PIEG – PLANOVI

Se realizaron 19 investigaciones sobre desigualdades y violencia contra las mujeres (de una meta de 22). Los avances por institución muestran un cumplimiento mixto dado que el INAMU superó su meta, realizando 2 investigaciones frente a una prevista; la UNA también superó su compromiso ejecutando 5 investigaciones frente a 2 programadas. Por su parte, la UCR reportó 10 investigaciones realizadas, frente a una meta de 15, lo que representa un cumplimiento parcial; al igual que el ITCR que tenía como meta la ejecución de 2 investigaciones y completó solo una.

Las investigaciones realizadas en las instituciones abarcan diversos temas, entre ellos: salud integral de la población universitaria, incluyendo violencia y discriminación; brecha digital; desigualdades de incorporación en carreras no tradicionales; uso de lenguaje inclusivo; violencia de género en adolescentes; femicidio; violencia contra las mujeres; percepción de la imagen de las mujeres en publicidad. No se cumplió con la meta de 5 investigaciones sobre desigualdades de género en el contexto del cambio climático.

En síntesis, esta acción presenta un avance parcial, al no cumplir con la meta propuesta de investigaciones sobre desigualdades y violencia (19 de 22) y el no cumplimiento en las de cambio climático.

La producción de conocimiento en igualdad de género y violencia contra las mujeres es fundamental para sustentar y orientar el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas. Las universidades a través de sus instancias académicas e investigativas tienen un rol clave como productoras de datos, análisis y propuestas conceptuales y metodológicas que pueden enriquecer el accionar estatal. Sin embargo, hay una débil articulación entre la producción académica y los procesos de formulación de políticas públicas. Este vacío limita el aprovechamiento del conocimiento generado para la toma de decisiones, por lo que fortalecer estos vínculos es una tarea estratégica pendiente.

1.8 PIEG Y PLANNOVI con mecanismos formalizados para la gestión de la igualdad y la no violencia en el ámbito institucional, en particular instituciones con unidad de género, diagnóstico de brechas, política y plan ** PIEG – PLANNOVI

En relación con el compromiso institucional con políticas de igualdad y no violencia, de las 19 instituciones que debían cumplir con este componente, 12 reportaron avances. Este resultado indica que, aún es necesario reforzar los procesos de formalización, revisión y adopción de políticas específicas en el resto de las instituciones.

En cuanto a la elaboración de diagnósticos de brechas de género, de las 9 instituciones previstas, 6 cumplieron con este compromiso. Este avance permite contar con insumos clave para orientar políticas, acciones afirmativas y procesos de mejora institucional, aunque la ausencia de diagnósticos en un tercio de las instituciones con esa meta limita la posibilidad de abordar las desigualdades de forma sistemática y contextualizada.

En conjunto, los resultados de esta acción muestran avances lentos en la estructura institucional para la igualdad y la elaboración de políticas y diagnósticos de brechas, que reflejan la necesidad de fortalecer la incidencia política, el acompañamiento técnico, la exigibilidad y el monitoreo, con el fin de garantizar la sostenibilidad y profundidad de los mecanismos orientados a transversalizar la igualdad de género y erradicar la violencia en las instituciones públicas.

1.9 Incorporación de compromisos adquiridos con la PIEG y PLANNOVI en los planes y presupuestos institucionales ** PIEG – PLANNOVI

Esta acción tiene un bajo cumplimiento. Pocas instituciones incorporaron sus compromisos de las políticas en sus planes y presupuestos. De un total de 18 instituciones, 12 incluyeron un porcentaje de sus compromisos, entre ellas AYA, CCSS, CNE, CONAPDIS, IMAS, INA, MGP, MS, MTSS, PANI, PJ y ST REDCUDI.

Con respecto al porcentaje de compromisos incorporados, solo se alcanzó un 14% de compromisos, frente a un 50% que era la meta establecida, resultando una distribución porcentual de la siguiente manera:

Tabla 4. Distribución porcentual de incorporación de compromisos adquiridos en PIEG y PLANОВI, según cantidad de instituciones

Porcentaje de acciones de políticas en plan presupuesto	Cantidad de instituciones
Incorporaron entre el 0% al 25%	2
Incorporaron entre el 26% al 50%	1
Incorporaron entre el 51% al 75%	4
Incorporaron entre el 76% al 100%	9
Sin avance	3

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Cabe rescatar el cumplimiento del 100% de incorporación de compromisos PIEG y PLANОВI en los planes y presupuesto del CONAPDIS, CNFL, CCSS, INA, MGP, MS, PJ y ST REDCUDI.

La incorporación efectiva de compromisos en el marco de la PIEG y PLANОВI en los planes operativos y presupuestos institucionales es un requisito fundamental para garantizar su implementación, seguimiento y sostenibilidad. Sin esta inclusión, las acciones tienen un débil respaldo técnico y financiero, lo que dificulta su ejecución y la rendición de cuentas en los temas de igualdad y no violencia. Es indispensable fortalecer los mecanismos de articulación de las instancias de igualdad y las de planificación y presupuesto de las instituciones, así como establecer medidas que garanticen que los compromisos asumidos tengan reflejo concreto en los instrumentos de gestión institucional.

1.10 Acciones de incidencia para el fortalecimiento de los mecanismos institucionales: Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer en el cumplimiento de sus funciones, asignación de recursos y ubicación en la estructura institucional, como parte del modelo de gobernanza de las políticas PIEG y PLANОВI ** PIEG – PLANОВI

Esta acción estratégica cumple. En relación con las acciones institucionales propiamente de incidencia para el fortalecimiento de mecanismos institucionales se reportaron 41.

Las 35 acciones que reporta INAMU consisten principalmente en: diagnóstico acerca de la existencia y condiciones de los mecanismos de género de las instituciones; procesamiento de la información del diagnóstico con un comité de la Red de Unidades para la Igualdad y Equidad de Género (RUPIEG); asistencia técnica a la RUPIEG; articulación con las Secretarías Técnicas PIEG y PLANОВI para la construcción de una estrategia de fortalecimiento de los

mecanismos y asesorías bilaterales a las siguientes instituciones para la transversalización: Aviación Civil, CNE, Colegio de Médicos, INVU, SINAC y la UTN. También contemplan a nivel regional: encuentros con gobiernos locales, asesoría técnica para los planes de trabajos de OFIM u homólogas, capacitación a Concejos Municipales de la Condición de la Mujer.

Por su parte, el IMAS realiza una gestión para fortalecer su mecanismo con un recurso humano adicional, pero no se logra concretar. El PANI reporta acciones para fortalecer su mecanismo mediante asesoría por parte de INAMU, participación del diagnóstico de mecanismos, solicitud de apoyos por parte de UNICEF, entre otros.

Respecto a las acciones de incidencia para la creación de unidades de género u oficinas de la mujer, se alcanzan 15 acciones institucionales. Entre las acciones se presentan: la formalización del “Modelo de Regionalización de las Políticas”⁵; la incidencia para la apertura de OFIM y coordinaciones con Concejos Municipales; la inyección presupuestaria al Programa COMUJERES⁶; conformación de la Comisión Institucional Equidad de Género del MICITT⁷.

En esta acción estratégica se observan avances concretos en el fortalecimiento específico de mecanismos existentes. Persisten retos que señalan la necesidad de continuar esfuerzos de articulación, acompañamiento técnico y seguimiento, especialmente para garantizar que el modelo de gobernanza de la PIEG y la PLANОВI se consolide de manera efectiva en todo el aparato público.

1.11 Planes regionales de igualdad y no violencia contra las mujeres, que incluyan modelo regional de gestión ** PIEG – PLANОВI

Esta acción cumple con lo programado. El INAMU cuenta con un modelo regional de gestión para la formulación de los planes en las 6 regiones, lo cual constituye un avance fundamental en la estructura operativa para la descentralización y territorialización de acciones a favor de la igualdad, la no violencia contra las mujeres y el cambio climático. Dicho modelo incorpora la creación de mecanismos interinstitucionales y plataformas de mujeres lideresas, bajo la coordinación de las Unidades Regionales del INAMU.

⁵ INAMU: CIRCULAR DE-0023-2024.

⁶ COMUJERES: Comisión de Mujeres del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación. Trabaja para promover la participación y el bienestar de las mujeres en el deporte, la recreación y la actividad física en Costa Rica.

⁷ MICITT-DM-OF-625-2023.

1.12 Acciones estratégicas para producir y divulgar datos estadísticos de conformidad con lo que establecen los “Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del Sistema de Estadística Nacional”, que permitan la actualización periódica del SIEG y del SUMEVIG⁸ PIEG - PLANOVI**

Esta acción presentó avances según lo programado. El INEC reporta la actualización y publicación de los 101 indicadores del Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género SIEG. Estos indicadores comprenden los siguientes tópicos: población, familia, economía, pobreza, salud, violencia contra las mujeres, participación política y uso del tiempo.

Con respecto a las acciones desarrolladas para impulsar la aplicación de los lineamientos de producción y difusión de estadísticas de género, se cumple la meta en su totalidad. El INEC reporta la ejecución de tres acciones, con la participación de 21 instituciones y un total de 51 personas.

También, como parte de estos esfuerzos por contar con estadísticas que muestren la dimensión de la violencia contra las mujeres, el SUMEVIG como instancia adscrita al PLANOVI, actualizó los 27 indicadores a los que da seguimiento y se crearon cuatro indicadores más para un total de 31 indicadores. Estos indicadores se crearon en coordinación con la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) y están relacionados con la identificación y caracterización de las víctimas de trata.

Además, con el objetivo de fortalecer y divulgar el SUMEVIG, se ejecutaron dos acciones: la elaboración de la infografía para el 25 de noviembre con datos del SUMEVIG que se divulga en las redes sociales institucionales y la revisión del panel de visualización con la serie de indicadores desde el año 2012, el cual es una herramienta virtual a disposición de la ciudadanía con información actualizada, pendiente aún de colocar en un sitio WEB accesible.

1.13 Metodología de presupuestación con Enfoque de Género implementada en el Sector Público. ** PIEG – PLANOVI

Esta acción tiene como objetivo promover la incorporación sistemática del enfoque de género en la planificación y la presupuestación del sector público, dentro del modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD) avanzando en dos líneas de acción. Una de

⁸ SUMEVIG: Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género. El SUMEVIG incluye estadísticas e indicadores que hacen referencia a distintas formas de violencia y permite contar con información estadística relacionada con la violencia de género, específicamente aquella que es ejercida contra las mujeres, desde el momento en que ocurre alguna llamada de auxilio, a través del Sistema de Emergencias 9-1-1 hasta aquellas acciones tendientes a aplicar medidas legales, utilizando el sistema de justicia y analizando su evolución con el objetivo de tomar decisiones que le garanticen a las mujeres una atención oportuna y un acceso efectivo a la justicia.

ellas liderada por el Ministerio de Hacienda quien emite cada año lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación y programación presupuestaria que es de acatamiento obligatorio para las instituciones bajo su rectoría. Esta acción se encuentra en la segunda fase de implementación a través del pilotaje con 8 instituciones, a saber: MJP, MEP, MAG, INA, IMAS, INAMU, INDER e INFOCOOP.

El pilotaje consiste en brindar un acompañamiento técnico al personal de las instituciones encargadas de presupuesto, planificación y género para que implemente la guía y se incorpore dentro del proceso de planificación y presupuestación institucional el enfoque de género, de manera que la aprobación del presupuesto anual por parte del Ministerio de Hacienda ya contemple dicha metodología. Esta acción cumple lo previsto y alcanza a las instituciones del Sector Público programadas, implementando la guía de Presupuestación con Enfoque de Género (PEG), lo cual permite medir con mayor precisión la inversión del estado costarricense en cumplimiento de los compromisos en materia de derechos humanos de las mujeres, en el marco de las políticas PIEG y PLANOVI.

La segunda línea de acción en esta materia es la referente al porcentaje de avance en la implementación del modelo para aquellas instituciones que no forman parte del ámbito de aplicación de la guía por parte del Ministerio de Hacienda, donde se alcanzó la meta propuesta. Las instituciones que reportaron avance según lo programado son: BCCR, IMAS y CONAPDIS.

Para complementar el fortalecimiento y apropiación de la metodología PEG, de parte de INAMU y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se ha desarrollado un proceso de capacitación que tiene por objetivo fortalecer capacidades institucionales en materia de género para la aplicación de la metodología que se imparte a diferentes instancias como al personal de la Dirección General de Presupuesto Nacional y a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda y el equipo de Análisis del Desarrollo de MIDEPLAN, que cubre 56 personas (39 mujeres y 17 hombres). Se capacita también a instituciones con compromisos en la PIEG y en PLANOVI sobre género, planificación y presupuestación⁹ para un total de 68 personas. También, se capacita a personal de la Unidad de Género y planificación y presupuestación de 10 instituciones que, además, forman parte del proceso del Sello de Igualdad¹⁰, para un total de 41 personas.

También en la Asamblea Legislativa se realiza un proceso de capacitación a personal relacionado con la planificación y la presupuestación, el cual abarca 56 personas. Este proceso alcanza un total de 221 personas funcionarias (156 mujeres y 65 hombres) de los departamentos de planificación, presupuestos y comisiones de género de las instancias participantes, en un total de 41 horas de capacitación que tiene como resultado un mejor

⁹ Procuraduría General de la República, MJP, PJ, TSE, MIVAH, PANI, INEC, CONAC4S, MSP, UNA, MSP y MTSS.

¹⁰ ICT, RECOPE, ARESEP, INDER e INA.

reporte por parte de las instituciones sobre la inversión gubernamental para fortalecer las autonomías y/o disminuir las brechas de desigualdad.

1.14 PIEG y PLANOVI con estructura de gobernanza mejorada para una efectiva coordinación y articulación en el nivel nacional, nivel regional y la institucionalidad centralizada, descentralizada y los diferentes poderes de la república ** PIEG – PLANOVI

Esta acción tiene como propósito fortalecer la gobernanza de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y del Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI), mediante el diseño y consolidación de estructuras que faciliten la articulación entre diferentes niveles del Estado, incluyendo la institucionalidad descentralizada y los distintos poderes de la República. Para el año 2024, se reportan avances en los dos componentes de la acción.

En relación con el porcentaje de avance en el mejoramiento de la estructura de gobernanza, la meta es superada en un 20%, llevándose a cabo acciones para articular ambas políticas y avanzar hacia coordinaciones conjuntas en todos los niveles.

En cuanto al número de acciones implementadas para la mejora de la gobernanza, el INAMU reporta la ejecución de un cumplimiento superior al programado. Estas acciones incluyen:

Ilustración 8. Acciones ejecutadas para mejorar la estructura de gobernanza.



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Estos avances buscan consolidar un modelo de gobernanza más robusto, coherente y articulado, que permita una implementación más efectiva de las políticas en los distintos niveles del Estado. La integración de las dos Secretarías Técnicas en una estructura funcional compartida representa, además, un paso relevante hacia una gestión más eficiente y alineada con los principios rectores de las políticas.

En conjunto, la acción presenta resultados que sobrepasan lo programado para el periodo y sienta bases para el fortalecimiento de una gobernanza articulada, con enfoque territorial, interseccional e interinstitucional.

1.15 Estrategia de redes fortalecida para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, como componente central del modelo regional de rectoría en igualdad y no violencia contra las mujeres ** PIEG – PLANOVÍ.

El INAMU elabora el documento denominado “Marco de funcionamiento de las redes locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres e intrafamiliar”, en el cual se actualizan los criterios de funcionamiento de las redes, los mecanismos de articulación local y la estrategia de seguimiento que brinda la institución a estas redes. Para el 2024 están funcionando 76 redes en el país (una por cantón) y la meta planteada es que al menos un 45% de ellas funcionen con los lineamientos establecidos en el documento mencionado.

Esa meta se sobrepasa ampliamente, pues se alcanza un 85% de redes que cumplen con al menos uno de los criterios referidos a la elaboración de planes de trabajo y la rendición de cuentas según los lineamientos de la Secretaría Técnica PLANОВI, instancia que ha desarrollado una estrategia de acompañamiento y capacitación para fortalecer la organización y articulación interinstitucionales locales como brazo operativo del PLANОВI. De esta manera, se logra un avance importante en el proceso de alineamiento entre el nivel nacional y local.

1.16 Integración de los contenidos del Eje 1 del PLANОВI en los programas de educación formal del MEP, sobre género, igualdad, DDHH y VcM

Esta acción se elimina técnicamente, dada su relación con la acción 1.5. Por lo tanto, los resultados de este trabajo se pueden encontrar dentro de lo reportado en la acción 1.5.

1.17. Prevención de la violencia contra las mujeres en el nivel local, mediante la integración de los contenidos del PLANОВI en las estrategias locales

Esta acción se encuentra a cargo del Ministerio de Justicia y Paz (MJP), que reporta el logro de la meta de la inclusión de contenidos del PLANОВI en la “Estrategia Territorial de Prevención de Violencia de Pérez Zeledón”. Se pone en marcha un proyecto de capacitación enfocado en el desarrollo de habilidades blandas, beneficiando en su mayoría a mujeres jóvenes que estudian carreras técnicas.

Se desarrollan 17 talleres sobre liderazgo y de construcción de proyecto de vida, beneficiando a 319 mujeres, con edades entre los 18 y los 25 años. De esta manera, se logra que un instrumento de política pública local integre acciones para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres a nivel comunitario.

1.18. Regulación y control del uso de imágenes y tratamiento de contenidos comunicacionales sexistas y machistas que fomentan la violencia simbólica en espacios

publicitarios, noticiosos, formativos, espectáculos públicos, en redes sociales y de comunicación institucional

Esta acción estratégica tiene como objetivo precisamente la regulación de la comunicación, tanto a nivel interno de las instituciones, como a nivel nacional.

Del total de las 25 instituciones que tienen compromisos en PLANOVI, 15 tienen inscritas metas. De estas 15, solamente 9 instituciones cumplen su meta. Es importante mencionar que el 36% (9 instituciones) no inscriben meta en esta acción para el 2024.

La meta global es la emisión de 15 acciones para el uso del lenguaje inclusivo a nivel institucional, y se reporta un total de 11, lo cual representa un cumplimiento parcial, de un 73%. Este dato muestra un avance importante en la regulación de la comunicación no sexista, en este sentido, se han emitido directrices y circulares para la aprobación de la *Guía de comunicación no sexista* elaborada por la Subcomisión interinstitucional del Eje 1 del PLANOVI. Algunas instituciones incluso han desarrollado sus propias guías. Estas directrices han hecho obligatorio el uso del lenguaje inclusivo, tanto en la comunicación interna como externa.

En el ámbito de la sensibilización sobre la violencia simbólica y la violencia mediática, a cargo de la Comisión de Calificación de Espectáculos Públicos del MJP, se han desarrollado las siguientes actividades: cine foro sobre violencia, taller de autocuidado y derechos humanos, y elaboración de infografías sobre violencia simbólica y violencia mediática. Con estas actividades se logra el cumplimiento de la meta.

La resolución de denuncias y quejas ciudadanas por publicidad o espectáculos públicos sexistas recae específicamente en dos instancias clave: la Oficina de Control de Propaganda del MGP y la Comisión de Calificación de Espectáculos Públicos del MJP. Su rol es fundamental para regular y controlar la violencia mediática, lo cual es crucial para romper con la tolerancia social hacia imágenes que reproducen la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Al respecto, la Comisión de Calificación de Espectáculos Públicos, resolvió la totalidad de las quejas sobre televisión, radio y espectáculos públicos, alcanzando el cumplimiento de su meta. Estas quejas incluyeron casos sobre material sexualizado en una emisora de radio, la canción “Mátalas”, y la vestimenta de bailarinas en un programa televisivo de recreación. No obstante, la Oficina de Control de Propaganda del MGP no presentó su informe sobre las denuncias relacionadas con publicidad sexista.

1.19. Promoción de la denuncia de contenidos publicitarios y espectáculos públicos sexistas y machistas en la ciudadanía en general

Se desarrolla por medio de campañas focalizadas, contribuye significativamente al cuestionamiento de la violencia simbólica, y de las narrativas que promueven y naturalizan la violencia contra las mujeres, para la disminución de la tolerancia social frente a la cultura machista.

De las 25 instituciones que conforman el Sistema Nacional del PLANovi, 20 tienen metas inscritas en esta acción. Del total de instituciones con metas, 16 lograron alcanzar o superar lo propuesto. Sin embargo, 4 instituciones no llevaron a cabo las acciones esperadas, y una no reportó.

Se ejecutan 103 acciones sobre violencia simbólica y promoción de la denuncia, lo que representa un sobrecumplimiento de un 351%, pues la meta inicial es 27 acciones.

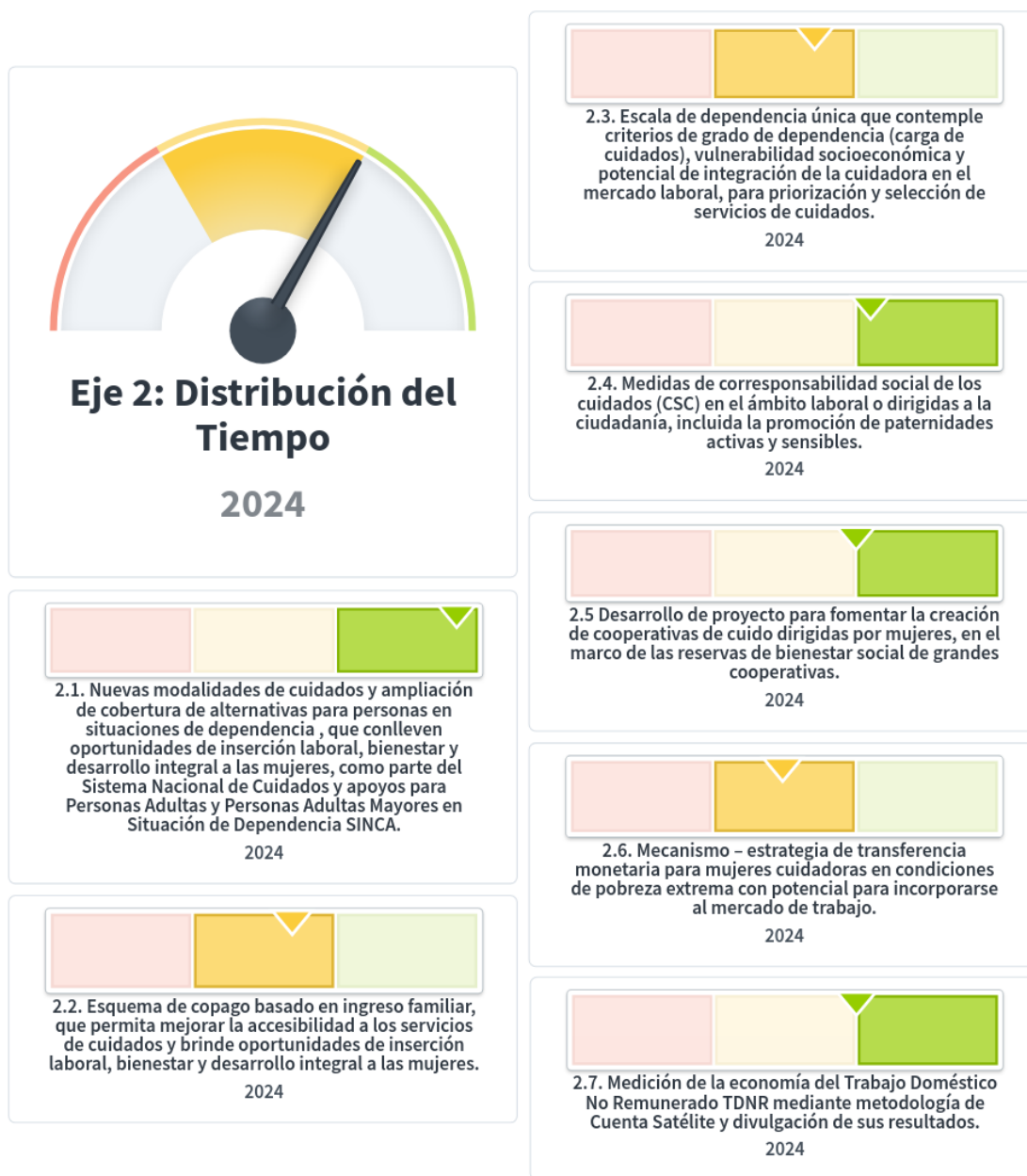
La cantidad de acciones institucionales han alcanzado a 311 681 personas en redes sociales. La meta era llegar a 266 351 personas.

Estas acciones han sido clave para acercar a la ciudadanía al tema de la violencia simbólica, fomentando una visión crítica de la cultura machista. Han contribuido a cuestionar la naturalización de la violencia y promover la acción social de repudio y denuncia del sexismo en la publicidad.

Eje 2: Distribución del tiempo

El Eje 2 tiene un cumplimiento parcial ya que de las siete acciones estratégicas solamente cuatro de ellas cumplen según la meta establecida y tres de ellas alcanzan un cumplimiento parcial. Se muestran grandes desafíos en el mejoramiento y universalización de los servicios de cuidado que posibilite mayor accesibilidad y oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres cuidadoras. Esto se muestra en la siguiente imagen:

Ilustración 9. Cumplimiento general Eje 2 con las acciones estratégicas



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Las instituciones con compromisos en este eje, con su nivel de cumplimiento general, son:

Tabla 5. Instituciones con compromisos inscritos en el Eje 2 para el periodo 2024, según ejecución

INSTITUCIONES CON COMPROMISOS EN EL EJE 2, AÑO 2024	
<i>Organización</i>	<i>Cumplimiento general</i>
ARESEP	SIN REPORTE
ASAMBLEA LEGISLATIVA	
AYA	
BCCR	
BNCR	
CCSS	
CENCINAI	
CNFL	
CNP	
CONAPAM	
CONAPDIS	
CPJ	
DGSC	SIN REPORTE
ESPH	SIN REPORTE
FONAFIFO	SIN REPORTE
ICODER	
IMAS	
INAMU	
INFOCOOP	
INS	
ITCR	
MIVAH	
M. SALUD	
MTSS	
PANI	
PJ	
RECOPE	
ST REDCUDI	
TSE	
UCR	
UNA	
UNED	SIN REPORTE

Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

El Eje 2 orienta sus acciones a la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia, apoyos de las personas menores de edad y personas en situación de discapacidad y del trabajo doméstico no remunerado, con el fin de que se posibiliten oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las

mujeres, logrando con ello una distribución más equitativa del tiempo que se destina a las tareas, actividades y responsabilidades que se gestan en el seno de las familias y que repercuten en el plano personal y social. Por ello se desarrollan acciones en dos sentidos, uno en el de la oferta de servicios y otro en acciones directas hacia la corresponsabilidad.

En cuanto a la oferta de servicios de cuidado se fomenta la apertura de nuevas modalidades de cuidados y ampliación de cobertura de alternativas para personas en situaciones de dependencia, que conlleven oportunidades de formación e inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres, como el esquema de copago basado en el ingreso familiar, la creación de cooperativas de cuidado dirigidas por mujeres y un mecanismo – estrategia de transferencia monetaria para mujeres cuidadoras en situaciones de pobreza y pobreza extrema.

2.1. Nuevas modalidades de cuidados y ampliación de cobertura de alternativas para personas en situaciones de dependencia, que conlleven oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres, como parte del Sistema Nacional de Cuidados y apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia SINCA.

Se implementan acciones en dos sentidos: el porcentaje de avance de la conformación de la oferta de servicios y el número de personas incorporadas en alternativas de cuidados existentes. Lo relacionado con el número de servicios de cuidados de calidad que incorporan nuevas modalidades no tiene meta para reportar en este periodo. El cumplimiento general rebasa lo esperado.

Es así como IMAS reporta que el porcentaje de avance de la conformación de la oferta de servicios de cuidados duplica lo previsto. Para este año se cuenta con una oferta de servicios de cuidados actualizada del Sistema Nacional de Cuidados (SINCA), cumpliendo la meta rezagada del 2023.

Para esto, además, se efectúa el alojamiento de la oferta de servicios de cuidados en el Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE), donde se refleja la obligatoriedad de integrar al sistema los beneficios otorgados a la población en situación de dependencia o personas cuidadoras no remuneradas de todas las instituciones integrantes del SINCA. Igualmente, se crea un mecanismo de intermediación entre personas cuidadoras y demandantes de cuidados, para lo cual se generó una plataforma web que permite la conexión entre oferta y demanda de servicios de cuidados, como un espacio integral diseñado para conectar a quienes necesitan cuidados con personas cuidadoras laborales y capacitadas en Costa Rica.

Esta plataforma posibilita y promueve la formalización del cuidado, así como conocer la formación o especialización de las personas cuidadoras, que garantice una mejora en la

calidad de los servicios para la población. A su vez es un portal para que las personas tengan acceso a más y mejores servicios de acuerdo con sus necesidades particulares. Constituye un puente para que, tanto las personas cuidadoras tengan una oportunidad de empleo, como para que las personas que requieren de dicho servicio tengan en un solo sitio diversas opciones para solventar la demanda, con la confianza de que quienes ofrecen sus servicios se han capacitado formalmente. A esta plataforma se puede ingresar por medio del enlace: <https://cuidar.cr/>

En cuanto a la población alcanzada en alternativas de cuidados existentes se tiene un total de 91.420 personas, lo cual sobrepasa lo previsto. De la caracterización de esta población atendida se encuentra que 6.137 son personas con situación de discapacidad y en situación de pobreza, pobreza extrema y/o abandono, que reciben una transferencia monetaria para satisfacer las necesidades básicas y/o derivadas de su situación de discapacidad, según datos de CONAPDIS. De acuerdo con la información proporcionada por CENCINAI, en esos centros se atienden 68.764 niños y niñas.

