



INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

Presidencia Ejecutiva

Equidad e Igualdad de Género

INFORME CEDAW 2017-2020

Tabla de contenido

Tabla de Anexos.....	2
I. Artículos 1 y 2: Sobre discriminación contra la mujer.....	7
II. Artículo 3:Medidas apropiadas para asegurar a las mujeres el goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los hombres.....	8
III. Artículo 4:Medidas especiales de carácter temporal.....	10
IV. Artículo 5: Modificación de patrones socioculturales.....	14
V. Artículo 6: Eliminación de la trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.....	16
VI. Artículo 7: Los Estados Parte tomarán medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país.....	16
VII. Artículo 10: Los Estados Parte tomarán medidas para garantizar la educación y capacitación de las mujeres.....	17
VIII. Artículo 11: Los Estados Parte tomarán medidas para garantizar la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el empleo.....	20
IX. Artículo 12: Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica.....	23
X. Artículo 13: Sobre la discriminación en la vida económica y social de las mujeres.....	23
XI. Artículo 14: Derechos de las mujeres rurales y su papel en la economía familiar.....	24
XII. Artículos 15 y 16: Sobre la igualdad ante la ley y las relaciones familiares.....	25
XIII. Abreviaturas.....	26
XIV. ANEXOS.....	29

Tabla de Anexos

Tabla 1. Anexo # 1. Actividades de capacitación relacionadas con los conceptos de igualdad sustantiva y discriminación.....	30
Tabla 2. Anexo # 2. Oficios informativos sobre CEDAW.....	32
Tabla 3. Anexo # 3. Cápsulas informativas sobre CEDAW publicadas durante el 2020 en el correo institucional.....	33
Tabla 4. Anexo # 4. Políticas y Decretos relacionados con los Derechos Humanos de las mujeres....	35
Tabla 5. Anexo # 5. Programas que benefician la garantía los derechos humanos de las mujeres.....	37
Tabla 6. Anexo # 6. Comisiones Institucionales.....	38
Tabla 7. Anexo # 7. Denuncias por hostigamiento sexual presentadas a la Defensoría de los Habitantes.....	39

Tabla 8. Anexo # 8. Denuncias por acoso laboral.....	39
Tabla 9. Anexo # 9. Presupuesto total asignado y monto transferido a las mujeres en Programas Individuales, Según Año.....	40
Tabla 10. Anexo # 10. Posición jerárquica de la Unidad de Género del IMAS.....	41
Tabla 11. Anexo # 11. Gasto administrativo operativo institucional y de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.....	41
Tabla 12. Anexo # 12. Personas beneficiadas en Programas Individuales, por sexo y monto transferido,.....	42
Tabla 13. Anexo # 13. Mujeres beneficiadas en subsidios individuales, por tipo de discapacidad, ...	43
Tabla 14. Anexo # 14. Jefaturas de familia beneficiadas, por sexo y monto transferido,	44
Tabla 15. Anexo # 15. Población migrante beneficiada por sexo, línea de pobreza y monto invertido,	45
Tabla 16. Anexo # 16. Jefatura femenina persona afrodescendiente, por monto invertido,.....	46
Tabla 17. Anexo # 17. Jefatura femenina persona refugiadas, por monto invertido,.....	46
Tabla 18. Anexo 18. Personas beneficiadas en programas individuales, por sexo y monto transferido,.....	47
Tabla 19. Anexo 19. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido,.....	48
Tabla 20. Anexo 20. Jefaturas de familia beneficiadas, por sexo y monto transferido,.....	49
Tabla 21. Anexo # 21. Población migrante beneficiada por sexo y monto invertido,	50
Tabla 22. Anexo # 22. Jefatura femenina persona, afrodescendientes beneficiada, por monto invertido,.....	51
Tabla 23. Anexo #23. Personas refugiadas beneficiadas mediante convenio ACNUR,.....	52
Tabla 24. Anexo # 24. Jefatura femenina, persona indígena beneficiada, por monto invertido,	53
Tabla 25. Anexo # 25. Personas beneficiadas en programas individuales, por sexo y monto transferido,.....	54
Tabla 26. Anexo 26. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido,.....	55
Tabla 27. Anexo 27. Jefes de familia beneficiados en beneficios individuales, por sexo y monto entregado,.....	56
Tabla 28. Anexo # 28. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido,.....	57
Tabla 29. Anexo # 29. Personas refugiadas beneficiarias en programas sociales, según convenio por sexo,.....	58
Tabla 30. Anexo # 30. Personas beneficiadas en programas individuales, por sexo y monto transferido,.....	59
Tabla 31. Anexo 31. Mujeres beneficiadas en subsidios individuales, por discapacidad,.....	60
Tabla 32. Anexo # 32. Mujeres jefes de familia, beneficiadas en programas individuales, por discapacidad,.....	61
Tabla 33. Anexo 33. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido,.....	62
Tabla 34. Anexo # 34. Personas refugiadas beneficiadas mediante convenio ACNUR, por sexo y monto transferido,.....	63
Tabla 35. Anexo # 35. Perfiles de Selección de la Estrategia Puente al Desarrollo.....	64