También se atienden 16.519 personas adultas mayores en los diferentes programas del CONAPAM, como los hogares de larga estancia, Red de Cuido y centros diurnos, brindando a las personas adultas mayores diferentes alternativas de cuidado. En la siguiente tabla se aprecia la distribución de la cantidad de personas adultas mayores atendidas, organizada por provincia, región y modalidad de atención.

Tabla 6. Cantidad de personas adultas mayores atendidas en 2024 de acuerdo con las modalidades de atención del CONAPAM, según provincia y región.

	Totales	Red de Cuido	Hogares de larga estancia	Centros diurnos	En abandono
Por provincia	16.519	11.554	1.914	1.771	1.280
San José	3.306	1.766	507	473	560
Alajuela	4.092	2.916	537	430	209
Cartago	1.477	1.001	168	264	44
Heredia	1.276	868	146	194	68
Guanacaste	1.004	667	151	159	27
Puntarenas	3.907	3.163	302	219	223
Limón	1.457	1.173	103	32	149
Por región	16.519	11.554	1.914	1.771	1.280
Brunca	1.999	1.484	225	119	171
Central	7.779	4.636	1.055	1.221	867
Chorotega	1.004	667	151	159	27
Huetar Caribe	1.457	1.173	103	32	149
Huetar Norte	1.843	1.505	194	140	4
Pacífico Central	2.437	2.089	186	100	62

Fuente: CONAPAM (2024).

Según la tabla anterior, la modalidad de Red de Cuido es la que más población atiende en todas las regiones. De la cantidad de personas adultas mayores atendidas en la modalidad de Red de Cuido, se presenta el siguiente desglose por región y sexo:

Tabla 7. Cantidad de personas adultas mayores atendidas en la modalidad de Red de Cuido, según región y sexo.

Región	Cantidad atendida en Red de Cuido	Hombres	Mujeres
Total	11.554	4.775	6.779
Brunca	1.484	713	771
Central	4.636	1.756	2.880
Chorotega	667	240	427
Huetar Caribe	1.173	465	708
Huetar Norte	1.505	724	781
Pacífico Central	2.089	877	1.212

Fuente: Elaboración propia a partir de información reportada por CONAPAM (2024).

Se muestra en la tabla anterior que las regiones con mayor cantidad de personas atendidas son la Central y la Pacífico Central, y la que atiende a menor cantidad es la Chorotega. También se desprende que, según la distribución por sexo, en todas las regiones son las mujeres quienes hacen más uso de esta modalidad de cuidados; teniendo que el porcentaje promedio nacional fue de 59% mujeres y 41% hombres.

2.2. Esquema de copago basado en ingreso familiar, que permita mejorar la accesibilidad a los servicios de cuidados y brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres

Esta acción muestra un cumplimiento parcial. Su avance es una propuesta de rediseño de modalidades de atención y de esquemas de financiamiento.

Este nuevo diseño de copagos consiste en un estudio elaborado con la cooperación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que profundiza en la viabilidad de la incorporación del copago en la realidad operativa y presupuestaria de cada institución. Sin embargo, este modelo por temas operativos y presupuestarios de las diferentes instituciones que conforman el SINCA, no se está implementando aún.

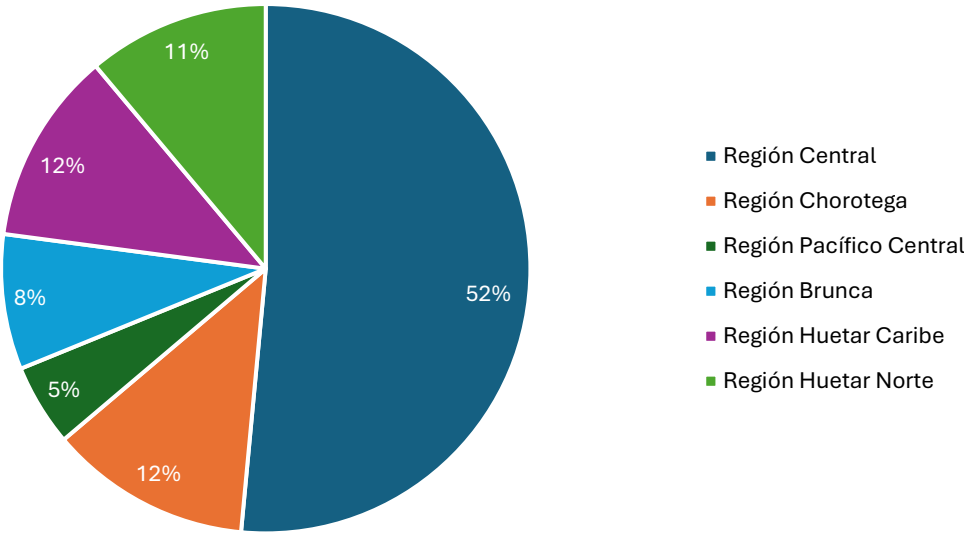
2.3. Escala de dependencia única que contemple criterios de grado de dependencia (carga de cuidados), vulnerabilidad socioeconómica y potencial de integración de la cuidadora en el mercado laboral, para priorización y selección de servicios de cuidado

Se destaca la implementación de la escala de dependencia en un 100% de la meta. Esta herramienta contempla los criterios para determinar el grado de dependencia, así como la carga de cuidados que se requiere o los apoyos requeridos según dicho criterio, vulnerabilidad socioeconómica y potencial de integración de la cuidadora en el mercado laboral, para priorización y selección de los servicios de cuidados.

Para su aplicación se crea el *Instrumento para la Valoración de la Dependencia*, llamado *Baremo* y su respectivo manual, lo cual permite determinar los beneficios que se otorgarán a las personas. Es importante señalar que no todas las personas a las que se les aplica el baremo califican para otorgárseles el beneficio. En 2024 se aplica a 6.469 personas para la valoración de nuevos casos de los servicios de cuidados, siendo la meta inicial de 3.000. Para su implementación se imparte capacitación a las siguientes entidades: IMAS, CONAPDIS, CONAPAM y Municipalidad de Heredia.

Una vez aplicada la escala, se brindan 1.476 subsidios a personas dependientes, quienes cumplen con los criterios necesarios. Dichos subsidios son otorgados en las siguientes regiones: Región Central 760, Región Chorotega 182, Región Pacífico Central 74, Región Brunca 122, Huetar Caribe 174 y Huetar Norte 164.

Ilustración 10. Distribución porcentual de personas con beneficios otorgados, según región.



Fuente: Elaboración propia a partir de información reportada por IMAS (2024).

La distribución porcentual de los beneficios otorgados muestra que la región en la que más se asignan es la Central con un 52%, y la que menos fue la Pacífico Central con un 5%.

En lo que respecta al sexo de las personas con alguna situación de dependencia identificada por medio del instrumento mencionado, a las que se les otorga algún subsidio, 572 son hombres y 904 mujeres. Es decir, el 61% son asignados a mujeres, lo cual evidencia que las mujeres se encuentran en mayor vulnerabilidad socioeconómica.

Concerniente a la etnia se tiene que 4.101 se identifican como personas blancas o mestizas, indígenas son 85 y, 61 negras – afrodescendientes y mulatas. De otra etnia no especificada se consignan 2 personas, y sin datos hay 30.

Dentro de los rangos de edad (grupos etarios) se presenta la siguiente distribución:

Tabla 8. Distribución por rangos de edad de las personas con beneficios otorgados.

Rango de edad	Cantidad de personas
9 – 18 años	16
19 – 25 años	88
26 – 35 años	44
36 – 64 años	522
65 y más años	800
Sin datos especificados	6

Fuente: Elaboración propia a partir de información reportada por IMAS (2024).

Resalta que las edades de 36 años en adelante son los que concentran el 89% de las personas beneficiadas. Además, de que las personas con edades entre 36 a 64 años representan 35% de las personas beneficiadas, quienes se consideran tradicionalmente dentro de la población económicamente activa por su edad, sin embargo, no están teniendo condiciones socioeconómicas para ser independientes, sino que están requiriendo apoyo del Estado debido a que se encuentran realizando labores no remuneradas.

Por último, 1.135 personas indican presentar alguna situación de discapacidad.

2.4. Medidas de corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en el ámbito laboral o dirigidas a la ciudadanía, incluida la promoción de paternidades activas y sensibles

Se aprecia un avance importante ya que se logran alcanzar o superar con creces la meta establecida en tres de cuatro de los indicadores; solo queda rezagado las acciones propias de la capacitación, ya que se priorizan las acciones de sensibilización en la mayoría de las instituciones.

De las 22 instituciones comprometidas con acciones de sensibilización dirigidas al personal institucional, 16 cumplen las metas total o parcialmente; 4 reportan cero de ejecución y 2 no reportaron del todo.

Se alcanza una meta de 112 acciones en materia de corresponsabilidad de los cuidados, frente a una meta de 59, lo cual muestra un desempeño del 190%. Algunas de las temáticas abarcadas son: paternidades participativas y afectivas, licencias de paternidad, Ley de Paternidad Responsable, nuevas masculinidades, construcción tradicional de la identidad masculina como factor de riesgo en la construcción física y mental, corresponsabilidad social de los cuidados, protección de los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, en período de lactancia, y de hijos e hijas lactantes. Para algunas de las actividades se utilizan medios como conversatorios en vivo a través de redes sociales y programas de radio.

Por su parte, el Ministerio de Salud reporta que de los procesos de sensibilización realizados participan 81 personas a nivel nacional, con representantes de CENCINAI, IMAS y MEP. Según los reportes, en el nivel regional se desarrollan acciones en las regiones Brunca con 32 participantes, Central Este con 15 participantes, Central Norte con 34 participantes, Huetar Norte con 4 personas y Pacífico Central con 29 participantes.

Otras acciones de sensibilización se desarrollan en el sector cooperativo, entre las que se encuentran: los procesos dirigidos a mujeres en cooperativas de la región Brunca; la capacitación en cooperativismo a dos grupos pre cooperativos de mujeres que buscan constituir cooperativas de cuidados; y la formulación de un nuevo curso dentro de la oferta formativa del Área de Educación y Capacitación de INFOCOOP que se denomina “El papel del cooperativismo en los cuidados”.

En el caso de INAMU, se realiza la actualización y promoción del curso virtual “Como padres cumplimos” y se ejecutan acciones de incidencia en el tema de la Corresponsabilidad Social de los Cuidados (CSC) en instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales. Además, se actualiza e imprime el módulo conceptual para el abordaje de la CSC, cuya versión digital cuenta con lectura para personas con situación de discapacidad visual y constituye una herramienta base para socializar y utilizar en los diferentes espacios interinstitucionales, brindando un marco conceptual homogéneo. Estas acciones también permean los contenidos de materiales utilizados en el proceso del Sello de Igualdad en el tema de CSC (acción estratégica 3.7).

El ITCR realiza la actualización de Código de Buenas Prácticas para la Igualdad de Género de la Escuela de Administración de Empresas del TEC, en la que se incluye un apartado sobre protección de los derechos y responsabilidades familiares. Esto impacta a todo el personal docente y administrativo de esa unidad académica.

Por su parte, RECOPE incluye en la convención colectiva el tema de la CSC respecto a los subsidios para el cuido de hijas e hijos y se divulga entre el personal. También, circunscriben módulos sobre nuevas masculinidades y CSC en la guía empresarial para la inclusión para

personal de primer ingreso, en el Programa de Habilidades Gerenciales y dentro del Programa de Transformación Integral. Además, elaboran material audiovisual sobre CSC para su personal.

En cuanto al número de capacitaciones solo se logra ejecutar el 33% de lo previsto, globalmente se tienen contempladas 9, sin embargo, solamente se logran 3. Un recurso utilizado por varias instituciones para el desarrollo de capacitaciones es la coordinación con la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público, la cual está conformada por hombres de diversas instituciones públicas y se dedica a promover la igualdad de género.

La CCSS brinda capacitación presencial a las organizaciones de trabajadoras domésticas sobre licencias e incapacidades, esto se aborda ampliamente en lo pertinente a las licencias de paternidad, como parte de las prestaciones que brinda la institución.

De acuerdo con el reporte conjunto, se logra alcanzar a un total de 18.060 personas con las acciones de promoción, sobrepasando ampliamente la meta de 8.683, por lo tanto, se llega al 208% de ejecución.

En cuanto al número de medidas de CSC implementadas se logra el 100% de lo programado, de acuerdo con los reportes institucionales se completaron 24 acciones; esto a pesar de que algunas instituciones no realizan el reporte o indican cero avances. Entre esas medidas se mencionan: otorgamiento de licencias de paternidad, campañas de comunicación, modificaciones de reglamentos, charlas, cursos, materiales conceptuales, entre otras.

2.5 Desarrollo de proyecto para fomentar la creación de cooperativas de cuido dirigidas por mujeres, en el marco de las reservas de bienestar social de grandes cooperativas.

Las acciones se concentran en conformar el Comité Directivo Central del grupo precooperativo, el cual tiene entre sus principales funciones la finalización y presentación ante INFOCOOP del Estudio de Posibilidad, Viabilidad y Utilidad (PVU), que se encuentra en la etapa de correcciones al flujo de caja. Existe la preocupación tanto del INAMU como de INFOCOOP por el poco avance y/o interés por parte de las integrantes del grupo precooperativo en el proceso.

2.6. Mecanismo – estrategia de transferencia monetaria para mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema con potencial para incorporarse al mercado de trabajo.

El IMAS reporta el otorgamiento de 2.518 subsidios a mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema. La meta es de 4.000 mujeres cuidadoras, por lo que solo se logra alcanzar el 63% de lo programado. Esto se debe a que, de los 5.332 baremos aplicados a nivel

nacional, solamente la cantidad reportada cumple con los criterios del grado de dependencia severa, necesaria para la asignación del beneficio. Además, se identifican 357 hogares donde la persona cuidadora es un hombre, aunque estos casos son atendidos por la institución, no se contabilizan dentro de la meta establecida. Tampoco se incluyen aquellos que califican bajo la línea de pobreza por discapacidad, esta población es atendida por otros programas.

Estas mujeres beneficiadas proceden de diversas regiones, lo cual arroja como desagregación que en la Región Central se benefician 1.140 mujeres, en la Región Chorotega 369, en la Región Pacífico Central 179, en la Región Brunca 283, en la Huetar Caribe 251 y en la Huetar Norte 296.

Respecto a la distribución de estas beneficiadas en cuanto a los grupos etarios, en el rango de edad de 18 a 25 años hay un total de 68 mujeres cuidadoras, de 26 a 35 años 176, de 36 a 64 años 1.842, y de 65 y más 433 mujeres cuidadoras.

En lo que respecta a la etnia 2.424 se identifican como blancas o mestizas, 55 como indígenas y 34 como negras – afrodescendientes o mulatas. Una mujer se autoidentifica como parte de otra etnia no especificada y 5 no presentan datos.

De estas mujeres cuidadoras, 281 aluden presentar alguna situación de discapacidad.

2.7. Medición de la economía del Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR mediante metodología de Cuenta Satélite y divulgación de sus resultados.

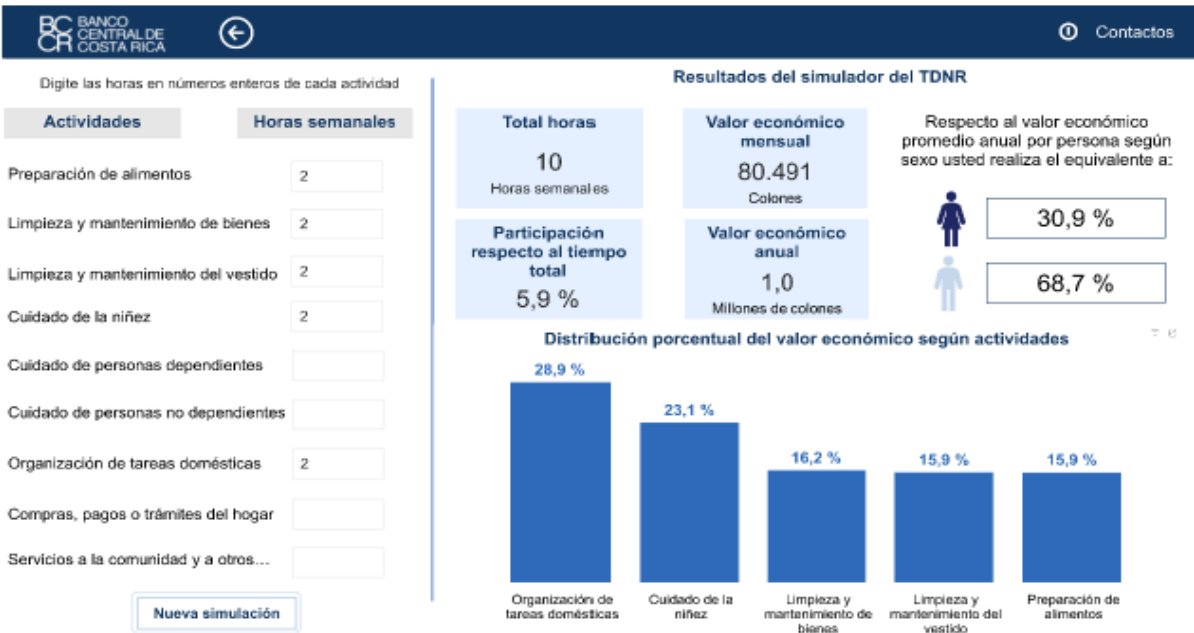
El BCCR logra la meta prevista de avance en la aplicación de la metodología de medición del trabajo doméstico no remunerado (TDNR). Dentro de las acciones realizadas están: el análisis de resultados de la encuesta del Uso del Tiempo, la sistematización de información, revisiones en distintos niveles jerárquicos y la elaboración de materiales para difusión. Resalta el BCCR que para lograr la meta es crucial la información oportuna brindada por INEC.

La actualización de la cuenta del trabajo doméstico no remunerado proporciona información sobre la valoración económica de las labores que realizan las personas que integran los hogares y que realizan sus actividades productivas para el autoconsumo, con año de referencia 2022. Esta cuenta es una ampliación del marco central de las cuentas nacionales y permite visibilizar el valor de la producción de los servicios no incluidos en las cuentas nacionales. En ella se puede visibilizar el aporte del trabajo doméstico según las actividades que se realizan dentro del hogar, la carga global de dicho trabajo y la valoración económica de las tareas dentro del mercado laboral, los quintiles de ingreso y el costo promedio por hora. Teniendo estos datos puede calcularse las brechas de género del TDNR con una desagregación detallada por zona geográfica, grupo de edad, nivel educativo y estado civil.

Otra acción de gran valor es la creación del simulador del valor económico del trabajo doméstico no remunerado (TDNR). Esta herramienta permite calcular el valor económico mensual y anual, así como la distribución porcentual según importancia de las actividades que se realizan y la equivalencia respecto al valor económico promedio anual por persona, según sexo a nivel nacional. El simulador tiene un propósito estadístico e informativo que permite identificar cuánto representa el TDNR.

A continuación, se presenta una imagen con un ejemplo del uso de esta herramienta en la página web del BCCR.

Ilustración 11. Ejemplo del uso del simulador del valor económico del trabajo doméstico no remunerado en BCCR.



Fuente: Banco Central de Costa Rica (2024).

Esta información es un recurso importante para la visualización de la distribución del tiempo y puede ser utilizado por las instituciones para los procesos de sensibilización y capacitación, así como para distintos sectores que deban tomar decisiones o medidas afirmativas a favor de la corresponsabilidad social de los cuidados.

Eje 3: Distribución de la riqueza

Este eje cumple globalmente según lo previsto. Consta de diez acciones estratégicas, de ellas 8 cumplieron y 2 de las acciones tienen cumplimiento parcial. En la siguiente figura se aprecia el nivel de cumplimiento de las acciones estratégicas:

Ilustración 12. Cumplimiento general Eje 3 con las acciones estratégicas



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Las instituciones con compromisos en este eje con su nivel de cumplimiento general son:

Tabla 9. Instituciones ejecutoras con compromisos en el Eje 3 en el año 2024.

INSTITUCIONES CON COMPROMISOS EN EL EJE 3, AÑO 2024	
<i>Organización</i>	<i>Cumplimiento general</i>
AYA	
BNCR	
CNFL	
CNP	
CONAC 4S	
COSEVI	SIN REPORTE
COMEX	
FONAFIFO	SIN REPORTE
IMAS	
INDER	
INAMU	
INCOPECA	SIN REPORTE
INFOCOOP	
ITCR	
MAG	
MCJ	
MINAE	
MIVAH	
MICIIT	
MEP	
MTSS	
PROCOMER	
RECOPE	
SUGEF	SIN REPORTE
UCR	
UNA	
UNED	SIN REPORTE
UTN	

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Este eje contempla tópicos fundamentales para el avance hacia la igualdad en la distribución de la riqueza. Seguidamente, se resaltan los principales resultados de esos temas, los cuales se concentran en derechos laborales, capacitación y formación técnica y universitaria, dotación de recursos y empleabilidad, inserción laboral, sello de igualdad y cambio climático.

3. 1. Promoción y vigilancia de los derechos laborales para la calidad del empleo de las mujeres a través del fortalecimiento de la Inspección laboral, incluyendo capacitación de inspectores/as, asesores/as legales, operadores (as) de justicia laboral, estado de situación de los derechos laborales de las mujeres, mejora del sistema de información de la inspección e implementación del procedimiento actualizado de hostigamiento sexual.

En lo relacionado con la acción todas las actividades avanzan según lo programado, con excepción de las acciones para medir la brecha salarial que tiene un avance parcial.

La capacitación del personal dedicado a labores de inspección laboral y asesoría legal alcanza una ejecución de 133%; para ello se articulan INAMU, MTSS y Poder Judicial.

Se capacita a 21 juezas y jueces en la aplicación de la justicia laboral con enfoque de género, fruto de la coordinación entre Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Poder Judicial e INAMU. Además, MTSS reporta que 126 personas inspectoras (74 mujeres y 52 hombres) recibieron capacitación respecto a hostigamiento sexual, discriminación por razones de género (enfocado en el catálogo de infracciones) y en el módulo de estadísticas del sistema de información que se está desarrollando.

El MTSS cuenta con un equipo especializado para detección de situaciones discriminatorias por género en centros de trabajo, a quienes se ha capacitado, junto con otras personas inspectoras para que en las inspecciones ordinarias cuenten con los insumos para transversalizar el tema de género en las visitas inspectivas ordinarias. Además, se ha priorizado la atención de las denuncias relacionadas con género. Otro aspecto importante, es que se promueve la sensibilización y concientización a las personas empleadoras y sus representantes, para que conozcan y apliquen la normativa relacionada con el género en los centros de trabajo. La siguiente figura resume la cantidad de inspecciones con enfoque de género en cada región.

Tabla 10. Inspecciones con enfoque de género, según tipo de visita y región, al 31 de diciembre de 2024.

Tipo de visita	Inspección	Revisión	Total
Total	183	200	383
Región Central	25	12	37
Región Chorotega	22	47	69
Región Pacífico Central	41	55	96
Región Brunca	37	26	63
Región Huetar Norte	22	28	50
Región Huetar Caribe	36	32	68

Fuente: MTSS (2024).

De esa manera, se puede apreciar que la región Pacífico Central es la que contabiliza mayor cantidad con 96, seguida de la Región Chorotega con 69, luego la Región Huetar Caribe con 68. La que presenta menos fue la Región Central con 37, a pesar de ser la de mayor densidad poblacional del país. A continuación, se muestra la cantidad de inspecciones por región y por sector de actividad.

Tabla 11. Inspecciones con enfoque de género, según región y sector de actividad, al 31 de diciembre de 2024.

Sector de actividad	Agropecuario	Comercio	Industria	Servicios	Total
<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>101</i>	<i>15</i>	<i>47</i>	<i>183</i>
Región Central	--	10	1	14	25
Región Chorotega	7	11	0	4	22
Región Pacífico Central	4	26	7	4	41
Región Brunca	0	22	0	15	37
Región Huetar Norte	4	10	2	6	22
Región Huetar Caribe	5	22	5	4	36

Fuente: MTSS (2024).

De acuerdo con la información condensada en la tabla anterior, al revisar las inspecciones con enfoque de género según el sector de actividad, en el que más situaciones se atiende es el de comercio. De las visitas que se realizan el 88% tiene como resultado la infracción, y el otro 12% no lo ameritaba.

Sin embargo, de las que sí requieren algún tipo de consecuencia, el 88,5% obtiene al menos una prevención, de las cuales en el 88,5% de los casos se acata lo indicado. Por otro lado, hay 16 casos en los que las prevenciones no son atendidas, 6 que quedaron sin efecto y 1 cerrada con el informe inicial.

Entre los tipos de infracciones que se han logrado detectar se encuentran: ausencia de local para lactancia; hostigamiento sexual y desactualización de la política interna contra el hostigamiento sexual; discriminación por razones de género en el proceso de contratación y en el lenguaje de las comunicaciones y documentación; restricción de derechos por razones de género; brecha salarial por razones de género; limitación de uso y tiempo y/o inseguridad física en el acceso de los servicios sanitarios, duchas y vestidores; el despido ilegal o la restricción de derechos de trabajadoras en estado de embarazo.

Con respecto a las mujeres que reciben tutelaje en sus derechos durante las inspecciones con enfoque de género son 1.688 de las 5.850 personas a quienes se brinda el servicio. Es decir, un 28,85% son mujeres y el otro 71,14% son hombres. Como se muestra a continuación, la Región Huetar Caribe es la que presenta más personas; pero es en la Región Central donde se abarcan más mujeres.

Tabla 12. Personas trabajadoras tuteladas en las inspecciones con enfoque de género, según sexo y región, al 31 de diciembre de 2024.

Sexo	Hombres	Mujeres	Total
Total	4.162	1.688	5.850
Región Central	394	403	797
Región Chorotega	917	267	1.184
Región Pacífico Central	503	329	832
Región Brunca	275	172	447
Región Huetar Norte	565	121	686
Región Huetar Caribe	1.508	396	1.904

Fuente: MTSS (2024).

Respecto al Sistema Informático de la Dirección Nacional de Inspección (SIDNI) se cumple a cabalidad la meta logrando actualizar el sistema en los siguientes aspectos: análisis, pruebas, configuración y puesta en producción; lanzamiento del Expediente Único de la Dirección Nacional de Inspección (EUDNI) que incorpora el formulario de denuncia de aguinaldo en la pantalla de trámites de la persona trabajadora; inclusión en el SIDNI del Formulario de Denuncia de No Pago de Aguinaldo; gestión legal.

Además, se actualiza en el transcurso del año el reglamento del “Proyecto de Reglamento de la Inspección de Trabajo”, debido a los cambios normativos. También se incorpora a profesionales de otros departamentos del MTSS en la elaboración de ese reglamento, con el fin de robustecerlo de manera interdisciplinaria. No obstante, todavía se encuentra en espera de aprobación.

Otro aspecto que se cumple es la divulgación sobre el estado de situación de los derechos laborales de las mujeres. Este informe es de gran importancia, ya que proporciona información clave para evaluar y fortalecer las estrategias dirigidas a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en el país, con un enfoque en la equidad de género. Los resultados presentados en ese documento son fundamentales para la toma de decisiones y el diseño de acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

3.2. Servicios de intermediación y orientación laboral para mujeres que buscan empleo en todos los territorios, como parte del Sistema Nacional de Empleo.

Se cumplen todas las metas planificadas, en la mayoría de los casos se sobrepasan.

Con respecto a las acciones para la promoción de la plataforma de la Agencia Nacional de Empleo (ANE)¹¹ se ejecuta el 100% de lo previsto; con el objetivo incentivar un cambio cultural y social que fomente la igualdad de género, garantizando la protección y promoción de los derechos de las mujeres y el cierre de brechas existentes en el ámbito laboral y promover la mejora de su perfil empleable. Entre las acciones realizadas se encuentran: el concurso de buenas prácticas en igualdad de género en el ámbito laboral; curso virtual de perspectiva de género dirigido a empresas; materiales impresos y audiovisuales; *webinar*; ferias de empleo y promoción de la Red de Cuido y BRETE¹².

En lo relacionado con la meta del porcentaje de registro de personas con información desagregada según sexo, tipo de ocupación y región se logra un 119% de ejecución. Numéricamente, ese porcentaje corresponde a 56.700 personas, de las cuales el 54,41% son mujeres.

El sobre cumplimiento de esta meta se debe a que en el periodo 2024 se realizan gran cantidad de ferias de empleo que promueven el registro de mujeres en la plataforma www.ane.cr. Además, se destaca la integración de proyectos internos de la ANE como lo fueron: la estrategia de apoyo a la empleabilidad a mujeres egresadas de cursos y programas de áreas de STEAM del INA, el proyecto de atención al programa de “Mujer Digital”, atención de población de la Fundación Acción Joven y el proyecto de CreSiendo Juntas del Despacho de la primera dama de la República de Costa Rica.

La plataforma permite a las personas registrarse de manera automática desde cualquier parte del país. En el 2024 la mayoría de las personas que hicieron uso de esa herramienta fueron mujeres, representando el 55,41%. También es importante que la desagregación permitió visualizar las diversas poblaciones, lo cual es fundamental para la incorporación de sus necesidades en las políticas públicas, planes de acción y planes operativos institucionales. La siguiente tabla muestra la distribución por sexo de las personas registradas en la plataforma brete.cr.

¹¹ Plataforma ANE: Instancia técnica y operativa del Sistema Nacional de Empleo (SNE) que facilita la conexión entre personas que buscan empleo y empresas que necesitan talento humano. La ANE articula los servicios públicos de empleo, las unidades de empleo y una plataforma informática para ofrecer servicios gratuitos a ambos. Ofrece servicios como: intermediación laboral, asesoramiento, plataforma informática, red de unidades de empleo. Trabaja en coordinación con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras instituciones para fortalecer el mercado laboral costarricense.

¹² BRETE: Es una iniciativa del gobierno costarricense, liderada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para abordar el desempleo y mejorar las habilidades de la fuerza laboral. Se enfoca en: mejorar la empleabilidad, conectar la oferta y demanda, trabajo conjunto (sector empresarial, el sector público y organizaciones), evento y ferias, y capacitación. La estrategia incluye la plataforma Brete.cr, que ofrece oportunidades de empleo, capacitación y orientación.

Tabla 13. Cantidad de personas registradas en brete.cr según sexo.

Sexo	Cantidad de personas	Porcentaje
Hombre	25.746	45,41%
Intersexo	16	0,03%
Mujer	30.851	55,41%
Otra	87	0,15%
Total	56.700	100%

Fuente: INA (2024).

Además, se observó que, en la distribución de las mujeres, según Unidad Regional, destacó que el 27,3% son de la Unidad Regional Central Oriental, el 13,3% de la Unidad Regional Central Occidental y el 10,4% de la Unidad Regional de Cartago. Se muestra lo anterior en la siguiente figura, junto con el detalle de las demás regionales:

Tabla 14. Cantidad de personas registradas en brete.cr según región de planificación.

Regional	Cantidad de personas
-- ¹³	313
Brunca	4.662
Cartago	6.523
Central Occidental	7.784
Central Oriental	15.971
Chorotega	3.940
Heredia	5.630
Huetar Caribe	4.334
Huetar Norte	4.090
Pacífico Central	3.453
Total	56.700

Fuente: INA (2024).

De acuerdo con el INA, alcanzan 80 mujeres con pacto de servicios personalizados en áreas STEAM. Las principales áreas donde se formalizaron estos pactos fueron: operador (a) de tecnologías de información y comunicación, introducción a la ciberseguridad, implementación de servicios en la nube – *Google Cloud computing foundations*, alfabetización en seguridad digital, entre otros.

Con respecto al número de mujeres graduadas en procesos de formación técnica del programa EMPLÉATE¹⁴, el país alcanza 7.726 mujeres, lo que representa una ejecución del 303%. Sin embargo, respecto a la desagregación de las características de estas usuarias, la Dirección Nacional de Empleo manifiesta que no se dispone de ella, pues aduce que las bases

¹³ Este espacio aparece en blanco en el documento remitido por la institución.

¹⁴ Programa EMPLÉATE: Busca mejorar la empleabilidad de jóvenes y personas con discapacidad mediante capacitación técnica y ocupacional en áreas de alta demanda laboral.

de datos del Sistema Programa Nacional de Empleo (PRONAE) se encuentran resguardadas por contener información sensible de las personas beneficiarias.

3.3 Dotación de recursos para la producción e internacionalización de los emprendimientos y empresas de las mujeres (asistencia técnica, financiamiento, tecnología, capacitación, comercialización, formalización) así como recursos orientados a la protección ambiental y de infraestructura.

Esta acción aparece con un avance general según lo previsto.

Respecto a la cantidad de mujeres que reciben algún tipo de recurso (asistencia técnica, financiamiento, capacitación, tecnología, comercialización, formalización) se alcanzan 31.858 mujeres. Y del número de acciones institucionales

Por parte de INAMU se brinda recursos a 387 mujeres del país por medio del Fondo de Fomento para Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES)¹⁵. Esto se traduce en \$1.249.390.589,30 (mil doscientos cuarenta y nueve millones, trescientos noventa mil quinientos ochenta y nueve colones con treinta céntimos) en transferencias durante 2024 para el apoyo económico de los proyectos productivos liderados por mujeres y de organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres. La siguiente tabla muestra la distribución de montos y ganadoras por región:

Tabla 15. Distribución de montos y ganadoras de FOMUJERES por región.

Región	Cantidad de ganadoras	Monto transferido
Brunca	58	\$196 502 774,08
Central	43	\$117 903 666,11
Chorotega	24	\$94 167 278,00
Huetar Caribe	75	\$235 003 086,42
Huetar Norte	59	\$213 953 513,50
Pacífico Central	128	\$391 860 271,19
Total	387	\$1.249.390.589,30

Fuente: INAMU (2024).

El MTSS reporta un total de 447 mujeres que reciben recursos, de las cuales, 224 corresponden al beneficio por créditos y 223 al beneficio de capital semilla. La entidad supera su meta, atendiendo a la totalidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad,

¹⁵ FOMUJERES: Este fondo proporciona recursos no reembolsables para apoyar proyectos productivos liderados por mujeres y organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres, promoviendo su autonomía económica y el desarrollo empresarial.

pobreza o pobreza extrema, que son referidas ante la solicitud de algún producto por parte del programa. Como requisito, las referidas deben contar con ficha en el SINIRUBE.

El IMAS brinda recursos a 200 mujeres. De esas mujeres beneficiadas, 185 tienen garantía FIDEIMAS¹⁶, y 15 son incorporadas a la plataforma <https://hechopormujeres.cr/>¹⁷. No obstante, la meta planteada inicialmente es de 365. La justificación de esta disminución radica en que la divergencia entre el estado de pobreza y nivel de ingresos de las familias ha impedido demostrar que las personas cuenten con ingresos necesarios para atender la capacidad de pago y poder acceder al crédito a través de una garantía.

Se han identificado como factores que afectan de manera importante los negocios de las mujeres: el grado de informalidad, presentación de documentación y el tiempo de respuesta por parte de los fideicomisarios para la aprobación de los créditos (son en promedio de 65,4 días), desde la fecha de la emisión del instrumento de valoración hasta que se formaliza el crédito. Pues eso les permite avanzar o las frena en la búsqueda de esos apoyos al cumplir o no con los requisitos para el financiamiento.

También, el IMAS señala que las mujeres presentan interés respecto al acceso a la plataforma de comercio electrónico. Sin embargo, no acceden a la plataforma por limitaciones en el nivel de formalización (inscripción en el Ministerio de Hacienda y/o registro sanitario en los casos que así lo requieren); o porque los productos que han postulado son comestibles o reventa y la plataforma de comercio no está habilitada para productos comestibles, ni servicios, ni reventa de productos.

Esto permite reflexionar acerca del tipo de actividades productivas que realizan las mujeres y su relación con las habilidades tradicionalmente clasificadas como femeninas, que han sido minimizadas en su valor simbólico y mercantil. Estas actividades responden a habilidades adquiridas y desarrolladas en el ámbito doméstico. Cabe analizar si los servicios institucionales están adecuados a las actividades productivas de las mujeres o reproducen las discriminaciones por género; así como las oportunidades de mejora de ese tipo de herramientas de comercialización.

Por su parte, el INA incorpora a 212 mujeres emprendedoras de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) por medio del Programa Nacional de Mujeres Empresarias “Mujer y

¹⁶ FIDEIMAS: Fideicomiso del IMAS está orientado al financiamiento de garantías adicionales y subsidiarias, mediante créditos con tasa de interés favorables. Brinda también capacitación, asistencia técnica y seguimiento para personas o grupos que ejecuten proyectos productivos.

¹⁷ Plataforma “Hecho por mujeres”: Iniciativa de comercio electrónico que busca potenciar la autonomía económica de las mujeres empresarias y emprendedoras, ofreciendo un espacio para la venta directa de sus productos. Esta plataforma, apoyada por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y otras instituciones, se enfoca en mujeres usuarias de los servicios del IMAS y otras instituciones, muchas de ellas en situación de vulnerabilidad económica.

Negocios”¹⁸. En este programa se destina un presupuesto total de: ₡320.662.958,38 (trescientos veinte millones seiscientos sesenta y dos mil novecientos cincuenta y ocho colones con treinta y ocho céntimos) por medio de la asignación de becas para mujeres emprendedoras de PYMES. La siguiente tabla muestra la distribución por unidades regionales de esa entidad:

Tabla 16. Distribución por unidades regionales del INA de las participantes del Programa Nacional de Mujeres Empresarias “Mujer y Negocios”.

Unidad Regional	Cantidad de mujeres participantes
Brunca	21
Cartago	26
Heredia	23
Chorotega	25
Pacífico Central	23
Central Oriental	24
Huetar Caribe	23
Huetar Norte	24
Central Occidental	23
Total	212

Fuente: INA (2024).

Como se aprecia, la distribución de las empresarias fue muy similar en todas las unidades regionales del INA en el país, teniendo grupos de entre 21 a 26 empresarias, lo cual permite brindar un seguimiento más personalizado.

El siguiente cuadro desglosa el monto que distribuye cada Unidad Regional del INA para apoyar económicamente a las mujeres matriculadas en carreras de mayor demanda y también mayor asimetría por razones de género y sexo, para un total de ₡613.137.799 (seiscientos trece millones ciento treinta y siete mil setecientos noventa y nueve colones), en donde las Unidades Regionales Central Oriental y Occidental son las que designaron un monto mayor, respectivamente.

¹⁸ Programa Nacional de Mujeres Empresarias “Mujer y Negocios”: Iniciativa conjunta del INAMU, MEIC e INA. Su objetivo es fortalecer las habilidades empresariales de las mujeres, a través de capacitación y asesoría personalizada, para promover la creación y desarrollo de empresas sostenibles y competitivas. Ofrece formación en: empoderamiento femenino, habilidades blandas, creatividad e innovación, mercado meta y mercadeo, costos y precios, y modelo financiero.

Tabla 17. Distribución de apoyo económico a mujeres matriculadas en carreras en las áreas de mayor demanda y asimetría por razones de género y sexo, según Unidad Regional del INA.

Meta lograda cantidad de mujeres beneficiarias de ayuda económica especial STEAM	Unidad Regional	Monto otorgado
773	Brunca	₡45.262.969
	Cartago	₡66.250.239
	Central Occidental	₡100.205.653
	Central Oriental	₡105.828.301
	Chorotega	₡52.336.886
	Heredia	₡80.803.083
	Huetar Caribe	₡26.058.436
	Huetar Norte	₡43.784.293
	Pacífico Central	₡92.607.939
Total		₡613.137.799

Fuente: INA (2024).

Por su parte, el BNCR reporta un total de 235.735 operaciones crediticias formalizadas para mujeres y empresas lideradas por mujeres, lo cual representa un 39% de las operaciones realizadas por la entidad y un 31% del saldo utilizado en general para ese tipo de movimientos bancarios. Esto se tradujo en la colocación de ₡7.650.988.717.423,46 (siete billones seiscientos cincuenta mil novecientos ochenta y ocho millones setecientos diecisiete mil cuatrocientos veintitrés colones con cuarenta y seis céntimos). Como se muestra en la siguiente tabla, los montos fueron principalmente solicitados para vehículos, vivienda y tarjetas de crédito.

Tabla 18. Total, de créditos formalizados durante 2024 para mujeres y empresas lideradas por mujeres y porcentaje de participación de la cartera total.

Línea de producto	Operaciones	Colocación mujer	Part. Op.	Part. Saldo	Operaciones	Saldo total BN
Actividad productiva	21.641	991.778.381.546,62	35%	24%	61.926	₡4.150.262.605.603,03
Consumo	27.439	204.223.466.580,74	35%	37%	77.853	₡557.687.897.445,00
Tarjeta crédito	150.033	213.506.986.984,96	41%	38%	366.467	₡564.149.182.540,58
Tarjetas estado Q.	4.951	6.183.773.819,10	30%	31%	16.523	₡19.855.696.859,76
Vehículos	11.902	158.254.622.792,92	45%	43%	26.564	₡368.507.082.515,76
Vivienda	19.769	774.347.877.673,92	39%	39%	50.873	₡1.990.526.252.459,34
Total, general	235.735	2.348.295.109.398,26	39%	31%	600.206	₡7.650.988.717.423,46

Fuente: BNCR (2024).

A través de esta misma entidad, se formalizan créditos de programas especiales con fondos del Sistema Banca para el Desarrollo (SBD)¹⁹ con un 32% del total de los créditos colocados. A su vez FIDEIMAS colocó un 69% de créditos. En la siguiente tabla se muestra el desglose:

Tabla 19. Total, créditos formalizados durante 2024 en programas especiales de fondos del SBD y FIDEIMAS, con porcentaje de participación de la cartera total.

Programa asociado	Clientes	Operaciones	Colocación mujer	Clientes	Operaciones	Saldo total BN en colones	Part. Op.	Part. Saldo
Programas con fondos SBD	2.539	66.504	1.451.884.572.168,42	8.233	207.010	4.444.107.536.723,85	32%	33%
FIDEIMAS	920	12.841	26.828.258.584,34	1.349	18.608	43.216.060.853,34	69%	62%

Fuente: BNCR (2024).

De la información anterior, cabe analizar el tipo de crédito de esos dos programas especiales. Por un lado, el SBD apunta a una población que no está catalogada en pobreza o pobreza extrema, sino que tiene mejores condiciones socioeconómicas, lo cual se traduce a sus formas de pago y cuotas, tasa de interés, requisitos, grado de formalización de sus empresas, inversión, entre otros. En cambio, el FIDEIMAS está enfocado hacia población en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

Si se retoma el porcentaje colocado por sexo, se observa que en el caso del SBD, las mujeres acceden solo a la tercera parte de los créditos; mientras que en los de FIDEIMAS son dos terceras partes de las personas beneficiadas. Esto brinda información para revisar las condiciones socioeconómicas que viven las mujeres, quienes históricamente han tenido menos acceso al control de la riqueza en todas sus formas, derivándose en una menor capacidad adquisitiva y de inversión también en sus negocios y emprendimientos.

Por su parte, en el Sector Agro, el CNP indica que 201 mujeres son beneficiadas con la compra de productos en el Programa de Abastecimiento Institucional (PAI)²⁰ durante el 2024. El INDER señala que de la distribución regional de las 1.079 personas productoras beneficiadas con el mecanismo financiero para pequeños y medianos productores agropecuarios, 483 son mujeres. En el siguiente cuadro se aprecia la distribución por región:

¹⁹ El Sistema de Banca para Desarrollo (SBD - Ley No. 9274) es un mecanismo orientado a financiar e impulsar proyectos viables y factibles de las micro, pequeñas y medianas empresas.

²⁰ Programa de Abastecimiento Institucional (PAI): Busca facilitar la comercialización de productos agropecuarios y agroindustriales de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) a instituciones estatales. El PAI funciona como un mecanismo de compra pública, donde el CNP actúa como intermediario para asegurar que estas instituciones adquieran sus suministros de alimentos de productores nacionales, priorizando a las MIPYMES.

Tabla 20. Distribución regional de las personas productoras beneficiadas con el mecanismo financiero para pequeños y medianos productores agropecuarios, según sexo.

Región / Territorio	Monto en millones de colones	Cantidad de beneficiarios/as		
		Hombre	Mujer	Total
Brunca	¢101.006.720	27	9	36
Central	¢217.119.000	60	17	77
Chorotega	¢52.381.000	9	3	12
Huetar Caribe	¢292.241.000	28	16	44
Huetar Norte	¢227.933.204	421	433	854
Pacífico Central	¢63.918.818	51	5	56
Total	¢954.599.742	596	483	1.079

Fuente: CNP (2024).

Tal como se aprecia en las tablas anteriores, la Región Huetar Norte es la que presenta mayor cantidad de personas productoras beneficiarias (854), de las cuales el 50,7% son mujeres; siendo también la región en la que se presenta una distribución por sexo más igualitaria.

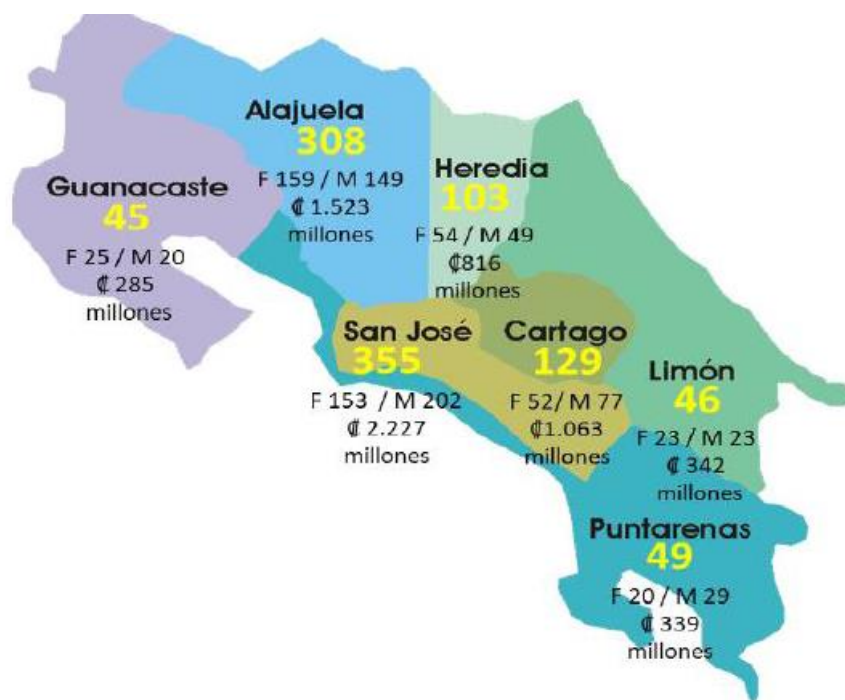
El MAG reporta que el Programa Mujer Productora²¹, desarrolla diversas actividades dirigidas a fortalecer las capacidades personales y técnicas de las mujeres productoras agropecuarias en las Regiones de Desarrollo y la Dirección Nacional de Extensión Agropecuaria. Las acciones implementadas se enfocan en promover la producción sostenible e integrar la participación de las mujeres en las principales líneas de trabajo de extensión con la finalidad de mejorar los conocimientos técnicos a través de capacitaciones, charlas especializadas y gestión de proyectos. De acuerdo con los datos proporcionados por las regiones, un total de 518 mujeres productoras agropecuarias son capacitadas o reciben alguna charla en temas de interés para desarrollar la actividad productiva de manera adecuada.

El Consejo Nacional de Clubes 4S (CONAC 4S) en alianza con el INA, universidades, INCOPESCA, INAMU, ONG y organismos internacionales, desarrollan una serie de actividades de capacitación, charlas y días de campo relacionadas con el fortalecimiento organizacional, manejo de las actividades agrícolas y pecuarias, dirigidas a organizaciones de jóvenes y mujeres rurales.

Por su parte el INFOCOOP reporta que del presupuesto del segundo semestre del 2023 y periodo 2024, las personas beneficiarias identificadas en créditos colocados en el Sector Ahorro y Crédito o de Servicios es por un monto de ¢6.598 millones (seis mil quinientos noventa y ocho millones de colones), donde se beneficia a 1.035 personas asociadas del país. En el siguiente mapa se aprecia la cantidad según género femenino o masculino en cada provincia:

²¹ Programa Mujer Productora del MAG: Objetivo principal impulsar la participación de las mujeres rurales en la agricultura, promoviendo su acceso a servicios, recursos y oportunidades para fortalecer su papel en las cadenas productivas y su liderazgo en el sector agropecuario.

Ilustración 13. Créditos colocados por INFOCOOP en el Sector Ahorro y Crédito o de Servicios, por provincia y sexo.



Fuente: INFOCOOP (2024).

De esos montos, puntualizan que se colocan ₡3.107.858.269,67 (tres mil ciento siete millones ochocientos cincuenta y ocho mil doscientos sesenta y nueve colones con sesenta y siete céntimos) dirigidos a 486 mujeres, de los cuales ₡389.230.000,00 (trescientos ochenta y nueve millones doscientos treinta mil colones exactos) son colocados en la línea de vivienda y ₡2.718.628.269,67 (dos mil setecientos dieciocho millones seiscientos veintiocho mil doscientos sesenta y nueve colones con sesenta y siete céntimos) en la línea de consumo.

Respecto a cooperativas de mujeres beneficiadas por medio del Programa de Financiamiento, se le otorga un crédito a la cooperativa de mujeres llamada COOPEFRAY R.L., en la línea de proyectos ambientales, por un monto de ₡9.000.000 (nueve millones de colones), para la comercialización del producto de abono orgánico. Dicha cooperativa está ubicada en Chacarita de Puntarenas.

El MCJ reporta la dotación de recursos a 15 mujeres. Sin embargo, no especifica el monto, las regiones, tipo de actividades u otras características.

Para generar el acceso efectivo a los recursos productivos por parte de las mujeres, se realizaron 44 acciones por parte de diversas instituciones. Entre ellas PROCOMER organiza dos eventos con el fin de recabar información de empresas multinacionales y propiciar un espacio para que tales realizaran un intercambio de buenas prácticas respecto a género y diversidad. También se realizaron 73 diferentes capacitaciones especializadas y 19

programas, relacionadas con exportación, *marketing* digital, certificaciones para el ingreso a otros países, *e-commerce* y trámites de exportación que facilita que las mujeres se formen en temas de comercio exterior para su proceso de internacionalización.

De acuerdo con la información de la participación de mujeres en diferentes categorías empresariales, se aprecia que las empresas lideradas representan un bajo porcentaje.

Tabla 21. Participación de mujeres en diferentes categorías empresariales, según PROCOMER.

Categoría Empresarial	Porcentaje lideradas por mujeres
Nuevas empresas exportadoras	27%
Apoyadas para transformación productiva	29%
Participan en encadenamientos	14%
Herramientas de promoción comercial	11%

Fuente: Elaboración propia a partir de información reportada por PROCOMER (2024).

Por otro lado, se vincula a un total de 1.327 mujeres a proyectos STEAM subsidiados por EMPLÉATE durante el periodo 2024.

INAMU reporta gran diversidad de acciones institucionales, entre las que destacan las charlas informativas en las diferentes regiones del país para informar a las mujeres e instituciones acerca de FOMUJERES; al igual que la articulación con redes y plataformas locales de servicios empresariales para el apoyo a las mujeres en el acceso al fondo no reembolsable indicado, tanto para aspectos de difusión como de acompañamiento técnico según el tipo de proyectos de las mujeres.

Por su parte, el MIVAH trabaja en conjunto con el Banco Hipotecario de la Vivienda (BANHVI) y el INVU en una investigación para determinar los efectos del beneficio de la vivienda otorgados a las mujeres indígenas Cabécar, el cual inició con la construcción de la propuesta metodológica en 2023. Para el año 2024 se realiza la recolección de información en campo con 47 mujeres por medio de la aplicación de instrumentos y talleres en los cantones de Matina y Ujarrás.

3.4 Desarrollo de capacidades técnicas de las mujeres mediante programas de formación técnica para su ingreso al mercado laboral en ocupaciones de cuidados de personas dependientes

Esta acción tiene cumplimiento total. En cuanto al número de personas, según sexo, con competencias certificadas en tareas de cuidado de personas en situación de dependencia se alcanzan un total de 75 personas. En la siguiente tabla se observan los programas, unidades regionales y distribución por sexo de las personas egresadas.

Tabla 22. Servicio de programas de formación profesional. Personas egresadas de programas, según nombre del programa y unidad regional, por sexo.

Nombre del programa	Egresados		
Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres
Asistente en la atención integral para la persona adulta mayor	3	--	3
Heredia	3	--	3
Asistencia para la niñez	42	--	42
Brunca	25	--	25
Central Occidental	17	--	17
Asistencia integral para la persona adulta mayor	30	3	27
Cartago	11	-	11
Huetar Caribe	14	1	13
Pacífico Central	5	2	3

Fuente: INA (2024).

Las temáticas abarcadas fueron respecto a la asistencia para personas adultas mayores y niñez, que tradicionalmente han sido feminizadas. Estos roles tradicionales también se reflejan en el porcentaje de mujeres egresadas en esos programas, pues el 96% eran mujeres y 4% hombres. Incluso hay programas y sedes regionales en los cuales no se registra hombres egresados.

En lo que respecta al registro de personas beneficiarias de ayudas económicas para la atención de cuidado de personas dependientes, se alcanzan 70 personas. De acuerdo con la información proporcionada por el INA, de ellas, 66 eran mujeres, 1 hombre y 3 se identifican como otros. En el siguiente cuadro se aprecia el monto invertido en cada unidad regional, según el sexo de las personas beneficiadas, mostrando un monto global de ₡52.338.112 (cincuenta y dos millones trescientos treinta y ocho mil ciento doce colones) invertidos:

Tabla 23. Cantidad de personas beneficiarias de ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, según región y sexo.

Meta lograda cantidad de personas beneficiarias de ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes	Unidad Regional	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	Cantidad de otros	Monto total ejecutado
70	Brunca	5	--	--	¢5.192.000
	Cartago	3	--	--	¢1.251.000
	Central Occidental	6	--	--	¢6.762.000
	Central Oriental	21	--	1	¢16.954.250
	Chorotega	4	--	--	¢2.889.000
	Heredia	5	--	--	¢4.659.000
	Huetar Caribe	3	--	--	¢1.504.000
	Huetar Norte	16	--	--	¢10.830.859
	Pacífico Central	3	--	2	¢2.296.003
	Total	66	1	3	¢52.338.112

Fuente: INA (2024).

En donde se atienden más personas es en la Región Central Oriental y la Huetar Norte, 22 y 16 respectivamente. Del total de personas atendidas, el 94% son mujeres.

3.5 Planes institucionales de acciones afirmativas para la formación técnica y contratación de mujeres en ocupaciones STEAM y no tradicionales en empresas e instituciones estatales,

Esta acción estratégica presenta un cumplimiento parcial. De los cuatro indicadores que la componen, dos se cumplieron a cabalidad, y dos presentan un cumplimiento bajo, es decir, menor al 50%.

Con respecto a la a la cantidad de mujeres que han recibido formación técnica dentro de la empresa o institución se alcanzan 4.152. Las acciones ejecutadas versaron en procesos de capacitación para la mejora de la participación de las mujeres en labores técnicas no tradicionales y ocupaciones STEAM.

Se realizan cuatro acciones de información y sensibilización sobre derechos humanos e igualdad de género dirigidas a mujeres de nuevo ingreso en la CNFL y AYA. Impartiendo cursos de herramientas tecnológicas y empoderamiento.

Las acciones relacionadas con diagnósticos y planes de acción no se realizan, por lo que generan un rezago. Solamente CNFL reporta cumplir con el porcentaje de implementación su plan oficializado.

3.6 Formación técnica y profesional de las mujeres adultas, niñas y jóvenes en ámbitos STEAM y en los de mayor demanda laboral

Esta acción presenta cumplimiento, a pesar de que uno de sus indicadores tiene un avance parcial.

Del porcentaje de personas que culminaron formación técnica y profesional se logra incorporar un 60% de mujeres, lo cual indica que hay condiciones que favorecen la permanencia y culminación de procesos en estos ámbitos.

Se realizan 38 medidas para facilitar el ingreso, permanencia y graduación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas. Entre lo ejecutado por las instituciones se encuentran actividades como: puesta en marcha de la “Metodología de implementación de referencias específicas para mujeres en los programas de alta demanda laboral y que mayor asimetría de género en el INA, como una medida de acción afirmativa”; reuniones de coordinación para dar seguimiento e instrucciones directas para fortalecer las acciones; acompañamiento a regionales con menor incremento de mujeres matriculadas en estas carreras; gestiones para matrícula prioritaria para estudiantes que son madres y padres y asignación de becas para tales; conversatorios; charlas; talleres; ferias vocacionales y de empleo; capacitaciones; producciones audiovisuales; proyectos de investigación y trabajos comunales universitarios, principalmente.

En la siguiente tabla se muestra la información de las personas egresadas de esos programas, desagregada por sexo, unidad regional y sector productivo.

Tabla 24. Personas egresadas en programas ejecutados en áreas de mayor demanda y asimetría de género, por sexo, según unidad regional y sector productivo.