Tabla 36. Anexo # 36. Cantidad de referencias aprobadas por año en la Estrategia Puente al Desarrollo.....	65
Tabla 37. Anexo # 37. Cantidad de Jefaturas por sexo, etnia, y discapacidad atendidas en Estrategia Puente al Desarrollo, según sexo, año etnia y discapacidad.....	66
Tabla 38. Anexo # 38 Porcentaje de avance según logros básicos, en Estrategia Puente al Desarrollo	67
Tabla 39. Anexo # 39 Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2017	68
Tabla 40. Anexo # 40. Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2018.....	71
Tabla 41. Anexo # 41. Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2019.....	79
Tabla 42. Anexo # 42. Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2020.....	88
Tabla 43. Anexo # 43. Formación Humana.....	94
Tabla 44. Anexo # 44. Otros Procesos Formativos	95
Tabla 45. Anexo # 45. Brecha Digital.....	96
Tabla 46. Anexo # 46. Capacitaciones REDCUDI.....	97
Tabla 47. Anexo # 47. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por	98
Tabla 48. Anexo # 48. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por	99
Tabla 49. Anexo # 49. Otros Procesos Formativos. Año 2018.....	100
Tabla 50. Anexo # 50. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por Sexo y Monto Transferido,	101
Tabla 51. Anexo # 51. Otros Procesos Formativos, por zona, población meta, tema y cantidad	102
Tabla 52. Anexo # 52. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por	104
Tabla 53. Anexo # 53. Cápsulas informativas sobre contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.....	105
Tabla 54. Anexo # 54 Cápsulas informativas sobre contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.....	106
Tabla 55. Anexo # 55 Cápsulas informativas sobre contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.....	109
Tabla 56. Anexo # 56. Semanario IMAS. Ejemplos de artículos relacionados con temas de los Derechos de las Mujeres.....	121
Tabla 57. Anexo # 57. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación con el total de personas de su mismo sexo. Año 2017.....	126
Tabla 58. Anexo # 58. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad.....	126
Tabla 59. Anexo # 59. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación con el total de	127
Tabla 60. Anexo # 60. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona	127
Tabla 61. Anexo # 61. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación.....	128
Tabla 62. Anexo # 62. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona	128