Unidad Regional Sector Productivo	Total	Hombres	Mujeres	Otro	Mujeres (%)
TOTAL	1 473	1 161	304	8	20,6%
Náutico Pesquero	69	40	28	1	40,6%

Tecnología de Materiales	321	239	78	4	24,3%
Mecánica de Vehículos	258	227	31	-	12,0%
Eléctrico	655	519	133	3	20,3%
Metal Mecánica	170	136	34	-	20,0%
Brunca	99	72	27	-	27,3%
Eléctrico	34	24	10	-	29,4%
Mecánica de Vehículos	31	22	9	-	29,0%
Metal Mecánica	9	8	1	-	11,1%
Náutico Pesquero	12	10	2	-	16,7%
Tecnología de Materiales	13	8	5	-	38,5%
Cartago	68	61	7	-	10,3%
Eléctrico	38	34	4	-	10,5%
Tecnología de Materiales	30	27	3	-	10,0%
Central Occidental	307	240	66	1	21,5%
Eléctrico	166	117	48	1	28,9%
Mecánica de Vehículos	87	78	9	-	10,3%
Metal Mecánica	54	45	9	-	16,7%
Central Oriental	340	279	59	2	17,4%
Eléctrico	141	116	25	-	17,7%
Mecánica de Vehículos	89	83	6	-	6,7%
Metal Mecánica	56	45	11	-	19,6%
Tecnología de Materiales	54	35	17	2	31,5%
Chorotega	147	119	28	-	19,0%
Eléctrico	25	25	-	-	0,0%
Mecánica de Vehículos	25	21	4	-	16,0%
Metal Mecánica	1	-	1	-	100,0%
Náutico Pesquero	1	1	-	-	0,0%
Tecnología de Materiales	95	72	23	-	24,2%
Heredia	184	148	36	-	19,6%
Eléctrico	165	135	30	-	18,2%
Tecnología de Materiales	19	13	6	-	31,6%
Huetar Caribe	122	88	34	-	27,9%
Eléctrico	12	8	4	-	33,3%
Metal Mecánica	39	30	9	-	23,1%
Náutico Pesquero	9	7	2	-	22,2%
Tecnología de Materiales	62	43	19	-	30,6%
Huetar Norte	124	106	14	4	11,3%
Eléctrico	50	42	6	2	12,0%
Mecánica de Vehículos	26	23	3	-	11,5%
Tecnología de Materiales	48	41	5	2	10,4%
Pacífico Central	82	48	33	1	40,2%
Eléctrico	24	18	6	-	25,0%
Metal Mecánica	11	8	3	-	27,3%

Náutico Pesquero	47	22	24	1	51,1%
------------------	----	----	----	---	-------

Fuente: INA (2024).

El INA reporta un 22% de mujeres matriculadas en las áreas de mayor demanda y también mayor asimetría por razones de género y sexo, siendo la meta inicial de 25%. Se destacan los siguientes sectores productivos con sus porcentajes de mujeres egresadas: náutico pesquero (40,6%), tecnología de materiales (24,3%), mecánica de vehículos (12%), eléctrico (20,3%) y metal mecánico (20%). Sin embargo, también resalta que en todos los casos excepto uno (Metal mecánica de la Chorotega), sigue siendo mayor la cantidad de hombres en esas carreras.

3.7. Programa del Sello de Igualdad para el cierre de brechas de género en organismos privados y públicos, en ejecución, que contempla: ciclos de formación, sensibilización y capacitación; asesorías técnicas; elaboración de guías didácticas; Programa de Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad; certificación en Normas INTE G:38-1-2-3 2021,

Se obtiene como resultado un buen cumplimiento de esta acción estratégica.

En cuanto a la implementación de las Normas de Igualdad de Género como herramienta metodológica, se busca mejorar los procesos de las organizaciones desde un enfoque de género, incluyendo, por ejemplo, criterios de reclutamiento y promoción, procedimientos para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso laboral, atención a situaciones de violencia contra las mujeres, medidas de corresponsabilidad social de los cuidados, procesos de adquisiciones, comunicación inclusiva, entre otros.

Se logra certificar a tres empresas privadas: World Wide People Apps (Norma Nivel 1, Sello Bronce), Compañía de Proyectos Ambientales PROAMSA S.A y CPA Constructora de Proyectos Ambientales S.A. (PROAMSA) (estas dos con certificación Norma Nivel 3, Sello Oro). Y a dos instituciones públicas en proceso de auditoría final: INA y RECOPE.

En lo pertinente al avance en el proceso de certificación del Sello de Igualdad, se cumple con lo planificado:

- a) INA y RECOPE: Se certifican en la norma INTE G38: Nivel 2; avanzan hacia el proceso de evaluación del PNUD; posteriormente, obtendrían los Sellos del INAMU y del PNUD.
- b) ARESEP e ICT: Cuentan con diagnóstico de brechas y política institucional de igualdad de género. Avanzan con celeridad en la implementación de los requerimientos establecidos en la norma INTE G38: Nivel 1 para realizar el proceso de auditoría de INTECO en 2025.

- c) CONAGEBIO – SINAC/ACMC: Se encuentran realizando el diagnóstico de brechas de género para formular el Plan de Acción/Política de Igualdad de Género. Avanzan mucho más despacio en el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la norma INTE G38: Nivel 2.

Respecto al tema de reconocimientos de buenas prácticas, se alcanzan 11 reconocimientos entregados a 9 organizaciones²², estos reconocimientos versan en acciones como: alianzas público – privadas o privadas – privadas para cerrar las brechas económicas de género en los mercados y la comunidad; gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres; propiciar cambios culturales a favor de la igualdad, corresponsabilidad social de los cuidados, incorporación laboral, de formación y educación de las mujeres en las áreas de ciencia y tecnología y reconocimiento a servicios externos que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres.

3.8. Promoción y vigilancia de la calidad del empleo de las Trabajadoras Domésticas en el marco la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico 2022-2026 para el cumplimiento.

Se alcanza lo esperado. En lo que respecta al tutelaje de derechos de personas trabajadoras domésticas, se reportan 71 denuncias de trabajadoras domésticas. La siguiente tabla muestra la distribución por regiones:

Tabla 25. Denuncias de personas trabajadoras domésticas, atendidas por la DNI, según región, al 31 de diciembre de 2024.

Total	71
Región Central	42
Región Chorotega	13
Región Pacífico Central	5
Región Huetar Norte	11

Fuente: MTSS (2024).

Como se aprecia, 59,15% de las denuncias se realizan en la Región Central, el 18,3% en la Región Chorotega, el 15,49% en la Huetar Norte y el otro 7,04% en la Pacífico Central.

De acuerdo con el MTSS entre las principales temáticas en el tutelaje de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, corresponden con infracciones que se han aplicado generalmente en: el aseguramiento de seguridad social y riesgos del trabajo de la CCSS; la conclusión de contratos; pago de feriados y horas extraordinarias; salario mínimo y aguinaldos; descansos; obligaciones patronales. Especifican que estos asuntos abarcan a

²² CEMCA, CARGILL, CNFL, COOPEANDE, COOPECAJA, ALIARSE, HOSPIMÉDICA, INTEL y SPC.

todas las personas trabajadoras domésticas remuneradas, no en exclusiva a mujeres en esas labores.

La Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado²³ presenta dos informes en los que dan cuenta de las acciones desarrolladas, tales como: aseguramiento, divulgación de plataforma que permita el trámite de denuncias, riesgos laborales, salud ocupacional, fortalecimiento personal de inspección laboral, abogacía ante el Consejo Nacional de Salarios y otras instancias pertinentes para visibilizar la labor de cuidado de otras personas como una actividad adicional a la de trabajo doméstico remunerado.

3.9 Estrategia Nacional de Educación Financiera y generación de Información periódica para el cierre de brechas de género en el sistema financiero. (Incluye implementación de mejores prácticas a nivel internacional),

Esta acción cumple con lo programado para 2024.

Se avanza en la implementación de la guía metodológica para la inclusión financiera de las mujeres en nuestro país. Para el 2024 eso implica: acciones para la validación y mejora de la guía confeccionada en 2023; la promoción de la guía para su implementación en varias instancias y la firma de un compromiso con instancias²⁴ para validar la guía; la asesoría técnica a las instancias en la implementación de la guía.

Adicionalmente, acerca de la cantidad de acciones para medir la brecha salarial, aunque no tenía meta para este año, se logra realizar una consultoría entre INAMU con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa Estado de la Nación, para desarrollar una metodología país para medir la brecha salarial por género y herramientas operativas, lo cual va generando insumos para los pasos en los próximos años.

3. 10 Implementación del Plan de Género y Cambio Climático para la incorporación de la perspectiva de género en la acción climática, incluyendo la generación y fortalecimiento de capacidades institucionales en las instancias rectoras (INAMU – MINAE) y en sectores prioritarios.

²³ Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado: Documento interinstitucional que busca mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas. Esta agenda, elaborada por el MTSS y el INAMU, establece estrategias y compromisos para promover la formalización, la empleabilidad, la inspección y el cumplimiento de los derechos laborales de este sector.

²⁴ Banco Nacional, Banco Popular, Grupo Mutual, BAC Credomatic, INS.

El porcentaje de ejecución del Plan de Género y Cambio Climático (PGCC) para la incorporación de la perspectiva de género en la acción climática es de un cumplimiento parcial, logran 29% del 31% programado.

Este avance contempla la ejecución de 14 tareas concretas, entre las que destacan charlas virtuales al personal del SINAC acerca del Plan y la perspectiva de género y el ambiente, talleres regionales y otros con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para coordinar insumos de actualización y mejoras del PGCC, generación de estrategias regionales para potenciar la transición justa a economías verdes y azules, consultas interinstitucionales, capacitaciones, producción de material y de condiciones habilitantes para atender los objetivos del Plan, en cuanto al seguimiento, planificación y presupuesto, tales como las gestiones políticas para la presentación del PGCC en el Consejo de Gobierno.

Eje 4: Distribución del poder

Este eje está compuesto por un objetivo que apunta hacia dos componentes fundamentales para caminar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por un lado, abarca lo relacionado con el cumplimiento de los **derechos políticos y el fortalecimiento de las mujeres para su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo** y su otro componente es la **salud integral y el autocuidado de las mujeres y su bienestar** para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva.

El eje tiene once acciones estratégicas. De ellas, 5 cumplieron, 2 tienen cumplimiento parcial y 4 no cumplieron. Esto se muestra en la siguiente imagen:

Ilustración 14. Cumplimiento general Eje 4 con las acciones estratégicas



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Las acciones de la 1 a la 4 se enfocan en el primer componente de derechos políticos y liderazgo, de las cuales se observa que uno tiene cumplimiento total, dos tienen cumplimiento parcial y una no cumple. Las acciones estratégicas que comprenden de la 5 a la 11 se direccionan hacia el segundo componente de salud, autocuidado y recreación, de las cuales 4 cumplen y 3 no cumplen.

Las cuatro acciones estratégicas relacionadas con el **fortalecimiento de las mujeres para su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo** son:

Ilustración 15. Acciones estratégicas de la 4.1 a la 4.4 del Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030.



4.1. Acciones de capacitación y formación para el fortalecimiento de capacidades y competencias de las mujeres, que posibiliten el ejercicio de sus derechos políticos bajo enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad, con especial énfasis en paridad, violencia contra las mujeres en la política, fortalecimiento de los liderazgos e incidencia política.



4.2 Promoción de la participación y liderazgo político de mujeres jóvenes para la defensa y ejercicio de sus derechos.



4.3. Acciones de incidencia y generación de condiciones para el efectivo cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres, en particular la paridad en puestos de elección popular y la paridad en las juntas directivas de organizaciones sociales, la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres en la política y el funcionamiento de mecanismos efectivos de igualdad en los partidos políticos.



4.4. Acciones de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres de tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales y organizaciones sociales, que enfatizan en paridad y no violencia contra las mujeres en la política.

Fuente: Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030.

Las instituciones que presentaban compromisos en estas acciones para el 2024 son:

Tabla 26. Instituciones ejecutoras con compromisos en el Eje 4 en el 2024.

INSTITUCIONES CON COMPROMISOS EN EL EJE 4, AÑO 2024	
<i>Organización</i>	<i>Cumplimiento general</i>
ASAMBLEA LEGISLATIVA	
AYA	
CCSS	
CPJ	
ICODER	
INCOPECA	
INS	
IFAM	SIN REPORTE
INAMU	
M. HACIENDA	
ITCR	
M. GOBERNACION	
M. SALUD	
MEP	
PANI	
TSE	
UNA	

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Seguidamente, se presentan los resultados de cada acción estratégica.

4.1. Acciones de capacitación y formación para el fortalecimiento de capacidades y competencias de las mujeres, que posibiliten el ejercicio de sus derechos políticos bajo enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad, con especial énfasis en paridad, violencia contra las mujeres en la política, fortalecimiento de los liderazgos e incidencia política.

Esta acción tiene un cumplimiento parcial, ninguno de sus indicadores logró las metas previstas. Se realizan gran cantidad de actividades de sensibilización que, aunque aportan información importante a sus participantes, por sus características y objetivos son procesos diferentes y no pueden ser contabilizadas como capacitación o formación. Se ejecutan solo

el 58% de procesos de capacitación y formación, lo cual da como resultado menos mujeres capacitadas (279 de las 505 previstas).

Específicamente en la capacitación de mujeres en derechos políticos se abarcaron temáticas como: derechos políticos, liderazgo, participación e incidencia política, alianzas entre mujeres; justicia electoral; comunicación, género e imagen y prevención de la violencia contra las mujeres en la política.

Con respecto a la desagregación de características de las participantes, se cuenta con la aportada por INAMU, que indica que las 228 participantes estaban distribuidas regionalmente de la siguiente manera: Brunca: 18, Central Occidente: 48, Central Oriente: 101, Chorotega: 11, Huetar Caribe: 18, Huetar Norte: 25, Pacífico Central: 7.

Con respecto a la desagregación por etnia, se distribuyeron como se describe a continuación: 5 Afrodescendientes, 11 indígenas, 205 mestizas, 1 de otra etnia, 6 no responden.

Respecto a situaciones de discapacidad, 196 manifiestan no tener ninguna, 1 con discapacidad auditiva, 1 con discapacidad motora, 23 con discapacidad visual, 2 no respondieron.

4.2 Promoción de la participación y liderazgo político de mujeres jóvenes para la defensa y ejercicio de sus derechos.

En términos generales se cumple con lo previsto. Sin embargo, con respecto a las acciones de fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres jóvenes se muestra un rezago leve por no cumplir con la meta, realizando 9 acciones de 10.

En cuanto a la cantidad de mujeres que se pretendía abarcar con esas acciones, se logra llegar a 251 mujeres jóvenes.

Para lograr esto se desarrollan charlas, talleres y capacitaciones. Resalta el trabajo con mujeres jóvenes en las distintas regiones del país de zonas rurales y territorios indígenas para proporcionarles herramientas y conocimientos que les permitieran desarrollar habilidades de liderazgo, fomentar su autonomía y empoderamiento, y promover su participación activa en diversos espacios de toma de decisiones, contribuyendo así al crecimiento personal y colectivo. También, se realizaron actividades con estudiantes y académicas universitarias para fortalecer el encuentro y la voz política de ellas.

En el caso de instituciones que no logran llegar a la meta, se explican distintos motivos. El CPJ reporta cero aludiendo que no logra identificar acciones para promocionar la participación de mujeres en los foros ni en los comités. Por su lado, la UNA manifiesta que, ante el cumplimiento parcial de algunos de sus acciones, la rectoría se compromete a

inyectar de más apoyo con jornada laboral y operativa para continuar en el 2025 apoyando con este tipo de trabajos en favor de la igualdad y equidad de género. La UTN anota que el reporte de usuarias fue menor debido a que asiste un número menor de estudiantes del esperado, y que no es posible generar más acciones de las planificadas.

4.3. Acciones de incidencia y generación de condiciones para el efectivo cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres, en particular la paridad en puestos de elección popular y la paridad en las juntas directivas de organizaciones sociales, la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres en la política y el funcionamiento de mecanismos efectivos de igualdad en los partidos políticos.

Esta acción estratégica no cumple lo esperado, se ejecutan 11 acciones de las 20 planificadas. Sin embargo, muestra el trabajo en función de temáticas clave para mejorar las condiciones para el ejercicio de los derechos políticos por parte de las mujeres.

En las acciones de incidencia se abarcaron temáticas como: el voto femenino; justicia electoral; la comunicación como herramienta de liderazgo para la transformación política; Ley 8901 Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las juntas directivas; violencia contra las mujeres en la política y la Ley 10235 Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política; paridad de género como requisito obligatorio.

La diversidad de acciones implementadas por las instituciones varió ampliamente. El TSE realiza publicaciones y productos audiovisuales. MGP, AyA y el Ministerio de Hacienda utilizaron charlas, ejercicios de concientización, sensibilización y campañas. Por su parte, el INS emite directrices desde la Gerencia instruyendo a considerar la paridad de género como requisito obligatorio en los comités internos, e indicar en el Reporte de Sostenibilidad la integración de los Comités. La UNA desarrolla espacios de encuentro para la discusión e identificación de rutas de trabajo para protocolos.

En el caso de INAMU se realizan sesiones de trabajo con la comisión de la Asamblea Legislativa que lleva el tema de seguimiento del proyecto de ley 23.443 Proyecto de ley para fortalecer los mecanismos de protección de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en la política mediante una reforma y adición a la Ley N° 10.235 de 17 de mayo de 2022. También se trabaja en la revisión de borrador y observaciones a la moción de texto sustitutivo; adicionalmente se hizo incidencia con asesoras de diputadas para avanzar hacia la aprobación de la iniciativa legal del proyecto citado, que actualmente sigue en discusión en la corriente legislativa.

Por otro lado, las justificaciones ante los reportes parciales son diversas. Entre ellas se alude a situaciones administrativas y diferentes prioridades institucionales.

4.4. Acciones de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres de tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales y organizaciones sociales, que enfaticen en paridad y no violencia contra las mujeres en la política.

Esta acción presenta un cumplimiento parcial. Por un lado, se ejecutan más acciones de sensibilización y capacitación y de que se cubren más instancias de las previstas. Por otro lado, con respecto al número de personas sensibilizadas o capacitadas se presenta un cumplimiento parcial.

Se cubren 70 instancias²⁵ con las acciones de capacitación o sensibilización. De parte de INAMU se trabajó con 45 organizaciones y 18 partidos políticos²⁶, en temáticas como: derechos políticos de las mujeres, democracia paritaria, prevención de la violencia contra las mujeres en la política en el marco del proceso de impulso del Proyecto de Ley N°23.443 y Ley N°10.235, principalmente. El MGP se enfocó en DINADECO y en las asociaciones de desarrollo comunal.

En el caso del MEP implementan el curso de autoformación: “Participación política de las mujeres en el sistema educativo costarricense” dirigido a población funcionaria. Además, se desarrollan tres acciones dirigidas a población estudiantil en las temáticas de Tribunal Electoral Estudiantil y partidos políticos estudiantiles, liderazgos transformadores, encuentros y diálogo estudiantiles.

El MEP indica que alcanza a 1.331 personas en las acciones de sensibilización o capacitación en derechos políticos de las mujeres; pero no especifica el porcentaje que representa.

En el **segundo componente** del Eje 4 relacionado con **salud, autocuidado y recreación** de un total de 7 acciones, de ellas 4 se cumplen y 3 no logran el cumplimiento, tal y como puede observarse en la siguiente figura:

²⁵ Sectores: sindicalista, asociaciones civiles, asociaciones de desarrollo, asociaciones solidaristas, colegios profesionales, gobiernos estudiantiles de secundaria, asociaciones estudiantiles de universidades, fundaciones y cooperativas.

²⁶ Unidad Social Cristiana, Acción Ciudadana, Liberación Nacional, Republicano Social Cristiano, Unidos Podemos, La Gran Nicoya, Progreso Social Democrático, Frente Amplio, Juntos San José, Pueblo Garabito, Ecológico Comunal Costarricense, Nueva Generación, Curridabat Siglo XX1, Somos Moravia, Pueblo Soberano, Justicia Social Costarricense, Coalición Gente Montes de Oca y Liberal Progresista.

Ilustración 16. Acciones estratégicas de la 4.5 a la 4.11 del Plan de Acción 2023-2026 de la PIEG 2018-2030.



Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Las instituciones que tienen compromisos con las acciones de este componente en 2024 son:

Tabla 27. Instituciones ejecutoras con compromisos en el Eje 4 componente de salud, autocuidado y recreación.

INSTITUCIONES CON COMPROMISOS EN EL EJE 4, AÑO 2024	
<i>Organización</i>	<i>Cumplimiento general</i>
AYA	
CCSS	
ICODER	
INAMU	
M. SALUD	
MEP	
PANI	

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

4.5. Implementación de estrategias y acciones para la atención integral a la adolescencia, con especial énfasis en la atención diferenciada y la prevención del embarazo

Esta es una de las acciones estratégicas que cumple y sobrepasa sus metas en el panorama global. No obstante, al revisar con detalle, la meta de mujeres que participan de las acciones de atención integral no se alcanza.

En cuanto a la cantidad de estrategias se realizan 6, siendo 3 las programadas. Entre ellas destacan que el MS monitorea los indicadores en campo del Plan Nacional de Salud de las Personas Adolescentes (PENSPA) 2021-2030 relacionados con la atención integral y prevención del embarazo adolescente. Así como acciones del Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente (CIAMA), que se enfocan en la promoción de Becas del Programa Adolescente Madre del PANI, la emisión de una campaña en redes sociales dirigida a adolescentes y público en general en el tema de relaciones impropias.

La CCSS elabora un plan de capacitaciones dirigido al recurso humano profesional, técnico, administrativo y de servicios de apoyo, considerando las necesidades de actualización de las personas funcionarias para atender las necesidades de salud y brindar una atención integral a la población adolescente. Estas capacitaciones están dirigidas principalmente a los equipos interdisciplinarios de las Direcciones de Redes Integradas de Prestación de Servicios de Salud (DRIPSS), incluyendo Áreas de Salud y Hospitales Periféricos y Regionales, también a los

equipos interdisciplinarios del Programa de Atención Integral a la Adolescencia²⁷ (PAIA) de los Hospitales Nacionales y Especializados.

Las temáticas abarcadas son: adolescentes con estilos de vida activos y saludables; personas adolescentes con cáncer y su abordaje integral; embarazo en adolescencia: abordaje diferenciado en adolescentes tempranas; e implementación y gestión de servicios diferenciados y amigables para personas adolescentes. Participaron 993 personas funcionarias representantes de todas las regiones.

Respecto a las regiones capacitadas en otros temas específicos, se logra el 100% de la meta. En este periodo se cubrió la región Chorotega con dos acciones: un taller con el tema de la normativa para la atención por resultados, de la salud sexual y reproductiva de las personas adolescentes; y una sesión de abordaje del embarazo adolescente desde un enfoque de promoción de la salud.

Con respecto a la asignación de becas por parte del PANI, se alcanzan 1.456 mujeres adolescentes madres y/o embarazadas, que representa un 77% de ejecución. Lo anterior se debe a que no se cuenta con el presupuesto necesario para la asignación de las becas establecidas, debido a que los recursos no estaban disponibles desde inicio de año, por lo que atrasó la ejecución y el resultado final.

Estas mujeres son becadas para su permanencia en el sistema educativo, en cualquier oferta educativa a nivel nacional y regional. Lo anterior está incluido dentro del Programa Adolescente Madre (PAM) con seguimiento institucional. Las becas asignadas se traducen en un presupuesto ejecutado del 82% previsto, lo que suma ₡830.000.000 (ochocientos treinta millones de colones).

4.6 Incorporación del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el abordaje de la salud mental, incluyendo suicidio, en especial en procesos de promoción, prevención y atención.

El MS reporta cero avances en esta acción ya que no se recibe reporte de la Secretaría de Salud Mental.

4.7 Implementación del Modelo de atención calificada en las etapas de embarazo, parto y post parto, que incorpore los principios derivados de la Atención integral y

²⁷ Programa de Atención Integral a la Adolescencia (PAIA): Busca brindar atención diferenciada y de calidad a la población adolescente entre 10 y 19 años. Se enfoca en promover la salud integral, incluyendo aspectos físicos, mentales y sociales, y en prevenir riesgos y conductas perjudiciales para la salud.

Maternidades Seguras, centrado en las personas, con enfoque de género y de derechos, como parte del fortalecimiento de la prestación de los Servicios de Salud

La CCSS no cumple con las acciones del modelo de atención calificada. Aduce que, debido a la disolución de la Comisión de Maternidades, se delegan las actividades al Programa de Salud de la Mujer y las acciones se replantean de acuerdo con un diagnóstico inicial de implementación del modelo y los hallazgos de los informes de Auditoría y de la Contraloría de Servicios.

Los cambios en las autoridades provocan un atraso en la Declaratoria de Violencia Obstétrica y de la Estrategia de Violencia Obstétrica, de la cual se establece un plan general que es aprobado por la Dirección de Planificación Institucional para luego ser presentado en el consejo de Presidencia con los Gerentes. En estas iniciativas se busca retomar e integrar en el proceso de mejoramiento de la atención del binomio madre – bebé no solo en las maternidades, sino en la red de atención, esto con el fin de concretar los ejes y principios del modelo de atención en las maternidades en el marco del modelo de Atención del Sector Salud, en relación con la atención integral del proceso salud – enfermedad; así como definir las acciones y responsabilidades de las diferentes instancias de la CCSS.

4.8 Desarrollo de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva (implante, condón femenino) y vacuna virus Papiloma Humano

Para el período 2024, no hubo acciones adicionales conforme se registró en el oficio MS-DGS0930-2023 de la Dirección General de Salud.

4.9 Desarrollo de acciones y estrategias en salud integral que promuevan el acceso y cobertura de las mujeres en su diversidad, con especial énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y la recreación

Esta acción tiene un cumplimiento mayor del planificado, alcanzando una gran cantidad de población meta y de instancias locales que realizan acciones en esta línea.

Se ejecutaron 7 acciones y estrategias en salud integral. Estas acciones se desarrollan mediante la divulgación técnica en los temas de CSC y su relación con la salud; el uso del tiempo y su impacto en la salud de las mujeres y en las prácticas de vida saludables desde un abordaje de género (alimentación saludable, actividad física). Por su parte, el MEP identifica

el Programa Juegos Deportivos Estudiantiles como un espacio que permite, entre otras, la sana convivencia y la promoción de la permanencia y participación estudiantil.

En el caso de INAMU se reportan 5 acciones institucionales, que se desarrollan por medio de ferias de salud mental, en las diferentes regiones del país, distribuyéndose de la siguiente manera: 1 en la Región Brunca, 1 en la Región Huetar Norte, 1 en la Región Pacífico Central y dos en la Región Huetar Caribe.

Específicamente en las labores de la Red Costarricense de Actividad Física y Salud (RECAFIS) del MS, ejecutan 23 acciones relacionadas con acciones de promoción de estilos de vida saludables con enfoque de género, esas se llevan a cabo en diferentes cantones del país²⁸ pertenecientes a las regiones Central, Huetar Caribe, Chorotega y Pacífico Central.

En las diversas acciones descritas participan 124.097 personas. De ellas, 123.553 fueron parte de la iniciativa del MEP, quien alude como razones del incremento de la meta que se divulga el hito 39 dentro de la ruta de la educación, lo que permite mayor cobertura en las réplicas regionales que lo planificado originalmente, ya que se establece como de índole obligatorio y se hacen mayor cantidad de réplicas.

4.10. Construcción y ejecución de indicadores con enfoque de género para el análisis de datos en el marco de la metodología del Análisis de Situación en Salud (ASIS) en los tres niveles de gestión o de atención según las estadísticas en salud

El balance indica que se cumple con lo programado para 2024. La CCSS reporta 24 nuevos indicadores con enfoque de género que permita velar por que se dé una igualdad efectiva en la atención de los servicios de salud: 14 indicadores en egresos hospitalarios, 7 indicadores en consulta externa y 3 indicadores en urgencias.

4.11. Desarrollo de acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad

Esta acción estratégica cumple más allá de lo planificado. En lo relacionado con las acciones para promover el cumplimiento de los derechos sexuales y derechos reproductivos (DDSSRR) de las mujeres se realizan 50 acciones.

AYA indica que genera un instrumento para conocer las necesidades específicas de la población institucional para la prevención del cáncer de mama y de próstata. Por su parte,

²⁸ Pérez Zeledón, Coto Brus, Goicoechea, Matina, Poás, Moravia, Garabito, Parrita, Atenas, Pococí, Bagaces, Mora, La Cruz, Siquirres, Alajuelita, San José, Puntarenas- Chacarita, Coronado, Puriscal Turrubares, Montes de Oro, Talamanca, Acosta y Tibás.

la CCSS implementa el tamizaje con prueba de detección por medio de ADN del Virus del Papiloma Humano (VPH); abarca 12 áreas de salud de la Región Pacífico Central en el primer cuatrimestre de 2024, 15 de la Chorotega en el segundo cuatrimestre, y en la Brunca en el tercer cuatrimestre. Esto permite realizar pruebas de tamizaje a 20.000 mujeres de esas zonas, contribuyendo a la prevención del cáncer cervical.

El MEP realiza acciones de coordinación entre la comisión institucional a cargo de los programas de educación para la afectividad y sexualidad integral, desde una perspectiva intercultural, y la Dirección Regional de Educación Sulá, enlaces clave de la comunidad de Talamanca, con el apoyo de UNFPA, para la elaboración del documento de orientaciones técnicas.

El MS manifiesta que desde el nivel central se desarrollan 3 divulgaciones técnicas sobre el empoderamiento de las mujeres y el uso correcto del condón femenino; y a nivel regional y local desarrollan 44 acciones de sensibilización.

Por su parte, el INAMU avanza en el documento de “Guía de Atención Integral a las Mujeres con VIH”. Se trabaja con Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad (ALAMUD) y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) un taller sobre salud sexual y salud reproductiva (SSSR) dirigido a mujeres con discapacidad cognitiva, se realiza el borrador de una guía de atención en salud a mujeres con discapacidades. Ambos productos se ha programado publicarlos en 2025.

Respecto a las acciones de promoción de los DDSSRR, se abarca a 1.646 personas por medio de las acciones ejecutadas por AYA, INAMU y MS.

4. Análisis del cumplimiento por eje: avances y rezagos

A continuación, se describen los principales avances y rezagos de cada uno de los ejes del Plan de Acción, según la ejecución durante el 2024.

Eje 1: Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad y no violencia

Avances

1. Se alcanza más cobertura en las acciones de promoción de una cultura de igualdad, con mayor cantidad en las acciones de sensibilización dirigidas al personal de las instituciones y población meta externa que suman en el cambio de la cultura institucional, que tiene como objetivo traducirse en una mejora en la calidad de los servicios institucionales y hacia las mujeres. Las capacitaciones y procesos de formación también muestran un avance, aunque en menor proporción en relación con las de sensibilización.

Esta cobertura se logra gracias a la coordinación institucional entre los mecanismos de igualdad y las instancias de recursos humanos encargados de permear la adquisición de capacidades en el personal. Así como la ejecución de actividades virtuales que permite mayor participación en dichas actividades.

2. Otro aspecto sobresaliente es la comunicación institucional, en la cual hay una amplia difusión mediante redes sociales y *flyers*. Cabe resaltar que en el contexto de PLANNOVI, la mayoría de las instituciones replicó las campañas originadas en la Subcomisión de Comunicación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, lo cual refleja una articulación interinstitucional y un liderazgo de la rectoría del INAMU como conductor del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar.

3. En cuanto a la educación formal en el MEP y en las universidades se da la incorporación de contenidos de igualdad en programas formativos de niveles de secundaria y universitarios, propiciando información para las comunidades educativas, con miras a promover cambios culturales desde la educación formal en edades tempranas y que se afianza en la educación superior.

4. En cuanto al reporte presupuestario con enfoque de género en materia de igualdad y no violencia se logra un mayor reporte por parte de las instituciones ejecutoras, pasando de un 42% de instituciones con reporte en el 2023 a un 72% este 2024. Este avance permite identificar los recursos que destina el Estado en la ejecución de los objetivos de las políticas

PIEG y PLANOVI, de manera que les permita a las autoridades analizar cuáles son los vacíos existentes para alcanzar una mayor y mejor ejecución de los recursos que se necesitan para el cierre de brechas de género y garantizar así el cumplimiento de los resultados esperados de las políticas. En este mismo sentido se fortalecen las capacidades institucionales en materia de planificación y presupuestación con enfoque de género de tal forma que se institucionalice dicho proceso en la operativa institucional para el avance de los objetivos propuestos.

5. El avance en la estructura de gobernanza de las políticas PIEG y PLANOVI muestra un fortalecimiento en la gestión, tanto a nivel nacional como regional, que se expresa en la consolidación de la estructura operativa regional de los planes de igualdad, no violencia y cambio climático que incluye mecanismos interinstitucionales, plataforma de mujeres y la rectoría INAMU en el ámbito regional. Y en lo nacional a través de la articulación entre las secretarías técnicas de PIEG y PLANOVI en los procesos de trabajo, mejora en la calidad del sistema de reporte, procedimientos homogéneos y estandarizados, elaboración de informes conjuntos y procesos de rendición de cuentas.

6. Con respecto a las redes locales de prevención y atención de la violencia, se fortalecen mediante la implementación de la estrategia de acompañamiento, además de la elaboración de un marco de funcionamiento que establece los criterios fundamentales para su adecuada operación. Un hito importante alcanzado este año es la presentación, por parte de las redes de atención y prevención de la violencia, de sus informes de cumplimiento de metas en el SISPIV, lo que representa un avance crucial para el monitoreo de sus planes de trabajo.

Rezagos:

1. La capacitación a las poblaciones meta muestra limitaciones en cuanto a la diversidad de las temáticas y la cobertura. Se requiere impulsar contenidos estratégicos que generen competencias personales que permitan cuestionar modelos de relaciones tradicionales y las prácticas que crean y sostienen desigualdades y violencia simbólica, que funcionen para impulsar otros que promuevan nuevos patrones relacionales basados en la igualdad y la no violencia contra las mujeres. Por otro lado, la capacidad de personas abarcadas por cada institución es muy asimétrica, lo cual ocasiona diferencias importantes respecto a la cantidad de población involucrada en esas acciones, lo cual plantea el reto de robustecer las estrategias y la selección de las temáticas que comprenden ambas políticas, para maximizar el aprovechamiento de los recursos hacia la mayor cantidad de población posible. También se observa poca cantidad de procesos formativos que permiten una apropiación más profunda de las temáticas, predominando actividades breves de sensibilización.

2. Otro punto débil son las estrategias de comunicación. En general se manejan como publicaciones aisladas, no como campañas estructuradas que tengan un hilo conductor. Las

estrategias de comunicación social son esenciales para impulsar el cambio cultural. Aunque la mayoría de las instituciones realizaron numerosas acciones, como publicaciones digitales en redes sociales centradas en efemérides y el uso de *flyers*, es crucial ir más allá. Es fundamental ampliar los contenidos para incluir los temas del Eje 1 y pasar de posteos, notas de prensa o publicaciones informativas sobre acciones a la creación de campañas estructuradas para posicionar temas clave de forma estratégica.

3. En relación con el fortalecimiento institucional preocupa el escaso apoyo para la creación y fortalecimiento de mecanismos de igualdad institucional, elaboración de políticas institucionales y la incorporación de compromisos de las políticas en la planificación y presupuestación de las instituciones. Es indispensable fortalecer los mecanismos de articulación de las instancias de igualdad y las de planificación y presupuesto de las instituciones, así como establecer medidas que garanticen que los compromisos asumidos en las políticas tengan reflejo concreto en los instrumentos de gestión institucional.

4. Se evidencia un avance lento en la desagregación de datos, lo cual es fundamental para visibilizar desigualdades y vulnerabilidades que potencian los riesgos para situaciones de violencia y desigualdad que enfrentan las mujeres. Contar con esta información a nivel institucional permite identificar brechas, condiciones particulares y situaciones de exclusión que de otra manera permanecen invisibilizados, por lo que es necesario pensar en estrategias conjuntas efectivas para lograr mejores resultados.

5. Si bien se ha ido dando la incorporación de temáticas con contenido de género, igualdad, derechos humanos y no violencia en programas educativos, es necesario revisar el impacto de lo que se realiza en el MEP, en tanto es clave su papel en el cambio cultural desde edades tempranas, y si los programas seleccionados tienen un alcance significativo. Asimismo, con los programas seleccionados en las universidades públicas, ya que en algunas no se logró avanzar con las metas propuestas y en las que se avanzó, se debe valorar el impacto en la curricula y en la formación profesional.

Eje 2: Distribución del tiempo

Avances:

1. Integración y actualización de la oferta de servicios de cuidados en el SINIRUBE, permitiendo integrar a la población en situación de dependencia o personas cuidadoras no remuneradas en el sistema de beneficios otorgados. En esa línea, se crea la plataforma *cuidar.cr* que permite articular la oferta y demanda de servicios de cuidados, para que la población pueda acceder de forma ágil a ella y ofrecer sus servicios o identificar personas con la capacitación necesaria para satisfacer el que requieren.

2. La aplicación de la Escala de Dependencia Única ha permitido conocer de manera más detallada a la población de mujeres cuidadoras, su grado de dependencia socioeconómica y

potencial integración en el mercado laboral, para la asignación de transferencias monetarias a las que se encuentran en condiciones de pobreza extrema. Pero, además, permite la identificación del sexo las personas cuidadoras para medir la carga del trabajo de cuidado en las mujeres. Este tipo de acciones se identifican como una práctica importante para generar estadísticas desagregadas por sexo respecto a las personas que están asumiendo estas responsabilidades, y promover el involucramiento de los hombres en el tema de los cuidados. Además, permite generar información respecto a la población con situaciones de discapacidad y los retos relacionados con esta temática. Igualmente, la necesidad de la revisión constante de los instrumentos frente a las necesidades de la población y el contexto.

3. La formalización de las labores de cuidados por medio de la capacitación técnica y certificación transforma el valor que socialmente se ha asignado a estos trabajos no remunerados tradicionalmente y asignados a las mujeres. Estas acciones abren otras oportunidades para las mujeres que certifican sus conocimientos y les permiten incorporarse al mercado laboral.

4. Actualización de la cuenta del trabajo doméstico no remunerado y la creación del simulador del valor económico del trabajo doméstico no remunerado (TDNR), constituyen herramientas que permiten visibilizar el aporte que significa a la economía nacional este tipo de labores, tradicionalmente minimizadas y no cuestionadas socialmente al desarrollarse en el espacio privado y en las que no media pago, las cuales ha recaído sobre las mujeres históricamente.

Rezagos:

1. Se identifica un rezago en la implementación del esquema de copago que permita mejorar la accesibilidad a los servicios de cuidados y brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.

2. La creación de cooperativas de cuidado dirigidas por mujeres también presenta un rezago, ya que no se logra concretar la creación de los dos proyectos. Lo anterior se debe a la complejidad de factores que intervienen en la creación de un emprendimiento de esta naturaleza, entre ellas: el desarrollo de las mujeres para liderar este tipo de iniciativas, la falta de respuesta de las organizaciones de mujeres, la necesidad de crear conciencia sobre la posibilidad de ver los cuidados como un negocio y definir el perfil de las mujeres para este tipo de empresas y organizaciones de cuidado, así como el apoyo de instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales que puedan ofrecer recursos, financiamiento y asesoramiento para la formación de cooperativas.

3. La oferta de cuidados es débil y se centra en condiciones de pobreza, lo cual subraya la persistencia histórica de las desigualdades y los roles de género tradicionales en temas de

cuidados, además existe una carencia de información respecto a los servicios privados, lo cual limita las posibilidades de alianzas público – privadas.

4. Con respecto al mecanismo – estrategia de transferencia monetaria para mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema con potencial para incorporarse al mercado de trabajo, el rezago en cuanto a la cantidad de mujeres con subsidio se debe a que solo 2.518 cumplían los requisitos para recibir el beneficio, a partir del baremo aplicado. Por otro lado, la meta planificada fue estipulada previa a la construcción y prueba del instrumento y, por lo tanto, se desconocía su efectividad para determinar la medición. Entonces los primeros resultados de la aplicación de esta herramienta permiten tener un panorama más claro para los años venideros.

5. La escasa disponibilidad de capacitaciones estructuradas en materia de la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, dirigidas al funcionariado público, siendo relevante para profundizar en los patrones culturales que mantienen o perpetúan la carga del trabajo de cuido y doméstico en las mujeres y la no asunción de la responsabilidad por parte de los hombres, desde edades tempranas.

Eje 3: Distribución de la riqueza

Avances

1. Con respecto al cumplimiento de derechos laborales, se avanza con el fortalecimiento de las capacidades del personal de la inspección laboral del MTSS, mediante capacitaciones en temáticas de hostigamiento sexual y discriminación por razones de género. También se logra el cumplimiento de la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico el tutelaje de derechos laborales de las trabajadoras domésticas; mediante las siguientes acciones aseguramiento, divulgación de plataforma que permita el trámite de denuncias, riesgos laborales, salud ocupacional, abogacía ante el Consejo Nacional de Salarios y otras instancias pertinentes para visibilizar la labor de cuidado de otras personas como una actividad adicional a la de trabajo doméstico remunerado.

2. Un logro relevante con relación a la formación técnica y profesional es el alcance de mujeres graduadas, así como las que reciben capacitación técnica en sus lugares de trabajo. Asimismo, se resalta la implementación de medidas para la promoción del ingreso y permanencia de las mujeres en carreras no tradicionales en universidades tales como: generación de herramientas prácticas y motivacionales, una red de apoyo que impulse la participación femenina en campos tradicionalmente masculinas, charlas a familiares para generar apoyo, desarrollo de un plan piloto para aumentar el ingreso de mujeres en carreras con alto desequilibrio de exclusión en la admisión del ITCR, estrategia de difusión en medios de comunicación y redes para una mayor inserción de mujeres en carreras STEAM. Se rescatan además acciones vinculadas al de cuido de personas en condición de dependencia.

3. El avance en la dotación de recursos a las mujeres involucra gran diversidad de recursos, entre ellos: asistencia técnica, financiamiento, tecnología, capacitación, comercialización y formalización, lo que representa una amplia oferta institucional que genera condiciones propicias para los emprendimientos, la empleabilidad y la empresariedad de las mujeres, contribuyendo a su autonomía económica. Tal como se detalló en el apartado anterior, las entidades han brindado recursos según su atinencia.
4. Se cumple con el avance programado en el mejoramiento del Sistema Informático de la Dirección Nacional de Inspección (SIDNI) con respecto a herramientas como el Expediente Único, la accesibilidad al sistema de parte de personas usuarias, entre otras, y en la elaboración de la guía metodológica para la inclusión financiera de las mujeres.
5. Respecto al Sello de Igualdad se destaca el impacto que tiene en las instancias certificadas (instancias públicas y privadas) generando condiciones laborales que incorporan la perspectiva de género en su quehacer, con énfasis en cumplimiento de derechos, prevención de hostigamiento sexual, acoso laboral, así como acciones afirmativas hacia la igualdad y políticas de cuido.

Rezagos

1. Un aspecto importante de revisar son los estándares con los cuales han sido construidas las herramientas institucionales que se utilizan para establecer los requisitos que se solicitan a las personas beneficiadas de los diferentes recursos, para velar que no se conviertan en instrumentos que replican exclusiones y brechas de género, en lugar de combatirlas. También cabe el planteamiento de analizar si se requiere el mejoramiento o creación de instrumentos que contemplen las realidades de las poblaciones meta.
2. Para el avance en cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres se requiere avanzar con la producción y difusión de datos estadísticos por parte del MTSS para la toma de decisiones, mejoramiento y vigilancia de los derechos laborales de las mujeres. Así como la aprobación de instrumentos normativos de vigilancia de los derechos laborales, tales como el Reglamento de Inspección de Trabajo, en espera de aprobación.
3. En relación con el acceso efectivo por parte de las mujeres a los recursos productivos se logran menos acciones institucionales de las programadas y se presentan retos. En el caso de los recursos crediticios, aspectos que inciden en la dificultad para que las mujeres accedan a ellos son la divergencia entre el estado de pobreza y nivel de ingresos de las familias, que ha impedido demostrar que las personas cuentan con ingresos necesarios para atender la capacidad de pago y poder acceder al crédito a través de una garantía, pues tradicionalmente los bienes materiales se encuentran inscritos a nombre de los hombres. Otros factores como el empleo informal, la presentación de documentación y el tiempo de respuesta por parte

de los fideicomisarios, dificulta una respuesta a tiempo de acuerdo con las necesidades de las mujeres para sus negocios y emprendimientos.

Eje 4 Distribución del poder

Avances

1. Se avanza en las actividades de promoción de la participación y liderazgo político de las mujeres jóvenes y la diversidad del tipo de acciones implementadas, lo que permite ir formando nuevas generaciones y la dotación de herramientas para ejercer sus derechos en los diferentes espacios de toma de decisión, con particular énfasis en población vulnerable.
2. En el componente relacionado con la salud, el autocuidado y la recreación presenta gran avance en la cantidad de acciones de sensibilización y capacitación, y de personas beneficiadas de las acciones de promoción en temáticas de derechos sexuales y derechos reproductivos. También, resalta la incorporación de indicadores de salud con enfoque de género.
3. Se dan avances importantes en la ejecución de acciones que promueven estilos de vida saludables, la atención a adolescentes en estado de embarazo, la construcción de indicadores en la metodología ASIS y la promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad.

Rezagos

1. Respecto a las acciones de derechos políticos, se muestra una disminución en el desarrollo de procesos de capacitación y por tanto menor cobertura de mujeres formadas. Se realizaron más de actividades de sensibilización que, por sus características, no tienen el mismo impacto en términos de adquisición de herramientas para el ejercicio del liderazgo. También afecta las instituciones que no reportaron o cuya evidencia aportada no corresponde con la temática o el tipo de indicador.
2. En la incidencia y generación de condiciones para el efectivo cumplimiento de los derechos políticos, se presentan rezagos en las acciones relacionadas con paridad, violencia contra las mujeres en la política y mecanismos de igualdad en los partidos políticos. Las acciones desarrolladas tienen un alcance limitado, dado que tienen énfasis en sensibilización, concientización y algunas acciones puntuales a lo interno de las instituciones, sin embargo, no se logran las metas relacionadas con cumplimiento de la normativa de paridad y violencia política, y acciones de capacitación de algunas instituciones.

3. Respecto al cumplimiento de la atención integral a la adolescencia, se muestra un rezago en el otorgamiento de becas a mujeres adolescentes madres y/ o embarazadas, debido a una situación presupuestaria por parte del PANI.
4. No se cuenta con información del cumplimiento de la incorporación del enfoque de interseccionalidad y de género en el abordaje de la salud mental, incluyendo suicidio.

5. Reporte de la inversión en las políticas de igualdad y no violencia

Para conocer cuánto es la inversión que las instituciones ejecutoras de las políticas PIEG y PLANOVI realizan en la ejecución de sus compromisos, se tomó como base la metodología definida por el país bajo la dirección del Ministerio de Hacienda, en coordinación con el equipo técnico de presupuestación con enfoque de género. Este equipo técnico se constituye en el año 2022 a partir de la cooperación técnica que lidera ese Ministerio con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Consejo de ministros de Hacienda o Finanzas de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana (COSEFIN), para la implementación del presupuesto con enfoque de género, dentro del modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD). Este equipo técnico lo integran personas funcionarias de la Dirección General de Presupuesto Nacional (DGPN) y de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) y dos funcionarias del INAMU de las Secretarías Técnicas de la PIEG y PLANOVI, y dos representantes de MIDEPLAN de Análisis Sectorial/Desarrollo.

A partir de este proceso de trabajo se elabora una guía metodológica sobre presupuestación con enfoque de género. Esta guía muestra la pauta para que las instituciones puedan identificar en sus presupuestos, las categorías programáticas y la producción pública que da cuenta de los compromisos adquiridos en las políticas de igualdad y no violencia, con base en la técnica de presupuestación por programas y resultados.

A continuación, se muestra un extracto de los principales componentes de la presupuestación con enfoque de género que permite calcular los recursos asignados e identificar la producción pública en materia de igualdad.

Esta metodología resalta el análisis cualitativo necesario para abordar, desde las acciones públicas el fomento de las autonomías y tendientes al cierre de las brechas de género. Este análisis se centra en tres autonomías y la necesidad del cambio cultural para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estos constructos están definidos en la “Guía de presupuestación” de la siguiente manera:

- Cambio cultural: da cuenta de la integralidad de los procesos de transformación requeridos para lograr la igualdad de género y la participación de las mujeres en el desarrollo sostenible.
- Autonomía económica: en esta categoría se incorporarían las acciones tendientes a mejorar la inserción laboral de las mujeres, generar mayores recursos o igualar ciertas condiciones de acceso al mercado de trabajo, entre otros conceptos.
- Autonomía física: existen dos ejes centrales para favorecer esta autonomía que son el respeto a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y las acciones para atender la problemática de la violencia de género.

- Autonomía decisoria: refiere a la presencia de las mujeres en los distintos puestos jerárquicos (del estado y las empresas) y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Una vez identificadas las acciones de las políticas de igualdad y no violencia en el presupuesto institucional, se plasman en una plantilla que permite ordenar la información, esquematizarla y mostrar la inversión que realizó la institución en materia de género y no violencia. La estructura básica de la plantilla que se utiliza se describe a continuación:

Tabla 28. Plantilla para recopilar información de la Presupuestación con Enfoque de Género.

	Planificación		Presupuesto			Política de género	
	Plan	Eje de acción	Set presupuestario		Gasto	Indicador físico	Autonomía o brecha
			Categoría programática	Partida presupuestaria			
¿Qué se identifica	Plan de gobierno, sectorial o ejercicio de planificación	Política, acción gubernamental o proyecto que fortalece autonomías o cierra brechas	Programas, subprogramas o actividades que financien acciones de género	Conceptos de gasto vinculados a políticas de género	Gasto en colones y %	Indicadores de producción final vinculados a políticas de género	Autonomías que se fortalecen o brechas que se reducen

Fuente: Ministerio de Hacienda.

Como todo proceso novedoso, requiere de un tiempo y un espacio para que las instancias se apropien de la metodología. Por ello, fue necesario definir su implementación de manera gradual, mediante un pilotaje que año con año vaya permitiendo avanzar en el alcance de más instituciones que apliquen la guía metodológica y lo incorporen en los procesos ordinarios de planificación y presupuestación de sus instituciones.

En esta misma línea en enero del 2022 el Ministerio de Hacienda inicia con una cooperación técnica con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Consejo de ministros de Hacienda o Finanzas de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana (COSEFIN), para la implementación del presupuesto con enfoque de género, dentro del modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD). Proceso que es acompañado por INAMU y MIDEPLAN y que permite afinar la metodología hasta ahora implementada, a través del establecimiento de lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación y programación presupuestaria emitidos por el Ministerio de Hacienda para el año 2024.

Esta metodología se encuentra en una fase de pilotaje con 8 instituciones cada año, lo cual permitirá medir con mayor precisión la inversión del estado costarricense en cumplimiento de los compromisos en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Resultado de los reportes de las instituciones en cumplimiento de las acciones asociadas a las políticas PIEG y PLANОВI.

A continuación, se presenta un resumen cuantitativo del reporte presupuestario reportada por las instituciones. Cabe resaltar que no todas las instituciones reportaron los montos del presupuesto ejecutado, por tanto, lo que se reporta es solamente una aproximación de la inversión en igualdad y no violencia que realizaron las instituciones.

Por otro lado, con respecto a la Presupuestación con Enfoque de Género (PEG), el 72% de las instituciones ejecutoras remiten la información, la cual suma una inversión de **¢285.843.711.704,38** (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos cuarenta y tres millones setecientos once mil setecientos cuatro colones con treinta y ocho céntimos). El 28% de las instancias no representan el reporte de PEG. El siguiente cuadro resume los montos reportados por las instituciones:

Tabla 29. Ejecución presupuestaria según los compromisos en las políticas PIEG y PLANОВI, por institución, 2024.

Ejecución presupuestaria según los compromisos en las políticas PIEG y PLANОВI, por institución	
Institución	Total
AyA	¢218.138.353,06
BCCR	¢566.316
BNCR	¢148.233.716,39
CCSS	¢94.095.503,20
CNE	¢23.956.454,73
CNFL	Informe no especifica PEG
CNP	¢5.675.061.071,91
COMEX/PROCIMER	¢3.619.248,38
CONAC 4S	¢212.212.270,80
CONAPDIS	¢15.725.139.275,01
DGSC	Presenta 2025
ICE	¢3.753.498,70
ICODER	¢4.315.483,00
ICT	¢43.045.000,00
IMAS	¢155.421.164.718,00
INA	¢12.763.537.592,42
INAMU	¢13.942.478.188,00
INCOPESCA	¢9.848.945,96
INDER	No presenta montos
INEC	¢5.325.620.031,21

INFOCOOP	₡3.141.746.512,00
INS	₡6.397.585,45
ITCR	₡318.390.579,38
IAFA	₡4.924.032.144,00
M. HACIENDA	₡2.153.543,45
MAG	₡385.326.929,44
MCJ	₡377.772.742,06
MEP	₡1.631.546.000,12
MGP	₡144.110.025,00
MICIIT	₡108.330.744,74
MIDEPLAN	₡867.500,05
MJ	₡3.822.313.040,58
MOPT	₡10.113.200,00
M. SALUD	₡22.320.000,00
MTSS	₡16.188.968.005,60
PANI	₡2.076.250.000,00
PIMA	₡165.000,00
PJ	₡42.454.693.347,39
RECOPE	₡9.000.000,00
TSE	₡22.578.000,00
UCR	₡86.647.857,06
UNA	₡480.590.505,30
UTN	₡14.612.776,00
Total	₡285 843 711 704,38

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

Es importante resaltar que el desafío en materia de la presupuestación con enfoque de género sigue siendo la estructura programática y la clasificación del objeto del gasto tan diverso en la gestión pública. La forma en la que se planifica y se reporta la ejecución presupuestaria no está homogenizada, lo que conlleva a una gran dificultad para visibilizar lo invertido en materia de género. Esto incidió en que algunas instituciones no presentaron la matriz para la identificación de su inversión. Entre ellas están:

Tabla 30. Instituciones sin reporte CUANTITATIVO para identificación del Presupuesto con Enfoque de Género, 2024.

Instituciones sin reporte CUANTITATIVO para identificación del Presupuesto con Enfoque de Género, 2024	
Institución	Observaciones
ARESEP	No presenta reporte de cumplimiento
Asamblea Legislativa	Sin reporte PEG
CEN CINAI	Sin reporte PEG
CONAPAM	Sin reporte PEG
COSEVI	No presenta reporte de cumplimiento
CPJ	Sin reporte PEG
DINADECO	No presenta reporte de cumplimiento
ESPH	No presenta reporte de cumplimiento
FONAFIFO	Sin reporte PEG
IFAM	No presenta reporte de cumplimiento
INVU	Sin reporte PEG
MINAE	Sin reporte PEG
MIVAH	Sin reporte PEG
MSP	Sin reporte PEG
SINAE	Sin reporte PEG
STREDCUDI	Sin reporte PEG
UNED	No presenta reporte de cumplimiento

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SISPIV.

6. Recomendaciones

A partir de los resultados analizados, se identifican una serie de desafíos y oportunidades de mejora que requieren de una mayor articulación sectorial, implementación de mejoras para aumentar el nivel de cumplimiento de los compromisos y la calidad de los reportes de las instituciones y toma de decisiones políticas de alto nivel.

Las recomendaciones que se presentan a continuación buscan orientar a las instituciones hacia una implementación más efectiva, integral y transformadora de los resultados de la PIEG.

1. Desarrollar instrumentos de evaluación que permitan medir los resultados de las acciones institucionales, tales como campañas de comunicación social, sensibilizaciones, capacitaciones, procesos de formación, movilizaciones, entre otros, mediante metodologías de pre y post-test que evalúen cambios en conocimientos, actitudes y prácticas.
2. Es fundamental el desarrollo de instrumentos de registro de datos que integren la desagregación de variables. Esa información permite identificar con mayor precisión las características de la población usuaria y sus necesidades. El INEC a través de la capacitación sobre lineamientos de género en la producción de datos que brinda a las instituciones puede fortalecer estos aspectos.
3. Destinar recursos específicos para fortalecer la comunicación social institucional y el diseño de campañas con enfoque preventivo y de cambio cultural. Superar la lógica de comunicación basada únicamente en efemérides y avanzar hacia contenidos permanentes, estratégicos y formativos.
4. La diversidad de materiales generados por las instituciones es un recurso muy valioso. Se sugiere la creación de un repositorio virtual de documentos a disposición, que contenga campañas, material académico, audiovisuales, protocolos, reglamentos, entre otros, que puedan ser utilizados por otras instituciones, ya sea para difundir o como referencia para crear otros adaptados a diferentes poblaciones y temáticas. En esa línea, es importante revisar que los materiales que ya se encuentran accesibles, estén funcionando de manera adecuada.
5. Fortalecer los procesos de capacitación en igualdad y violencia contra las mujeres, incluyendo contenidos sobre prevención de violencia simbólica, relaciones de poder, machismo, estereotipos, amor romántico, cuidado mutuo, sororidad, gestión emocional, empatía y respeto por la diversidad, violencia política, salud integral, entre otros.

6. Profundizar en los procesos de formación sobre corresponsabilidad de los cuidados, abordando los patrones culturales que perpetúan las desigualdades de género. Y garantizar que los materiales generados por las instituciones no reproduzcan estereotipos de género, y que estén contruidos desde los enfoques de derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.
7. Favorecer procesos de formación con una duración que permita una apropiación más profunda de los contenidos (más de ocho horas), como estrategia central para promover cambios culturales sostenidos a favor de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. Las capacitaciones que superan las 8 horas permiten desarrollar procesos pedagógicos más estructurados, participativos y reflexivos, que posibilitan el cuestionamiento de estereotipos, el análisis crítico del contexto, la apropiación de herramientas conceptuales y prácticas, y la construcción de compromisos sostenibles. Estos elementos son clave para avanzar hacia cambios culturales reales y duraderos en las instituciones y en la ciudadanía. Por ello, se recomienda priorizar y promover este tipo de procesos formativos en la implementación de la PIEG, así como en los planes de acción institucionales y territoriales.
8. Fortalecer la inclusión de compromisos de la PIEG en los instrumentos de planificación institucional y presupuestaria (planes operativos institucionales, planes operativos anuales, presupuestos) para garantizar su cumplimiento y sostenibilidad. Traducir dichos compromisos en instrumentos normativos (directrices, reglamentos, políticas, manuales, procedimientos) que los institucionalicen formalmente, en el marco de la metodología de presupuestación con enfoque de género (PEG) emitido por el Ministerio de Hacienda.
9. Impulsar la presupuestación con enfoque de género en las instituciones desde un abordaje interdepartamental que involucre planificación, presupuestación, unidades de género y niveles jerárquicos superiores.
10. Fortalecer, crear o formalizar las instancias de igualdad de género en las instituciones, dotándolas de reconocimiento institucional, asignación presupuestaria y respaldo normativo. La creación y fortalecimiento de las instancias de igualdad son vitales para la transversalidad del enfoque de género y el cumplimiento de acciones de las políticas, para lo cual es necesario unificar esfuerzos políticos y técnicos. La ausencia de mecanismos de género, de esfuerzos para su creación y/o su fortalecimiento en gran parte de la institucionalidad, enlentecen la posibilidad de avanzar en los compromisos a favor de la igualdad y se invisibiliza la importancia de su trabajo en la institución al no ser oficiales dentro del organigrama y presupuesto, convirtiéndose en un recargo de funciones y en planificaciones sin recurso humano ni contenido económico.
11. Para el fortalecimiento de las redes locales de prevención y atención de la violencia queda planteado el reto de la incorporación de las acciones y el presupuesto en los planes

operativos de las diferentes instituciones que las integran para dar sostenibilidad a los planes de acción locales, así como contar con el apoyo técnico y político de los niveles regionales para posicionar esta estrategia local de coordinación y articulación interinstitucional.