Tabla 63. Anexo # 63. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación.....	129
Tabla 64. Anexo # 64. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal	129
Tabla 65. Anexo 65. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado,	130
Tabla 66. Anexo # 66. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido,.....	131
Tabla 67. Anexo 67. Estudiantes beneficiados en la TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido,.....	132
Tabla 68. Anexo 68. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido,.....	133
Tabla 69. Anexo # 69. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS por sexo y monto entregado,.....	134
Tabla 70. Anexo # 70. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado,.....	135
Tabla 71. Anexo # 71. Personas indígenas beneficiadas en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado,.....	136
Tabla 72. Anexo # 72. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado,.....	137
Tabla 73. Anexo # 73. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido,.....	138
Tabla 74. Anexo # 74. Personas indígenas beneficiadas en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido,.....	140
Tabla 75. Anexo # 75. Niños y niñas beneficiados en el programa CRECEMOS, por sexo y monto entregado,.....	141
Tabla 76. Anexo 76. Niños y niñas indígenas, beneficiadas en el Programa CRECEMOS,	142
Tabla 77. Anexo # 77. Niños y niñas beneficiados en CRECEMOS (1), por sexo y monto transferido,	143
Tabla 78. Anexo # 78. Niños y niñas beneficiados en CRECEMOS (1), por sexo y monto transferido,.....	144
Tabla 79. Anexo 79. Emprendimientos productivos individuales. Beneficiarios por Sexo y Monto Transferido,.....	145
Tabla 80. Anexo 80. Personas beneficiadas en emprendedurismo, por monto transferido,	146
Tabla 81. Anexo 81. N° Personas beneficiadas en emprendedurismo, por sexo y monto entregado, según zona.....	146
Tabla 82. Anexo 82. Emprendimientos productivos individuales. Personas beneficiarios por.....	147
Tabla 83. Anexo # 83. Proyectos Productivos Grupales para mejorar la organización de mujeres	148
Tabla 84. Anexo 84. Personas beneficiadas en capacitación por sexo y monto transferido,	149
Tabla 85. Anexo 85. Personas beneficiadas en capacitación por sexo y monto transferido,	150
Tabla 86. Anexo 86. Personas beneficiadas en capacitación por sexo y monto transferido,	151
Tabla 87. Anexo 87. Personas beneficiadas en capacitación técnica por sexo y monto transferido	152
Tabla 88. Anexo # 88. Número de licencias por maternidad otorgadas por año y desagregado por zona.....	153

Tabla 89. Anexo # 89. Número de licencias por paternidad otorgadas por año y desagregado por zona.....	153
Tabla 90. Anexo # 90. Número de mujeres trabajadoras remuneradas, cuyos hijos e hijas asisten a los servicios de la	154
Tabla 91. Anexo # 91 Número de atenciones médicas a mujeres funcionarias por año.....	155
Tabla 92. Anexo # 92 Cantidad de personas beneficiadas con préstamos.....	156
Tabla 93. Anexo 93. Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales,.....	157
Tabla 94 Anexo # 94 Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales, ubicadas en zona rural,.....	157
Tabla 95. Anexo # 95 Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales,.....	158
Tabla 96. Anexo # 96 Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales, ubicadas en zona rural,.....	158
Tabla 97. Anexo # 97. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil, por monto invertido,.....	159
Tabla 98. Anexo # 98. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil,.....	160
Tabla 99. Anexo 99. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil, por monto invertido,.....	161
Tabla 100. Anexo 100. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil por monto invertido,.....	162

I. Artículos 1 y 2: Sobre discriminación contra la mujer

a. Porcentaje de funcionarios y funcionarias institucionales que han recibido capacitación sobre los contenidos de la Convención CEDAW y su aplicación.

Estas capacitaciones se enmarcan en la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el IMAS, y responden a acciones de cumplimiento de PLANOSVI y PIEG.

2018: El IMAS tenía una planilla de 1,107 personas funcionarias. Se capacitaron 50 personas (4,51%), de las cuales 45 eran mujeres (4,06%) y 5 hombres (0,45%).

2019: La planilla continuaba siendo de 1,107 personas funcionarias. Se capacitaron 42 personas (3,79%), de las cuales 38 eran mujeres (3,43%) y 4 hombres (0,36%). (Anexo #1).

b. Porcentaje de la población institucional que se alcanzó con una determinada acción de difusión del contenido de la CEDAW.

2017 y 2018: No se realizaron actividades de difusión.