12. Divulgar los avances alcanzados, como la plataforma CUIDAR y la escala de valoración de dependencia, asegurando su accesibilidad y correcta aplicación por parte de las instituciones.
13. Visibilizar el impacto de la oferta de cuidados en la vida de las mujeres mediante plataformas accesibles y herramientas como la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico y de Cuidados.
14. Avanzar en la articulación entre la PIEG (Ejes 2 y 3) y la Política Nacional de Cuidados 2021–2031, maximizando recursos y asegurando coherencia conceptual, programática, territorial e integrando la perspectiva de curso de vida y necesidades diferenciadas.
15. Se presenta un gran desafío ante la urgencia de ampliar la oferta de cuidado con nuevas modalidades que respondan a las necesidades de las mujeres y las familias, tanto en localidades como en horarios, así como el acceso a la oferta, con el copago u otras acciones tendientes a mejorar el acceso para los distintos niveles socioeconómico, no solo pobreza y pobreza extrema.
16. Atender los desafíos que enfrentan mujeres emprendedoras en condición de pobreza, en especial los relacionados con la informalidad y el acceso a financiamiento público o privado y revisar la adecuación de las ofertas estatales de financiamiento respecto al tipo de negocios y realidades de las mujeres, así como los tiempos de respuesta y requisitos de los fideicomisos.
17. Ampliar la cobertura de acciones que promuevan los derechos sexuales y reproductivos desde un enfoque de igualdad e interseccionalidad, incluyendo temas de salud mental, prevención del suicidio y reforzar la divulgación institucional sobre métodos anticonceptivos y anticoncepción de emergencia.
18. Incorporar sistemáticamente el enfoque de interseccionalidad en la planificación, ejecución y evaluación de acciones, reconociendo las múltiples desigualdades que enfrentan las mujeres.
19. En relación con la planificación de los compromisos en plan de acción, el sobrecumplimiento deja ver que las instituciones tienen la capacidad de abarcar más que la meta programada inicialmente, por lo que se recomienda que las instituciones revisen y ajusten dicha planificación, para visibilizar esas acciones de manera efectiva y evitar el reporte como sobrecumplimientos.

20. El apoyo de las jerarquías institucionales es fundamental para la incorporación de la PIEG en el quehacer institucional. Es importante reforzar la alianza y comunicación política y técnica. Esto con especial relevancia en las directrices internas que sientan una base común en el funcionamiento de la instancia en todo el territorio nacional, así como para el apalancamiento en el cumplimiento de las acciones en los ejes estratégicos de la política.
21. Respecto a los derechos políticos, resalta la necesidad de fortalecer los procesos que permiten una apropiación de los temas con mayor profundidad y detalle, brindando herramientas para las mujeres que deciden ejercer su derecho a participar en espacios públicos y de toma de decisiones; al igual que reforzar los mecanismos dentro de las organizaciones para que incorporen normativa y acciones específicas para la prevención y sanción de cualquier expresión de violencia contra las mujeres en la política y la omisión de la aplicación de legislación existente.
22. Es necesario avanzar en el registro y caracterización de la población institucional y las poblaciones meta, según las desagregaciones que contemplan los indicadores de los distintos ejes. Desde un enfoque de interseccionalidad es fundamental contar con información que dé cuenta de la población que está siendo impactada y de los retos para avanzar en el fortalecimiento de capacidades institucionales y sociales, para transversalizar el enfoque de género y la promoción de una cultura de igualdad y no violencia. Es de vital importancia fortalecer esta acción, identificando las dificultades y creando estrategias conjuntas.
23. Hay que mejorar el reporte de las instituciones en el SISPIV, incluyendo toda la información que se solicita, descripción de lo realizado, el balance de las acciones ejecutadas por la institución, así como las evidencias respectivas, ordenadas y clasificadas por indicadores. De esta manera, se disminuye el proceso de subsanaciones y se mejora la calidad de la información.

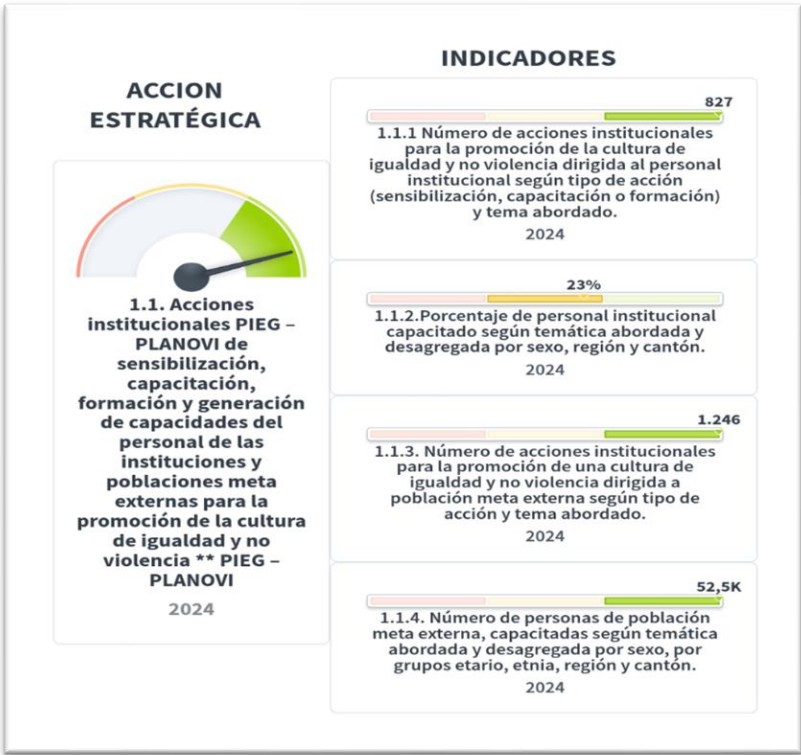
7. Anexos

Detalle del nivel de cumplimiento de las instituciones ejecutoras de acuerdo con los indicadores de cada acción estratégica, según eje.

A continuación, se presenta un resumen del cumplimiento de las acciones estratégicas y sus indicadores con el detalle de la contribución que tiene cada una de las instituciones en el cumplimiento de la meta del plan general, según sus compromisos. La información se detalla para cada eje, con sus acciones estratégicas e indicadores.

Los cuadros presentados en este apartado se muestran según la clasificación de la medición ya explicada en el apartado de “Aspectos metodológicos” donde se indica el sistema de medición tipo semáforo que se realiza en el SISPIV para el seguimiento de las acciones y sus indicadores. Esta clasificación aplica tanto para las acciones estratégicas del Plan de Acción como de sus indicadores, para mostrar la ejecución global del plan y visibilizar de manera específica lo realizado por cada una de las instituciones ejecutoras.

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.1:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.1.1 Número de acciones institucionales para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia dirigida al personal institucional según tipo de acción (sensibilización, capacitación o formación) y tema abordado.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	508	827
ARESEP	1	No reportó
ASAMBLEA LEGISLATIVA	4	15
AYA	35	64
BCCR	2	3
BNCR	10	10
CCSS	20	20
CENCINAI	10	-
CNE	1	6
CNFL	4	4

CNP	2	2
COMEX	30	40
CONAPAM	3	1
CONAPDIS	1	4
COSEVI	17	No reportó
CPJ	2	-
DGSC	1	1
ESPH	8	No reportó
FONAFIFO	2	No reportó
IAFA	1	1
ICE	3	32
ICODER	2	-
ICT	25	29
IMAS	5	5
INA	2	3
INAMU	1	1
INCOPESCA	1	No reportó
INDER	2	1
INEC	2	-
INFOCOOP	3	4
INS	4	4
INVU	2	3
ITCR	10	21
HACIENDA	1	2
MAG	3	3
MCJ	2	-
MEP	13	28
MGP	17	-
MIDEPLAN	7	7
MINAE	2	3
MIVAH	2	2
MJ	2	2
MOPT	15	-
MS	23	16

MSP	32	42
MTSS	5	5
PANI	2	3
PIMA	4	14
PJ	106	338
RECOPE	5	5
TSE	10	14
UCR	15	18
UNA	13	47
UNED	22	No reportó
UTN	4	4

Cumplimiento indicador 1.1.2: Porcentaje de personal institucional capacitado según temática abordada y desagregada por sexo, región y cantón		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	25%	23%
ASAMBLEA LEGISLATIVA	50%	45%
AYA	17%	33%
BCCR	50%	76%
BNCR	2%	45%
CCSS	2%	3%
CENCINAI	8%	0%
CNE	15%	62%
CNFL	1%	6%
CNP	7%	20%
COMEX	30%	41%
CONAPAM	100%	100%
CONAPDIS	80%	31%
CPJ	10%	0%
DGSC	33%	35%
FONAFIFO	80%	No reportó
IAFA	13%	1%
ICT	20%	32%
IMAS	20%	62%

INA	16%	90%
INAMU	8%	33%
INCOPESCA	25%	No reportó
INDER	4%	4%
INS	100%	100%
ITCR	50%	No reportó
MAG	3%	3%
MCJ	40%	0%
MGP	85%	0%
MIDEPLAN	30%	0%
MINAE	7%	3%
MIVAH	20%	40%
MJ	30%	41%
MS	20%	16%
MSP	7%	8%
MTSS	10%	12%
PANI	5%	6%
PIMA	40%	40%
PJ	25%	91%
RECOPE	40%	27%
TSE	10%	39%
UCR	2%	13%
UNA	3%	3%
UNED	2%	No reportó
UTN	3%	3%

Cumplimiento indicador 1.1.3 . Número de acciones institucionales para la promoción de una cultura de igualdad y no violencia dirigida a población meta externa según tipo de acción y tema abordado.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	735	1 246
ARESEP	1	No reportó
ASAMBLEA LEGISLATIVA	3	4
AYA	9	3
CENCINAI	360	646
CNFL	10	37

CONAC 4S	25	25
CONAPAM	4	7
CONAPDIS	9	12
COSEVI	6	No reportó
CPJ	11	7
ESPH	3	No reportó
FONAFIFO	2	No reportó
IAFA	1	1
ICODER	1	-
IFAM	9	No reportó
IMAS	2	2
INA	36	61
INAMU	15	24
INEC	2	2
INFOCOOP	6	10
INVU	1	1
ITCR	10	54
MAG	3	3
MCJ	38	46
MEP	3	3
MGP	10	31
MJ	51	91
MS	8	15
MTSS	13	13
PANI	41	48
PIMA	4	14
RECOPE	3	4
SINAES	1	No reportó
ST REDCUDI	1	2
UCR	8	28
UNA	7	52
UNED	8	No reportó

Cumplimiento indicador 1.1.4. Número de personas de población meta externa, capacitadas según temática abordada y desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	27 818	52 519
ASAMBLEA LEGISLATIVA	150	200
AYA	80	114
CENCINAI	10 000	17 418
CNFL	30	448
CONAC 4S	150	150
CONAPAM	700	910
CONAPDIS	180	341
CPJ	150	194
FONAFIFO	40	No reportó
IAFA	110	1 214
ICODER	25	-
IMAS	100	590
INA	360	1 300
INAMU	640	799
INVU	20	20
ITCR	115	No reportó
MAG	80	89
MCJ	151	495
MEP	425	1 338
MGP	25	1 357
MJ	1 014	1 954
MS	40	376
MTSS	8 200	19 098
PANI	813	2 520
PIMA	25	33
SINAEs	100	No reportó
ST REDCUDI	50	50
UCR	4 000	No reportó
UNA	25	1 511
UNED	20	No reportó

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.2:

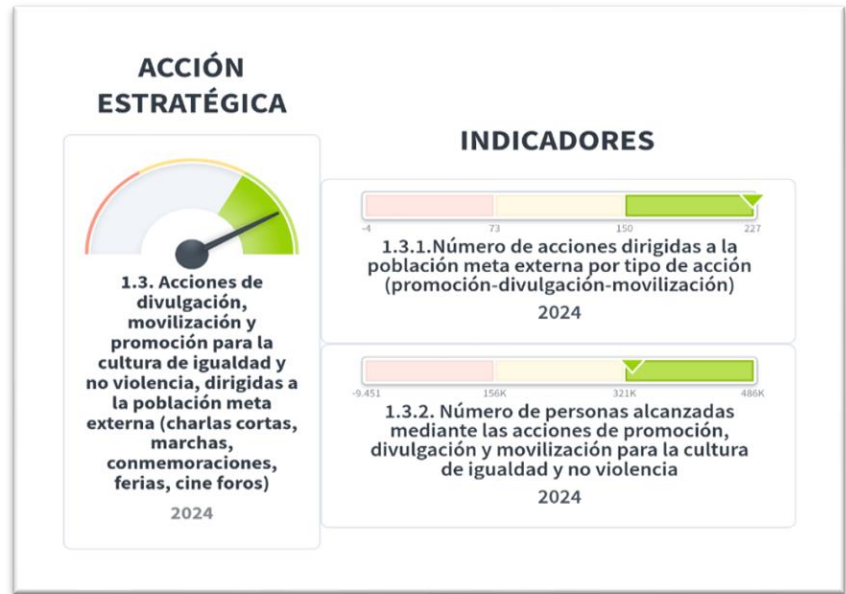


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento Indicador 1.2.1. Número de acciones, estrategias o planes de comunicación con contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de cultura de igualdad y no violencia, según institución, temática y población objetivo.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	120	251
CCSS	1	1
CENCINAI	1	No reportó
CNE	2	4
CONAPAM	1	-
CONAPDIS	1	7
CPJ	2	10
FONAFIFO	1	No reportó
IAFA	1	1
IMAS	2	10
INA	1	2
INAMU	6	8
ITCR	1	3
MCJ	10	11
MEP	2	12
MGP	2	5
MIDEPLAN	2	2
MIVAH	1	2
MJ	1	6
MS	2	5
MSP	5	5
PANI	3	3
PJ	50	53
UCR	6	25
UNA	4	76
UNED	12	No reportó

Cumplimiento Indicador 1.2.2. Número de personas alcanzadas mediante las acciones de comunicación con contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de cultura de igualdad y no violencia		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2 114 096	2 488 396
CCSS	5 000	57 306
CENCINAI	1 796	No reportó
CNE	6 000	66 300
CONAPAM	1 500	-
CONAPDIS	4 000	31 157
CPJ	700	2 671
FONAFIFO	15 000	No reportó
IAFA	50 000	17 606
IMAS	150 000	407 968
INA	2 000	2 896
INAMU	200 000	850 000
ITCR	1 800	46 605
MCJ	120	3 702
MEP	30 500	391 846
MGP	1 000	5 202
MIDEPLAN	2 000	1 351
MIVAH	100	1 994
MJ	200	57 534
MS	2 000	40 091
MSP	10 360	7 821
PANI	1 500 000	374 700
PJ	20 000	64 849
UCR	10 000	No reportó
UNA	100 000	56 797
UNED	20	No reportó

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.3:

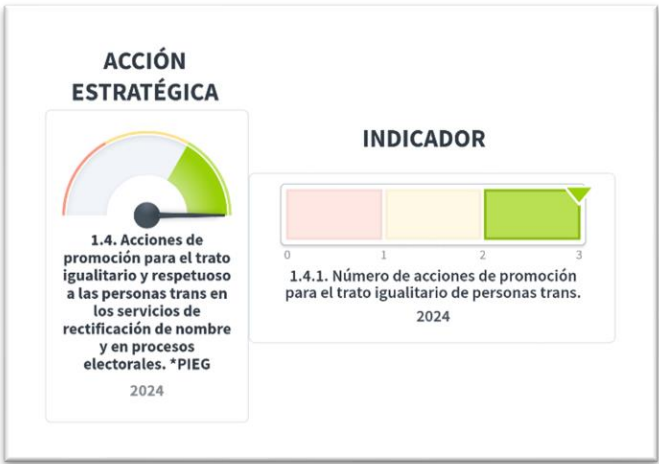


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.3.1. Número de acciones dirigidas a la población meta externa por tipo de acción (promoción-divulgación-movilización)		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	150	306
AYA	13	17
CCSS	1	1
CPJ	5	4
ICODER	3	-
INA	18	35
INAMU	28	68
INS	2	4
ITCR	4	4
MCJ	1	3
MEP	1	1
MGP	2	31
MICIIT	4	2
MJ	16	98
MS	40	7
MSP	2	2
PANI	1	1
UCR	5	23
UNA	1	5
UNED	3	No reportó

Cumplimiento indicador 1.3.2. Número de personas alcanzadas mediante las acciones de promoción, divulgación y movilización para la cultura de igualdad y no violencia		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	320 721	330 867
AYA	700	3 727
CCSS	5 000	135
CPJ	100	133
ICODER	25	-
INA	900	2 531
INAMU	6 476	556
INS	291 877	298 000
ITCR	75	No reportó
MCJ	50	150
MEP	6 825	8 359
MGP	50	1 357
MJ	308	2 946
MS	200	581
MSP	7 885	11 880
PANI	50	74
UCR	100	No reportó
UNA	50	438
UNED	50	No reportó

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.4:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.4.1 . Número de acciones de promoción para el trato igualitario de personas trans		
Organización	Meta	Ejecutado
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
TSE	2	3

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.5:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.5.1 . Número de programas que incorporan enfoque de género		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	25	9
MEP	4	5
UCR	16	3
UNA	1	1
UNED	4	No reportó

Cumplimiento indicador 1.5.2 . Número de alternativas de formación que incorporan el enfoque de género y prevención de la violencia		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	15	21
UCR	10	5
UNA	5	16

Cumplimiento indicador 1.5.3 . Número de acciones para fomentar la incorporación del enfoque de género en los programas y alternativas de formación.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	1	4
UNA	1	4

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.6:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.6.1 . Número de instituciones con registros y datos desagregados con perspectiva de género		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	9	9
CNE	1	1
IMAS	1	1
INAMU	1	No reportó
ITCR	1	1
MICIIT	1	1
MS	1	1
PANI	1	1
PJ	1	1
TSE	1	1
UTN	1	1

Cumplimiento indicador 1.6.2 . Acciones implementadas para el creación o mejoramiento del registro de datos desagregados por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	18	25
CNE	1	3
CONAPAM	1	2
CONAPDIS	1	1
ICODER	1	-
IMAS	4	4
ITCR	1	1
MEP	1	1
MSP	1	1
PJ	1	1
TSE	3	4
UCR	2	7
UTN	1	-

Cumplimiento indicador 1.6.3 . Porcentaje de avance en el mejoramiento de la producción y difusión de datos desagregados		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	61%	42%
ARESEP	60%	No reportó
MS	23%	27%
PANI	100%	100%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.7:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.7.1 . Número de investigaciones sobre desigualdades y violencia (en sus diferentes manifestaciones) que enfrentan las mujeres según temática y población		
Organización	Meta	Ejecución
Cumplimiento total 2024	22	19
INAMU	1	3
ITCR	2	1
UCR	15	10
UNA	2	5
UNED	2	No reportó

Cumplimiento indicador 1.7.2 . Número de investigaciones sobre acción climática con enfoque de género y el aporte de las mujeres en su diversidad		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	5	-
UCR	5	-

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.8:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

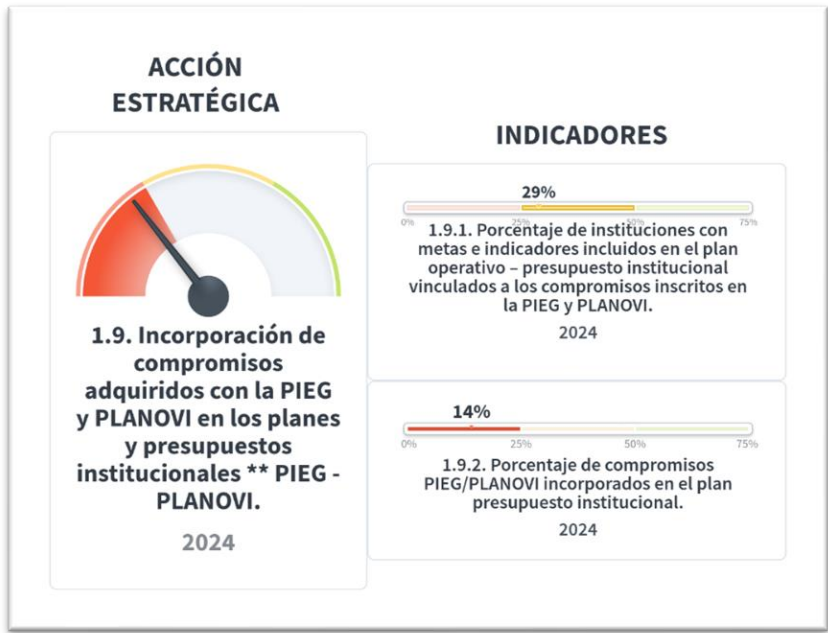
Cumplimiento indicador 1.8.1. Número de instituciones con unidad de género.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	9	8
ASAMBLEA LEGISLATIVA	1	1
CCSS	1	1
IMAS	1	1
INA	1	1
ITCR	1	1
MTSS	1	1
PJ	1	1
UCR	1	-
UNA	1	1

Cumplimiento indicador 1.8.3. Número de instituciones con diagnóstico de brechas		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	9	6
ASAMBLEA LEGISLATIVA	-	1
AYA	1	-
ICT	1	1
INA	1	1
MIDEPLAN	1	-
RECOPE	1	1
TSE	1	1
UCR	1	-
UTN	1	1

Cumplimiento indicador 1.8.2. Número de instituciones con políticas y planes de acción de igualdad de género y no violencia		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	20	13
ASAMBLEA LEGISLATIVA	1	1
AYA	1	1
CCSS	1	1
CENCINAI	1	-
CNP	-	1
DGSC	1	No reportó
FONAFIFO	1	No reportó
IMAS	1	1
INA	1	1
INCOPESCA	1	No reportó
INDER	1	1
INFOCOOP	2	-
INVU	1	-
MAG	1	1
MGP	1	1
PJ	1	1
RECOPE	1	1
TSE	1	1
UNA	2	1

Cumplimiento indicador 1.8.4. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acción de la política institucional.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	33%	14%
AYA	15%	11%
BCCR	30%	30%
CCSS	40%	40%
CEN CINAI	25%	20%
CONAPDIS	29%	29%
FONAFIFO	40%	No reportó
IMAS	90%	55%
INFOCOOP	20%	30%
INS	50%	No reportó
MAG	20%	20%
MIVAH	25%	25%
MOPT	25%	0%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.9:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.9.1 . Porcentaje de instituciones con metas e indicadores incluidos en el plan operativo – presupuesto institucional vinculados a los compromisos inscritos en la PIEG y PLANOVİ.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	50%	29%
ARESEP	1	No reportó
ASAMBLEA LEGISLATIVA	1	-
AYA	1	1
CCSS	1	1
CENCINAI	1	-
CNE	1	1
CNFL	1	1
CONAPAM	1	-
CONAPDIS	1	1
DGSC	1	No reportó
ICT	1	1
IMAS	1	1
INA	1	1
MGP	1	1
MS	1	1
MTSS	1	1
PANI	1	1
PJ	1	1
RECOPE	1	1
ST REDCUDI	1	1
TSE	1	1
UCR	1	-
UNA	1	1

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.10:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.10.1. Número de acciones de incidencia para el fortalecimiento de las Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	24	41
IFAM	4	No reportó
IMAS	1	1
INAMU	18	35
PANI	1	5

Cumplimiento indicador 1.10.2. Número de acciones de incidencia para la creación de Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	5	15
COSEVI	2	No reportó
ICODER	1	1
INAMU	1	13
INVU	-	-
MICIIT	1	1

Cumplimiento **indicador 1.10.3.** Número de acciones para el fortalecimiento de las Unidades de Género, Oficinas Municipales y mecanismos de género insitucionales

Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2	3
INCOPESCA	1	1
INDER	1	2

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.11:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.11.1. Número de regiones con modelo de gestión para la ejecución de las políticas		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	6	6
INAMU	6	6

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.12:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

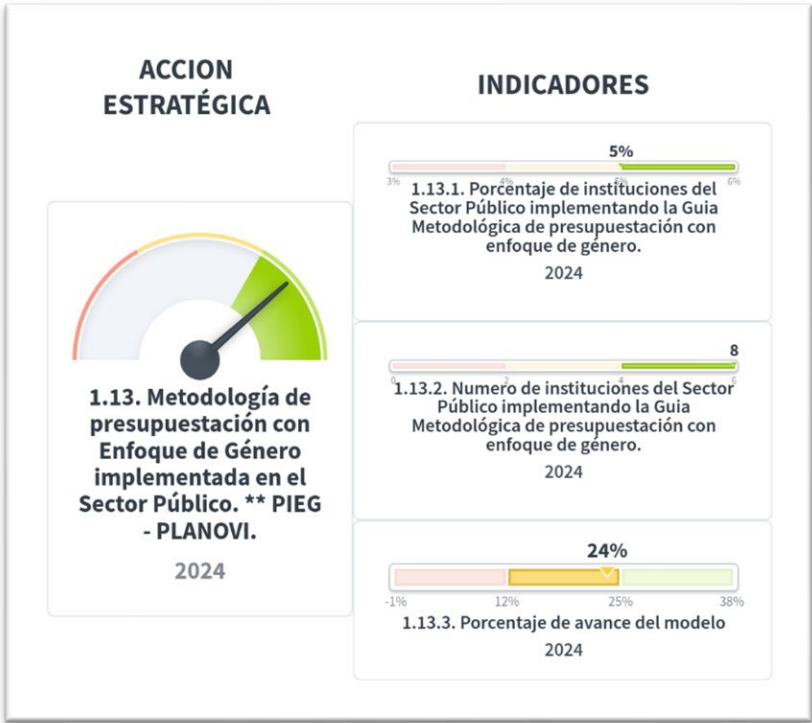
Cumplimiento indicador 1.12.1. Número de indicadores calculados y publicados del Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género SIEG		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	101	101
INEC	101	101

Cumplimiento indicador 1.12.2. Número de acciones para el impulso a la aplicación de los lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2	2
INEC	2	2

Cumplimiento indicador 1.12.3. Número de indicadores del SUMEVIG calculados		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	29	31
INAMU	29	31

Cumplimiento indicador 1.12.4. Número de acciones para el fortalecimiento y divulgación del SUMEVIG		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2	2
INAMU	2	2

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.13:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.13.1. Porcentaje de instituciones del Sector Público implementando la Guía Metodológica de presupuestación con enfoque de género.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	5%	5%
MINISTERIO DE HACIENDA	5%	5%

Cumplimiento indicador 1.13.2. Numero de instituciones del Sector Público implementando la Guía Metodológica de presupuestación con enfoque de género.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	4	8
MINISTERIO DE HACIENDA	4	8

Cumplimiento indicador 1.13.3. Porcentaje de avance del modelo PEG		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	25%	24%
BCCR	10%	10%
CONAPDIS	60%	60%
IMAS	50%	50%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.14:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.14.1. Porcentaje de avance de la estructura de gobernanza fortalecida de PIEG y PLANOVI.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	40%	30%
INAMU	40%	30%

Cumplimiento indicador 1.14.2. Número de acciones para mejora de la estructura de la Gobernanza.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	2	5
INAMU	2	5

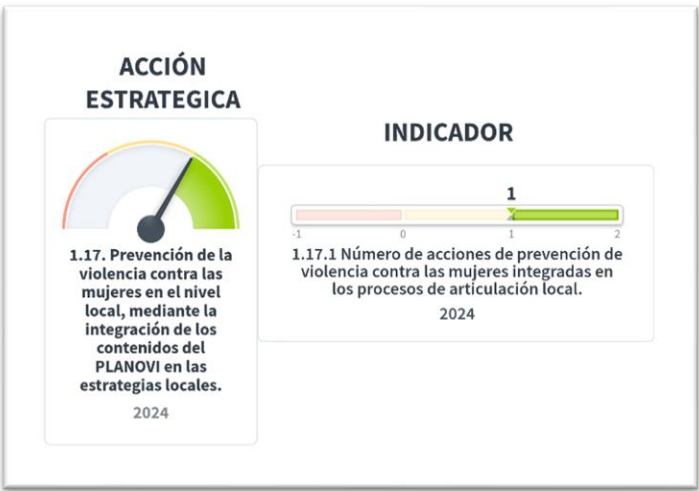
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.15:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.15.1 Porcentaje de redes activas de acuerdo con el marco de funcionamiento.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	45%	85%
INAMU	45%	85%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.17:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.17.1 Número de acciones de prevención de violencia contra las mujeres integradas en los procesos de articulación local.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	1	1
MJ	1	1

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.18:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

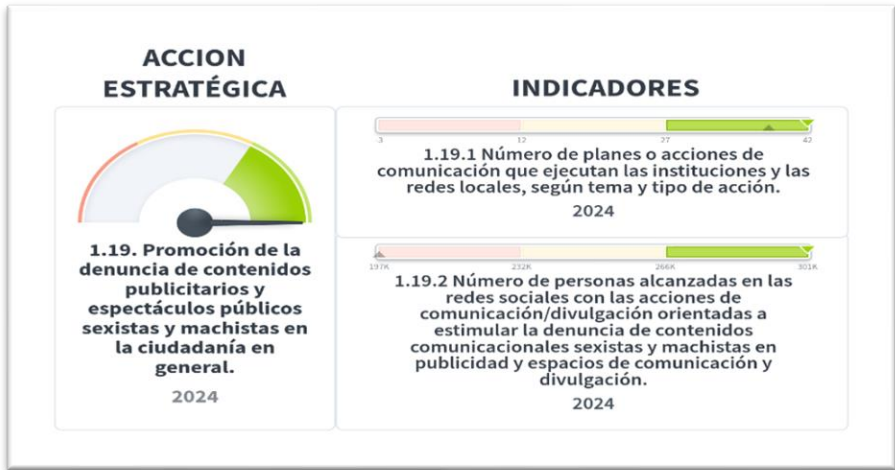
Cumplimiento indicador 1.18.1 Porcentaje de instituciones del Sistema Nacional que emiten una directriz para la implementación del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en las acciones de divulgación y capacitación.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	25%	60%

Cumplimiento indicador 1.18.3 Cantidad de acciones de intervención y participación con población de interés, acerca de la violencia simbólica.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2	3

Cumplimiento indicador 1.18.4. Porcentaje anual de denuncias con resolución en la Oficina de Control de Propaganda sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en la publicidad con relación a las denuncias recibidas.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	100%	100%

Cumplimiento indicador 1.18.5. Porcentaje anual de quejas recibidas con resolución en la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en actividades públicas, semi-públicas y en medios de comunicación.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	100%	100%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.19:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 1.19.1 Número de planes o acciones de comunicación que ejecutan las instituciones y las redes locales, según tema y tipo de acción.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	27	103
CCSS	1	1
CENCINAI	1	3
CONAPAM	1	-
CONAPDIS	1	1
CPJ	1	-
IMAS	1	1
INA	1	1
INAMU	1	1
ITCR	1	-
MCJ	2	-
MEP	1	1
MGP	1	1
MIVAH	1	1
MJ	-	40
MS	2	14
MSP	1	2
MTSS	4	4
PANI	1	21
UCR	3	7
UNA	1	4
UNED	1	No reportó

Cumplimiento indicador 1.19.2 Número de personas alcanzadas en las redes sociales con las acciones de comunicación/divulgaciones orientadas a estimular la denuncia de contenidos comunicacionales sexistas y machistas en publicidad y espacios de comunicación y divulgación.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	266 351	311 681
CCSS	5 000	5 000
CENCINAI	1 796	1 151
CONAPAM	1 500	-
CONAPDIS	1 500	2 388

CPJ	130	-
IMAS	15 000	23 831
INA	2 000	2 896
INAMU	2 000	250 000
ITCR	125	-
MCJ	120	-
MEP	5 000	5 748
MGP	1 500	54
MIVAH	100	181
MJ	30	32
MS	200	1 020
MSP	2 000	2 863
MTSS	250	183
PANI	222 000	7 139
UCR	1 000	1 000
UNA	5 000	8 195
UNED	100	No reportó

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.1:

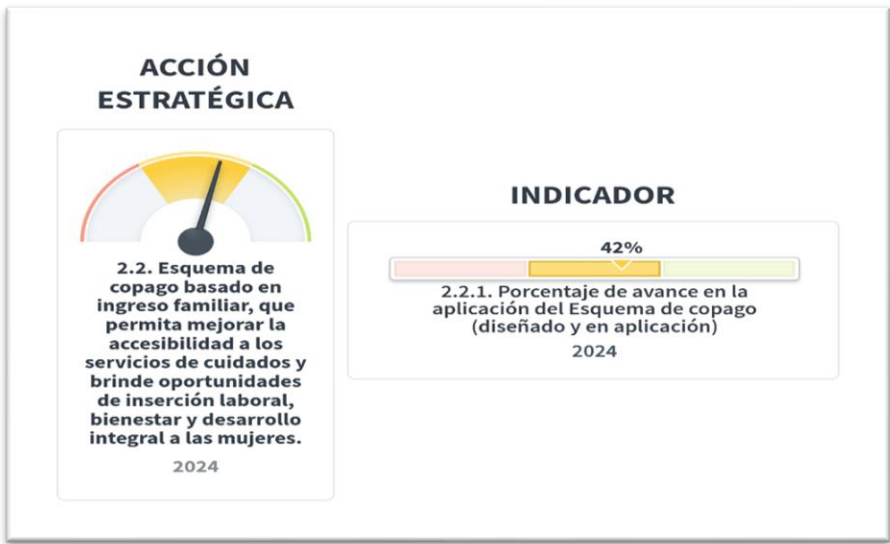


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.1.2. Porcentaje de avance en la conformación de la oferta de servicios de cuidados que incorporan nuevas modalidades.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	25%	50%
IMAS	25%	50%

Cumplimiento indicador 2.1.3. Número de personas en alternativas de cuidados existentes según sexo, etnia, grupo etario, discapacidad y región.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	66 075	91 420
CEN CINAI	46 000	68 764
CONAPAM	17 600	16 519
CONAPDIS	2 475	6 137

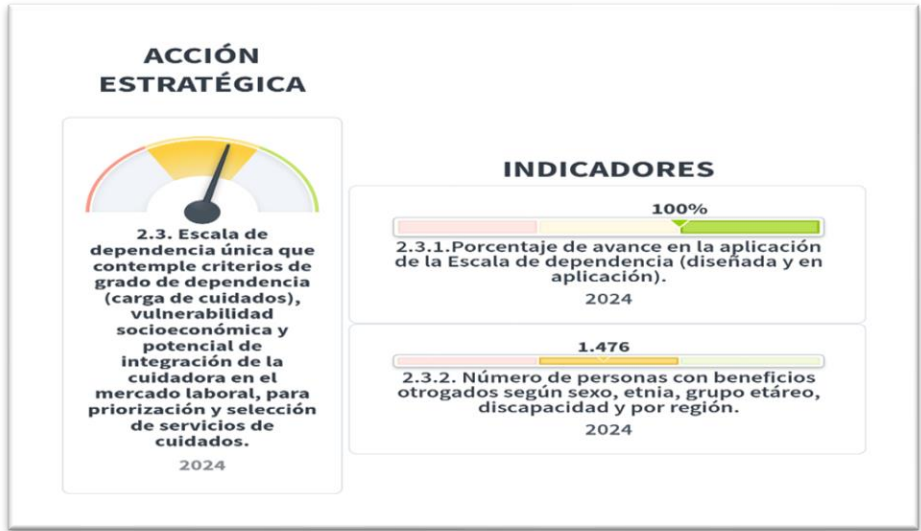
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.2:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.2.1. Porcentaje de avance en la aplicación del Esquema de copago (diseñado y en aplicación)		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	48%	42%
IMAS	50%	25%
S. Técnica REDCUDI	46%	100%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.3:

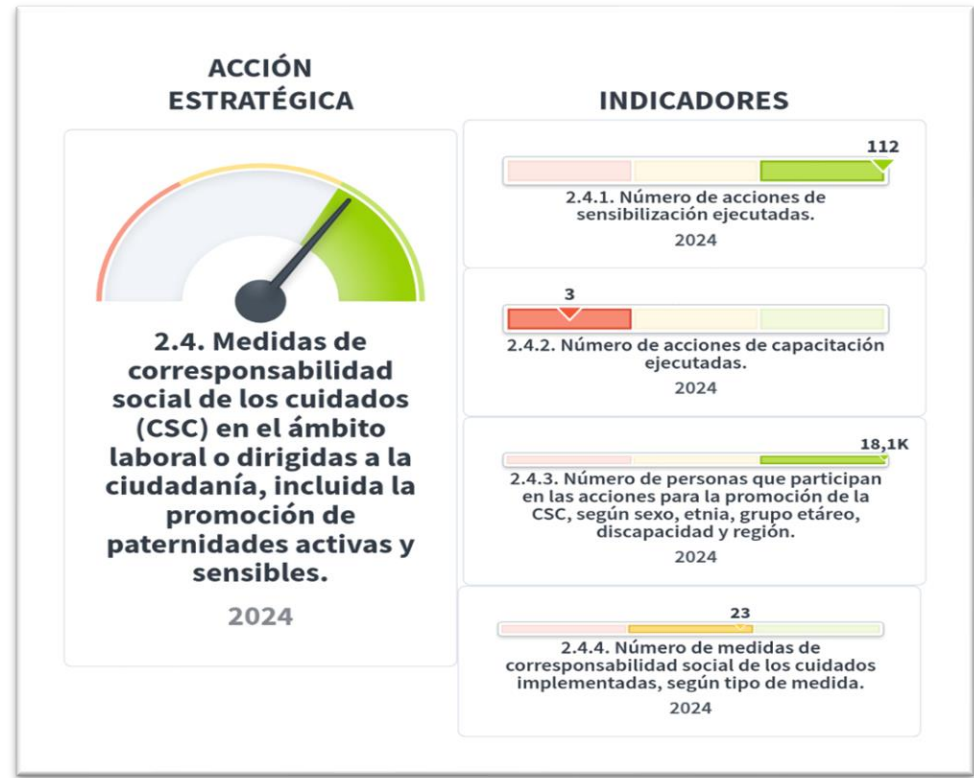


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.3.1. Porcentaje de avance en la aplicación de la Escala de dependencia (diseñada y en aplicación).		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
IMAS	100%	100%

Cumplimiento indicador 2.3.2. Número de personas con beneficios otorgados según sexo, etnia, grupo etario, discapacidad y por región.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>2 000</i>	<i>1 476</i>
IMAS	2 000	1 476

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.4:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.4.1. Número de acciones de sensibilización ejecutadas.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	59	112
ASAMBLEA LEGISLATIVA	5	20
BCCR	2	2
CCSS	-	1
CNFL	1	1
CONAPAM	1	-
CONAPDIS	2	5
CPJ	1	-
ESPH	6	No reportó
FONAFIFO	1	No reportó
ICODER	3	-

INAMU	3	2
INFOCOOP	3	3
INS	1	1
ITCR	1	1
MIVAH	1	1
M. SALUD	2	11
MTSS	1	1
PANI	1	1
PJ	12	52
RECOPE	5	6
CNP	6	2
TSE	1	2

Cumplimiento indicador 2.4.2. Número de acciones de capacitación ejecutadas.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	9	3
ASAMBLEA LEGISLATIVA	4	-
CCSS	1	1
FONAFIFO	1	No reportó
IMAS	1	-
INS	1	1
CNP	1	1

Cumplimiento indicador 2.4.3. Número de personas que participan en las acciones para la promoción de la CSC, según sexo, etnia, grupo etario, discapacidad y región.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	8 683	18 060
ASAMBLEA LEGISLATIVA	50	100
BCCR	1 173	1 082
CONAPAM	39	-
CONAPDIS	2 500	237
CPJ	28	-
FONAFIFO-REDD+	40	No reportó
IMAS	275	-
INS	2 500	458
ITCR	110	110
MIVAH	20	19
M. SALUD	20	195

MTSS	64	64
PANI	40	64
PJ	1 300	15 597
RECOPE	74	84
CNP	325	No reportó
TSE	25	50

Cumplimiento indicador 2.4.4. Número de medidas de corresponsabilidad social de los cuidados implementadas, según tipo de medida.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	24	23
ARESEP	1	No reportó
ASAMBLEA LEGISLATIVA	2	4
AyA	1	-
BCCR	1	1
BANCO NACIONAL	2	2
FONAFIFO	1	No reportó
IMAS	1	1
ITCR	3	4
RECOPE	3	3
CNP	1	No reportó
TSE	3	3
UCR	2	3
UNA	2	2
UNED	1	No reportó

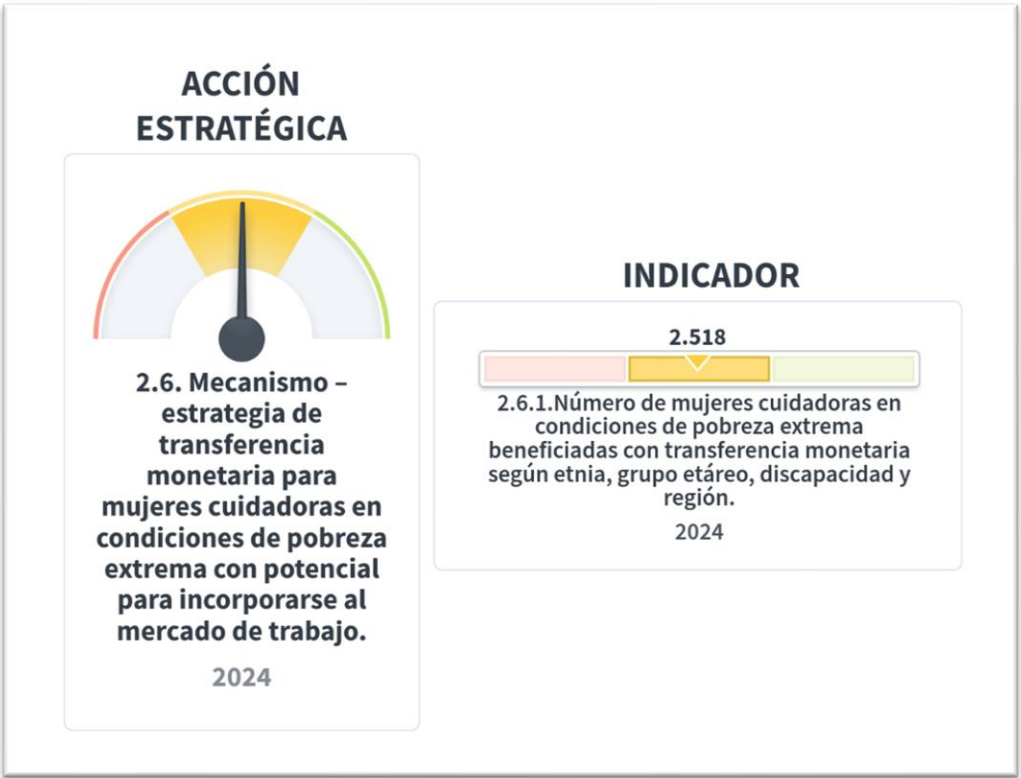
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.5:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.5.2 Número de acciones para el avance del proyecto de creación de cooperativas de cuidado		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2	2
INAMU	2	2

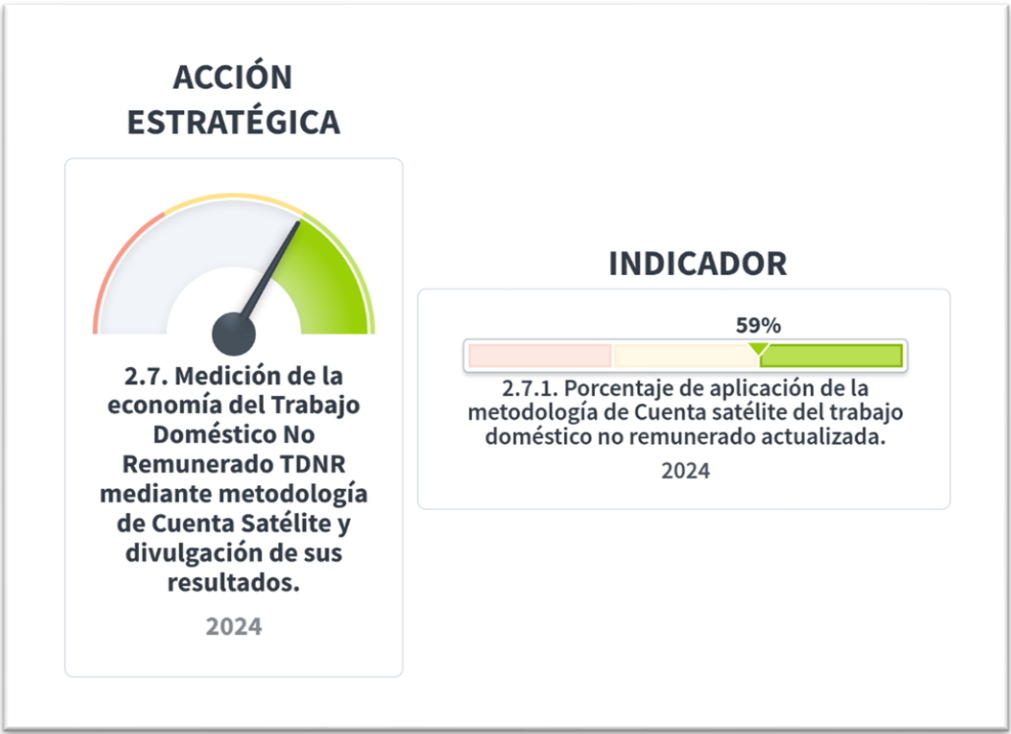
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.6:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.6.1 . Número de mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema beneficiadas con transferencia monetaria según etnia, grupo etario, discapacidad y región.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>4 000</i>	<i>2 518</i>
IMAS	2 000	2 518

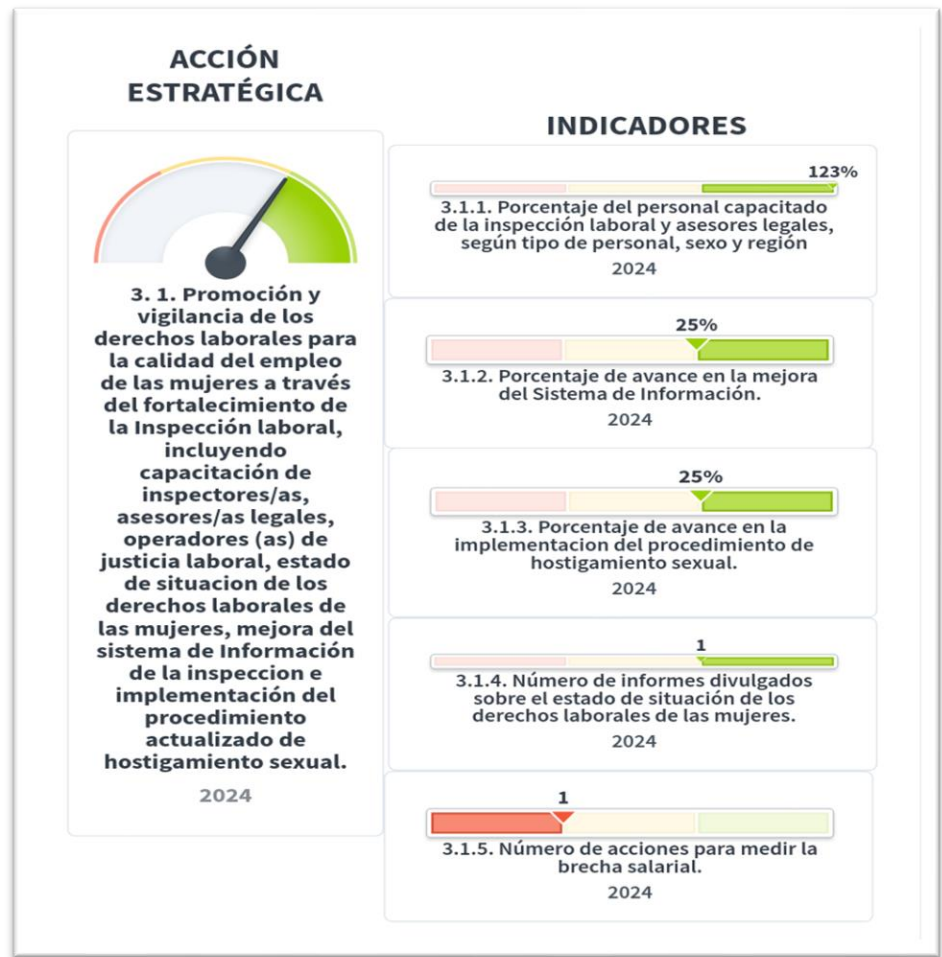
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.7:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 2.7.1. Porcentaje de aplicación de la metodología de Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado actualizada.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	59%	59%
BCCR	59%	59%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.1:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.1.1. Porcentaje del personal capacitado de la inspección laboral y asesores legales, según tipo de personal, sexo y región		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	75%	123%
MTSS	50%	98%
INAMU	25	25%

Cumplimiento indicador 3.1.2. Porcentaje de avance en la mejora del Sistema de Información.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	25%	25%

MTSS	25%	25%
Cumplimiento indicador 3.1.3. Porcentaje de avance en la implementación del procedimiento de hostigamiento sexual.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>25%</i>	<i>25%</i>
MTSS	25%	25%

Cumplimiento indicador 3.1.4. Número de informes divulgados sobre el estado de situación de los derechos laborales de las mujeres.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
MTSS	1	1

Cumplimiento indicador 3.1.5. Número de acciones para medir la brecha salarial.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
INAMU	2	1

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.2:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.2.1. Número de acciones para la promoción de los servicios de la Plataforma ANE.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	10	10
INA	10	10

Cumplimiento indicador 3.2.2. Porcentaje de registro de personas, según sexo, tipo de ocupación (oferente) y región, en la plataforma informática de intermediación de empleo del Sistema Nacional de Empleo (ANE)		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	45%	53%
INA	35%	52%
MTSS	55%	54%

Cumplimiento indicador 3.2.3. Número de mujeres con Pacto de Servicios Personalizados en áreas STEAM.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	75	80
INA	75	80

Cumplimiento indicador 3.2.4. Número de mujeres graduadas de los procesos de formación técnica según carrera, región, cantón, edad y condición socioeconómica.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	2 500	7 726
MTSS	2 500	7 726

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.3:



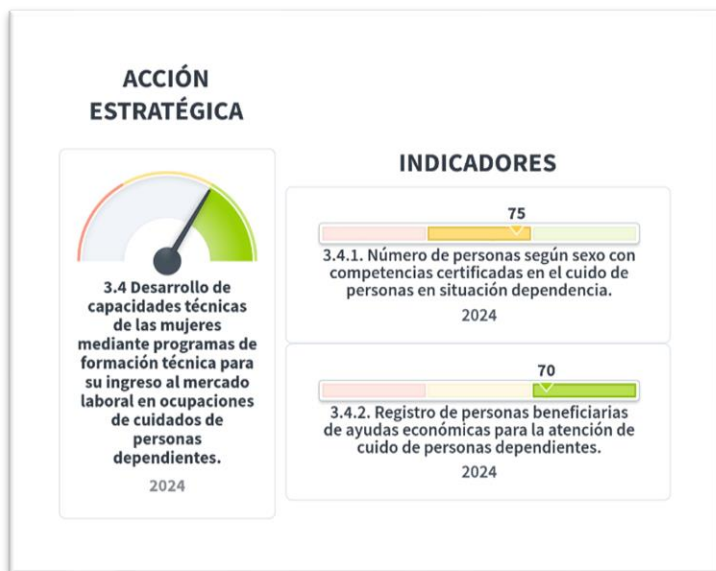
DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.3.1. Número de mujeres que han recibido recursos según tipo de recursos.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	6 991	31 858
BANCO NACIONAL	3 500	27 701

FONAFIFO	50	No reportó
IMAS	365	200
INA	200	212
INAMU	100	387
INCOPESCA	30	No reportó
INFOCOOP	250	620
MCJ	15	15
MTSS	335	447
CNP	44	201
INDER	61	483
CONAC 45	16	16
MAG	25	25
PROCOMER	2 000	1 551

Cumplimiento indicador 3.3.2. Número de acciones institucionales generadas para el acceso efectivo a los recursos productivos por parte de las mujeres.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	14	44
COSEVI	2	No reportó
INA	1	1
INAMU	3	33
INCOPESCA	1	No reportó
MIVAH	1	1
INDER	2	-
COMEX	4	8
PROCOMER	1	1

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.4:

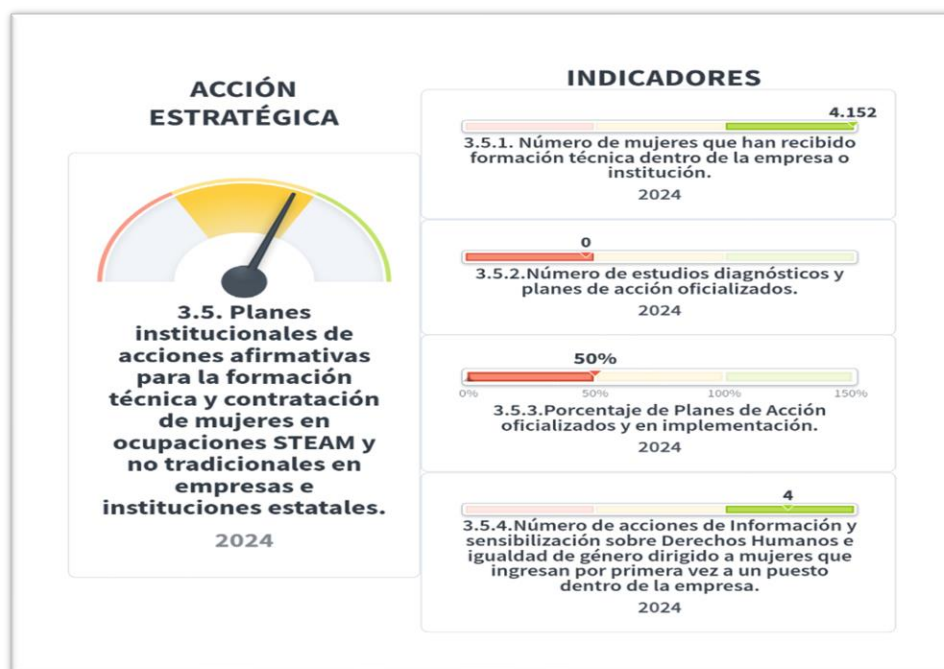


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.4.1 . Número de personas según sexo con competencias certificadas en el cuidado de personas en situación de dependencia.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	80	75
INA	80	75

Cumplimiento indicador 3.4.2 . Registro de personas beneficiarias de ayudas económicas para la atención de cuidado de personas dependientes.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	65	70
INA	65	70

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.5:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.5.1. Número de mujeres que han recibido formación técnica dentro de la empresa o institución.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	118	4 152
AyA	10	138
CNFL	8	16
MICITT	100	3 998

Cumplimiento indicador 3.5.2. Número de estudios diagnósticos y planes de acción oficializados.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	19	-
CNFL	1	-
ESPH	16	No reportó
MOPT	1	-
RECOPE	1	-

Cumplimiento indicador 3.5.3. Porcentaje de planes de acción oficializados y en implementación.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	100%	50%
CNFL	57%	100%
RECOPE	100%	-

Cumplimiento indicador 3.5.4. Número de acciones de Información y sensibilización sobre Derechos Humanos e igualdad de género dirigido a mujeres que ingresan por primera vez a un puesto dentro de la empresa.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	3	4
AyA	2	3
CNFL	1	1

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.6:

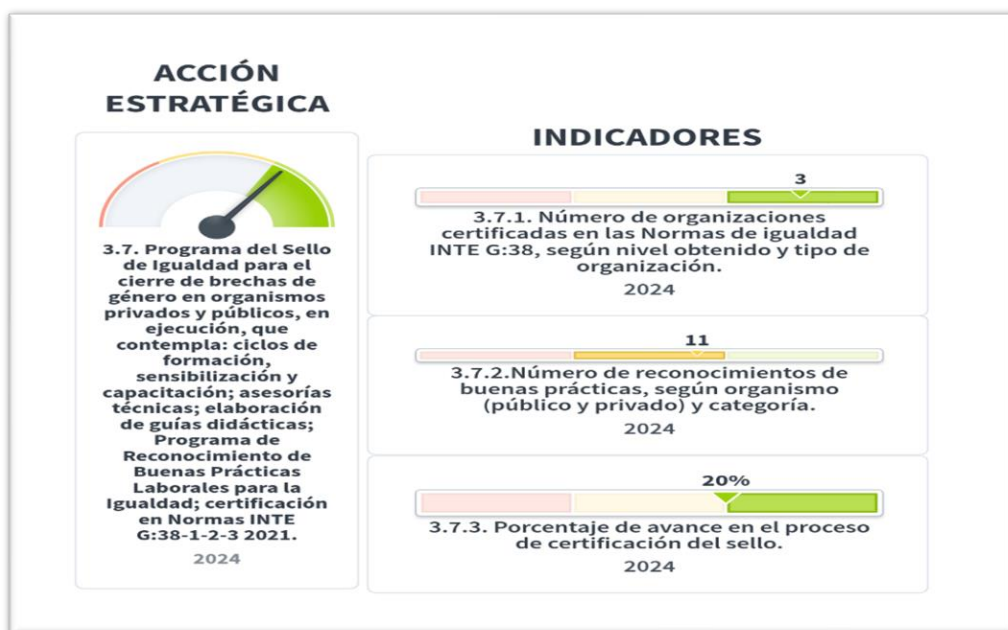


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.6.1. Porcentaje de personas que culminan procesos de formación técnica y profesional en ámbitos STEAM, según sexo, región y edad		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	55%	60%
INA	10%	21%
MTSS	100%	100%

Cumplimiento indicador 3.6.2. Número de medidas ejecutadas para facilitar ingreso, permanencia y graduación de mujeres en carreras STEAM según tipo de medida y región.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	17	38
INA	1	1
ITCR	1	2
MEP	1	1
UCR	10	25
UNA	1	7
UNED	1	No reportó
UTN	2	2
Cumplimiento indicador 3.6.3. Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores clave de la economía nacional que presentan mayor asimetría de género, según región.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	25%	22%
INA	25%	22%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.7:



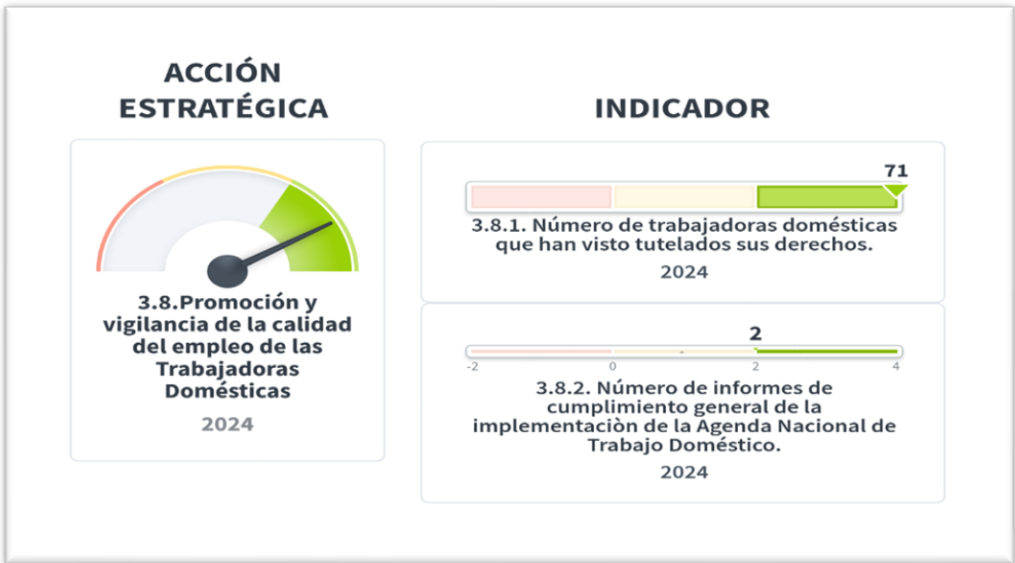
DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.7.1. Número de organizaciones certificadas en las Normas de igualdad INTE G:38, según nivel obtenido y tipo de organización.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	1	3
INAMU	1	3

Cumplimiento indicador 3.7.2. Número de reconocimientos de buenas prácticas, según organismo (público y privado) y categoría.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	12	11
INAMU	12	11

Cumplimiento indicador 3.7.3. Porcentaje de avance en el proceso de certificación del sello.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	20%	20%
INAMU	20%	20%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.8:

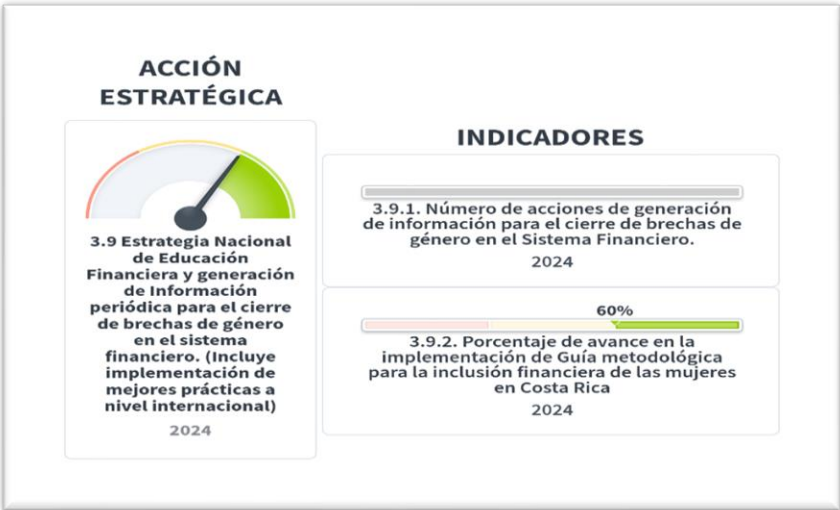


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.8.1. Número de trabajadoras domésticas que han visto tutelados sus derechos.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>30</i>	<i>71</i>
MTSS	30	71

Cumplimiento indicador 3.8.2. Número de informes de cumplimiento general de la implementación de la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
CCSS	1	1
INAMU	1	1

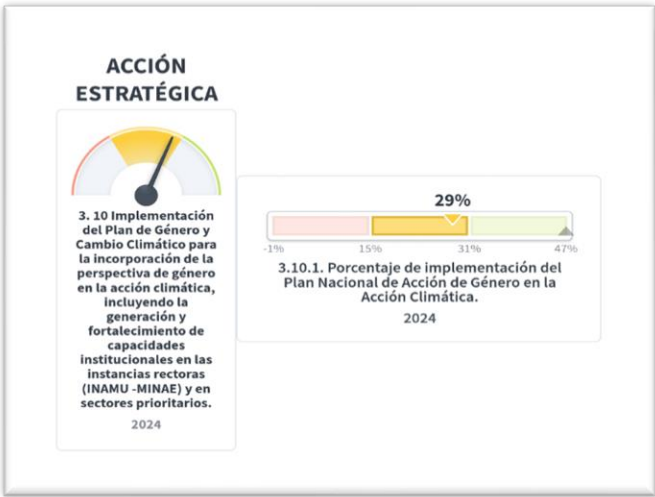
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.9:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.9.2. Porcentaje de avance en la implementación de Guía metodológica para la inclusión financiera de las mujeres en Costa Rica		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	30%	60%
INAMU	30%	60%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.10:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 3.10.1. Porcentaje de implementación del Plan Nacional de Acción de Género en la Acción Climática		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	31%	29%
MINAE	31%	29%

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.1:

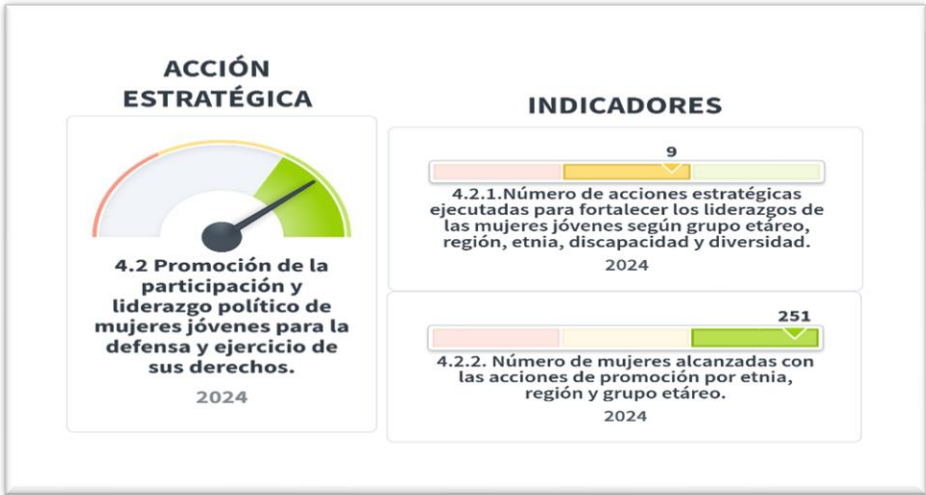


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.1.1. Número de mujeres capacitadas en derechos políticos según grupo etario, etnia, región, discapacidad.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	505	279
ASAMBLEA LEGISLATIVA	100	-
INAMU	205	228
TSE	200	51

Cumplimiento indicador 4.1.2. Número de acciones de capacitación y formación en derechos políticos dirigidas a las mujeres según temática.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	19	11
ASAMBLEA LEGISLATIVA	4	-
INAMU	10	10
TSE	5	1

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.2:

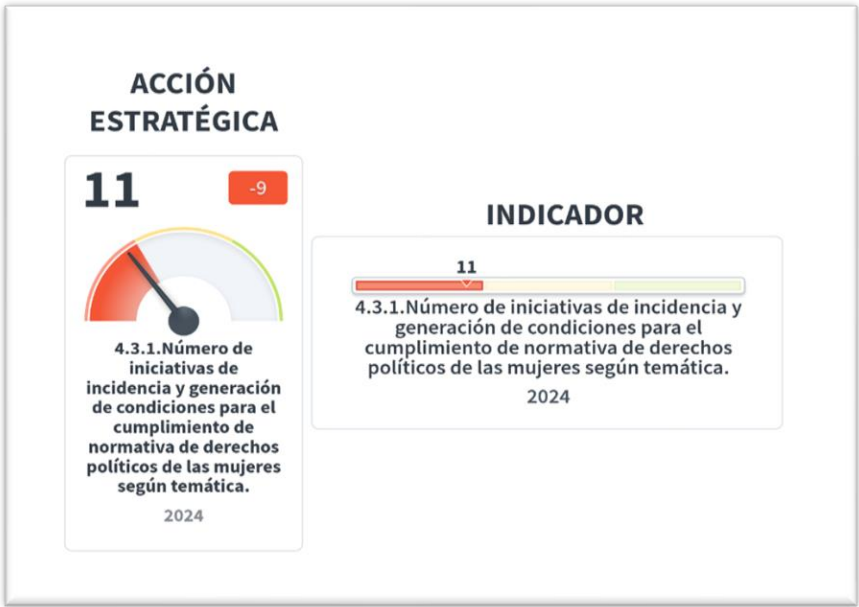


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.2.1. Número de acciones estratégicas ejecutadas para fortalecer los liderazgos de las mujeres jóvenes según grupo etario, región, etnia, discapacidad y diversidad.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	10	9
CPJ	2	-
INAMU	1	1
ITCR	2	1
UCR	1	4
UNA	3	2
UTN	1	1

Cumplimiento indicador 4.2.2. Número de mujeres alcanzadas con las acciones de promoción por etnia, región y grupo etario.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	155	251
INAMU	80	175
ITCR	15	15
UCR	1	4
UNA	50	57
UTN	10	4

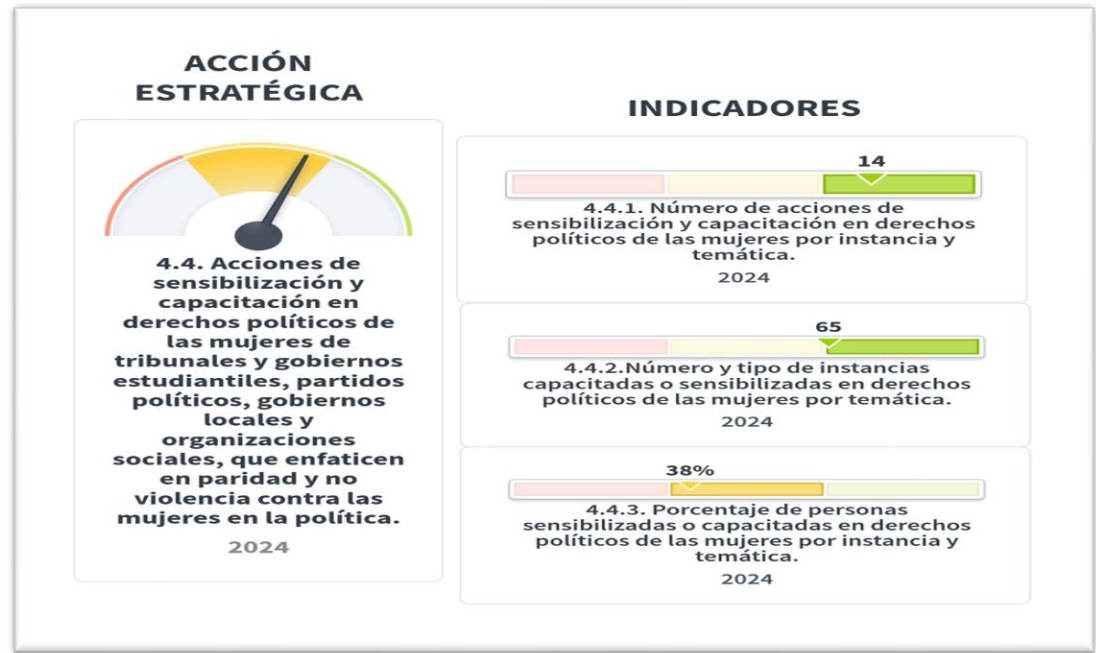
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.3:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.3.1. Número de iniciativas de incidencia y generación de condiciones para el cumplimiento de normativa de derechos políticos de las mujeres según temática.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	20	11
AyA	2	1
INAMU	1	-
INCOPECA	1	-
INS	2	2
M. HACIENDA	1	1
M.GOVERNACION	8	1
TSE	3	4
UNA	2	2

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.4:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento **indicador 4.4.1.** Número de acciones de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres por instancia y temática.

<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	12	14
ASAMBLEA LEGISLATIVA	1	4
IFAM	2	No reportó
INAMU	5	5
MEP	3	4
M.GOVERNACION	1	1

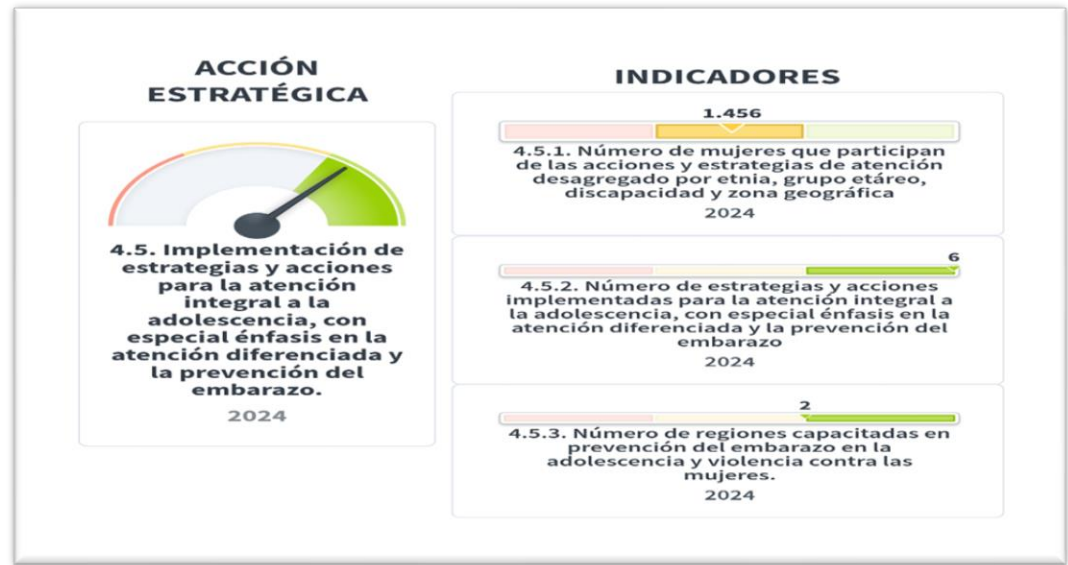
Cumplimiento **indicador 4.4.3.** Porcentaje de personas sensibilizadas o capacitadas en derechos políticos de las mujeres por instancia y temática.

<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	67%	38%
ASAMBLEA LEGISLATIVA	100%	-
INAMU	100%	113%

Cumplimiento **indicador 4.4.2.** Número y tipo de instancias capacitadas o sensibilizadas en derechos políticos de las mujeres por temática.

<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	64	65
ASAMBLEA LEGISLATIVA	3	-
INAMU	60	63
M.GOVERNACION	1	2

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.5:



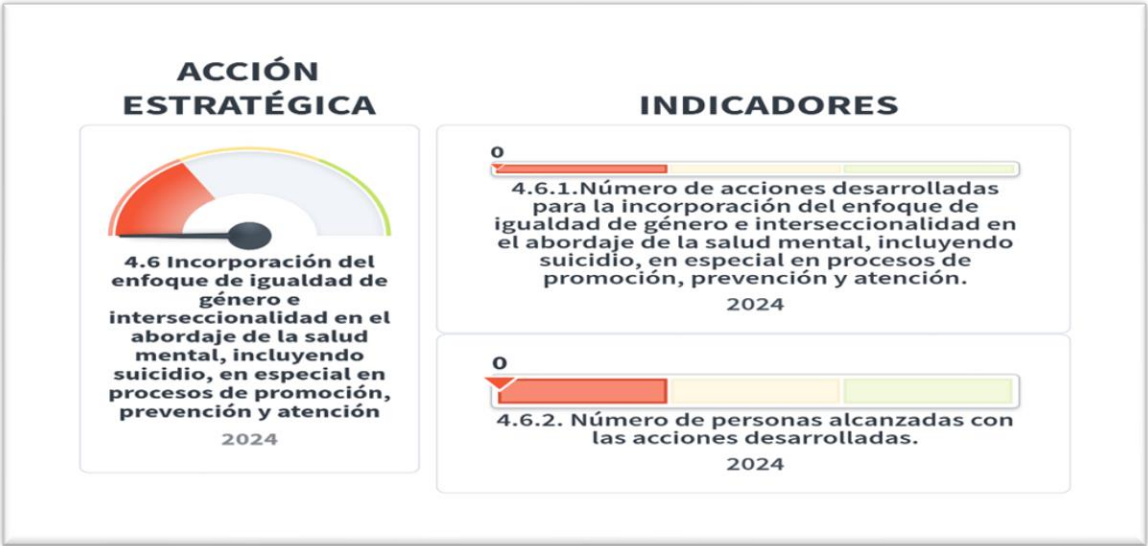
DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.5.1. Número de mujeres que participan de las acciones y estrategias de atención desagregado por etnia, grupo etario, discapacidad y zona geográfica		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	1 900	1 456
PANI	1 900	1 456

Cumplimiento indicador 4.5.3. Número de regiones capacitadas en prevención del embarazo en la adolescencia y violencia contra las mujeres.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	2	2
M. SALUD	2	2

Cumplimiento indicador 4.5.2. Número de estrategias y acciones implementadas para la atención integral a la adolescencia, con especial énfasis en la atención diferenciada y la prevención del embarazo		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	3	6
CCSS	1	4
M. SALUD	2	2

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.6:

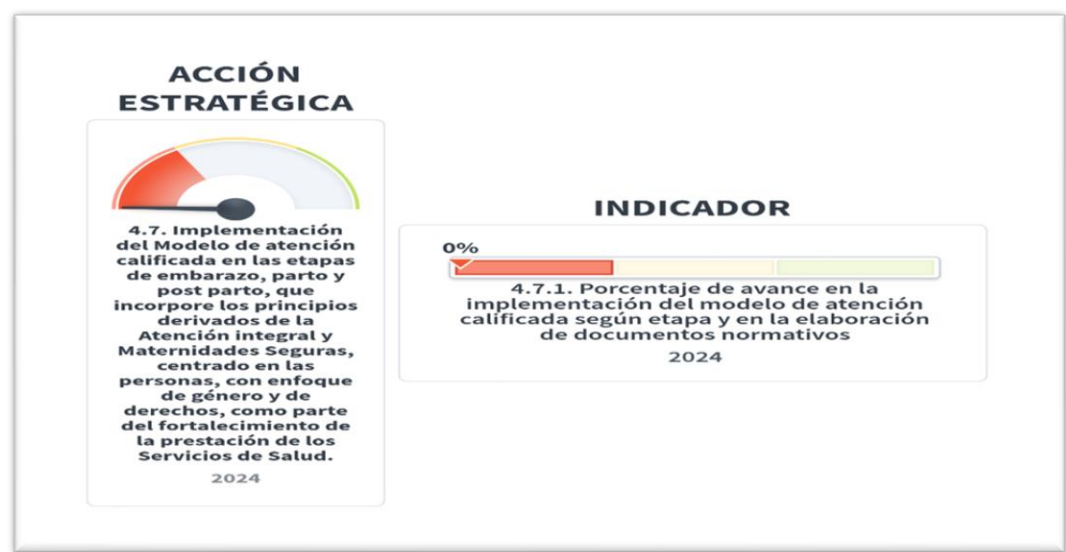


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.6.1. Número de acciones desarrolladas para la incorporación del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el abordaje de la salud mental, incluyendo suicidio, en especial en procesos de promoción, prevención y atención.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	20	-
M. SALUD	20	-

Cumplimiento indicador 4.6.2. Número de personas alcanzadas con las acciones desarrolladas.		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	690	-
M. SALUD	690	-

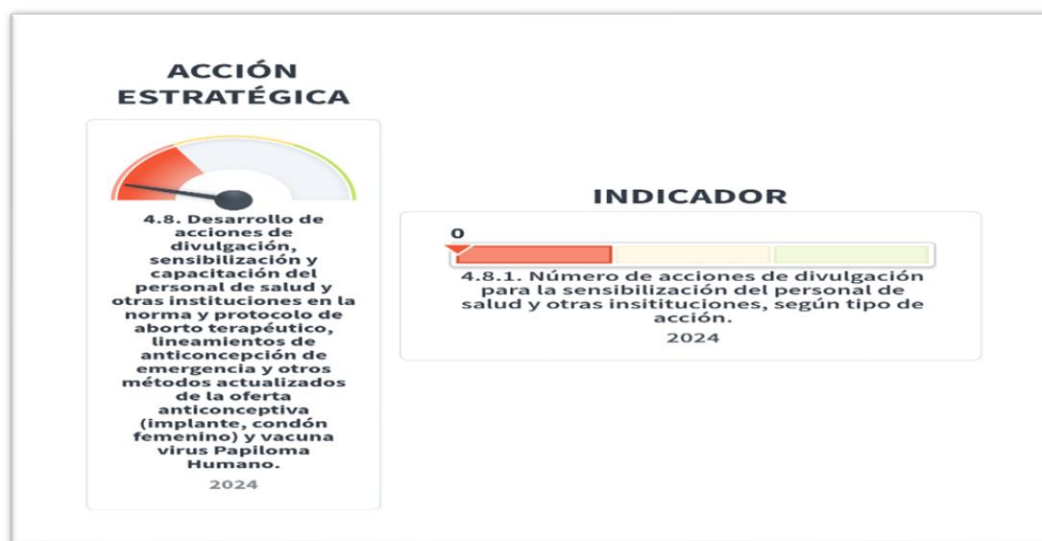
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.7:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.7.1. Porcentaje de avance en la implementación del modelo de atención calificada según etapa y en la elaboración de documentos normativos		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
<i>Cumplimiento total 2024</i>	75%	-
CCSS	75%	-

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.8:

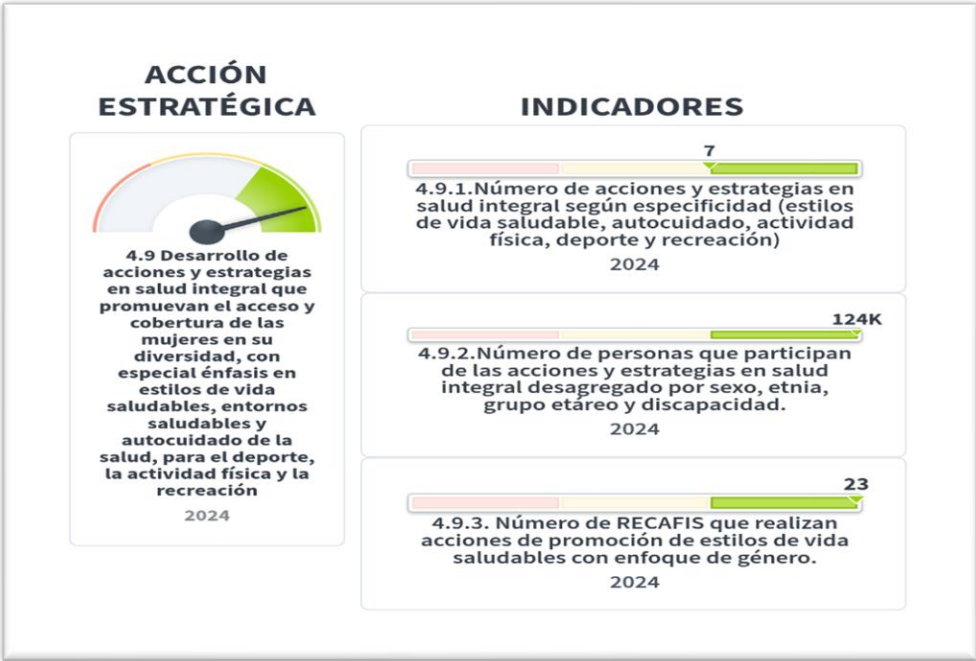


DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.8.1. Número de acciones de divulgación para la sensibilización del personal de salud y otras instituciones, según tipo de acción.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	10	-
M. SALUD	10	-

Cumplimiento indicador 4.8.2. Número de evaluaciones a los servicios de salud que implementan la norma		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	3	-
M. SALUD	3	-

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.9:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

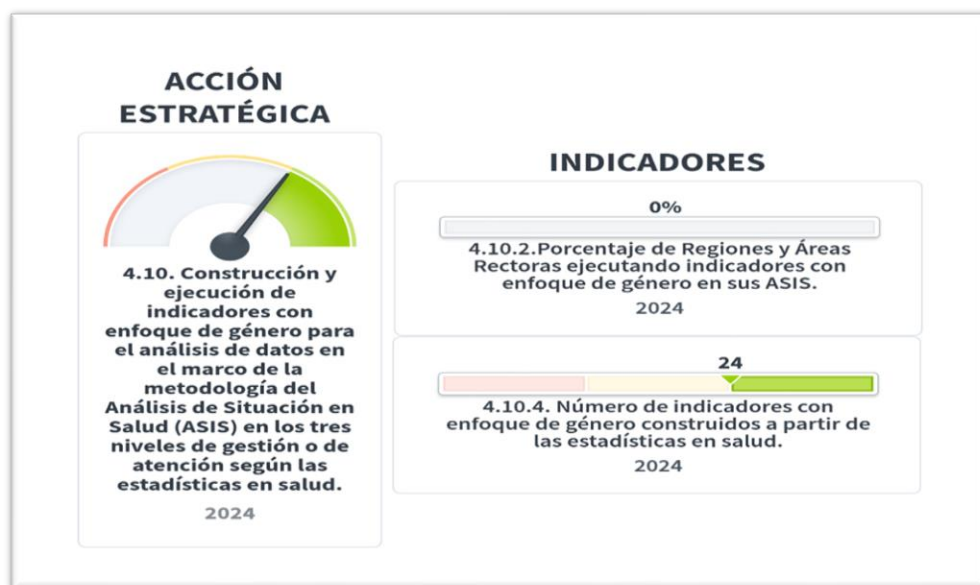
Cumplimiento indicador 4.9.1. Número de acciones y estrategias en salud integral según especificidad (estilos de vida saludable, autocuidado, actividad física, deporte y recreación)		
Organización	Meta	Ejecutado
Cumplimiento total 2024	7	7
ICODER	2	-
INAMU	2	5
MEP	1	1
M. SALUD	2	1

Cumplimiento indicador 4.9.2. Número de personas que participan de las acciones y estrategias en salud integral desagregado por sexo, etnia, grupo etario y discapacidad.
--

<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	2 928	124 097
ICODER	25	-
INAMU	100	463
MEP	2778	123 553
M. SALUD	25	81

Cumplimiento indicador 4.9.3. Número de RECAFIS que realizan acciones de promoción de estilos de vida saludables con enfoque de género.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	15	23
M. SALUD	15	23

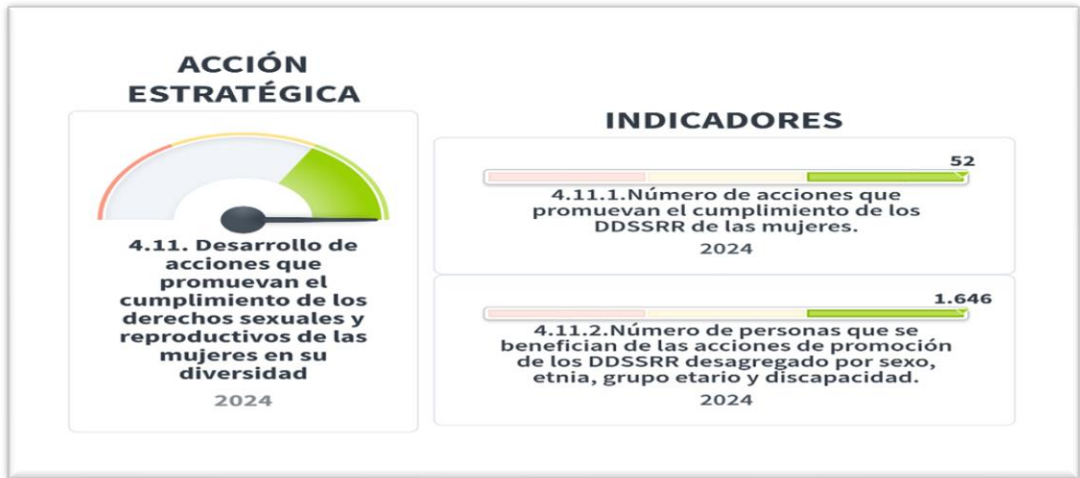
CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.10:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.10.4. Número de indicadores con enfoque de género contruidos a partir de las estadísticas en salud.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	24	24
CCSS	24	24

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.11:



DETALLE DEL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES POR INSTITUCIÓN:

Cumplimiento indicador 4.11.1. Número de acciones que promuevan el cumplimiento de los DDSSRR de las mujeres.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	8	52
AyA	1	1
CCSS	1	1
INAMU	1	2
MEP	1	1
M. SALUD	4	47

Cumplimiento indicador 4.11.2. Número de personas que se benefician de las acciones de promoción de los DDSSRR desagregado por sexo, etnia, grupo etario y discapacidad.		
<i>Organización</i>	<i>Meta</i>	<i>Ejecutado</i>
Cumplimiento total 2024	230	1 646
AyA	100	50
INAMU	100	-
M. SALUD	30	1 596