2019 y 2020: Se inicia un proceso de información mediante oficios, notificando sobre las responsabilidades ante CEDAW y facilitando materiales impresos (Anexo # 2). Se tienen, además, reuniones informativas con las instancias con acciones de cumplimiento. En el 2020, se publicaron a través del correo institucional 25 cápsulas informativas sobre la convención, las cuales llegaron al 100% de la población institucional (Anexo # 3).

c. Número de coadyuvancias legales sobre temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

El IMAS no brinda coadyuvancia legal.

d. Políticas relacionadas con los derechos humanos de las mujeres.

En el período de este informe se aprueban en la institución tres políticas, vinculadas con los derechos de la población sexualmente diversa, las personas con discapacidad y la atención integral de la población en pobreza y pobreza extrema. También un decreto ejecutivo relacionado con el Reglamento de la REDCUDI. Están próximas a aprobar en el año 2021. una política para transversalizar la igualdad y equidad de género en la institución y la Política de Cuidados de Larga Duración y Atención a la Dependencia en Costa Rica (Anexo # 4).

II. Artículo 3: Medidas apropiadas para asegurar a las mujeres el goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los hombres.

a. Programas que beneficien la garantía de los derechos de las mujeres.

En el período de este informe se aprueba en la institución un procedimiento para la atención de casos de violencia contra las mujeres, que se fortalece con un presupuesto reservado. Se aprobó además el Modelo de Intervención del IMAS. Se participó también en el diseño del Protocolo Interinstitucional de atención integral a víctimas indirectas de femicidio y se creó el código 287 que permite registrar la información sobre los beneficios que reciban estas familias y darles seguimiento. Está pendiente de oficializar la Estrategia NIDO y la revisión del procedimiento para incorporar el tema del femicidio (Anexo # 5). La institución cuenta además con varias Comisiones para garantizar el respeto de los derechos de diversas poblaciones (Anexo # 6).

b. Medidas tomadas para promover un mayor acceso de las mujeres y los hombres indígenas a los servicios del IMAS.

A partir del año 2017 se contrató a 12 personas de la población indígena (7 mujeres y 5 hombres) para atender a los pueblos indígenas ubicados en la región Brunca (provincias de Cartago y Limón). El objetivo es atender a esta población en su lengua materna y con un conocimiento más directo de las necesidades específicas que tienen. En Coto Brus donde se atienden las Casas de la Alegría en la época de cogidas de café, se coordina con 14 asesores indígenas Ngäbe Panameños, para la atención de niños y niñas.

c. Número de denuncias de hostigamiento sexual.

En el año 2017 se presentaron 2 denuncias por hostigamiento sexual, una en San José y otra en Limón. En el 2018, 5 funcionarias de Puntarenas denunciaron a un funcionario. En el 2019, también en Puntarenas, se presentó 1 denuncia de 4 usuarias contra un funcionario (Anexo #7). En el año 2020 no se han presentado denuncias.

d. Número de denuncias de acoso laboral.

En el año 2017 se presentaron 2 denuncias por acoso laboral, una en San José y otra en Puntarenas. En el 2018, 3 personas plantearon denuncias en Limón, San José y Guanacaste. Para el 2019, solo hubo una denuncia en San José (Anexo #8). En el año 2020 no se han presentado denuncias.

e. Proporción del presupuesto institucional destinado a la atención de las necesidades particulares de las mujeres.

Año 2017: El presupuesto total asignado a la inversión social fue de ¢173, 682,941,290, de los cuales el monto transferido a las mujeres fue de ¢100 708 419 632(\$177,798,135,00936)¹, lo que corresponde a 58,0% del porcentaje de inversión total realizada en las mujeres en programas individuales del IMAS. El monto promedio mensual entregado a las mujeres en este año es de ¢30,792 (\$54,36).

Año 2018: El presupuesto total asignado a la inversión social fue de ¢184 834 939 190, de los cuales el monto transferido a las mujeres fue de ¢110 025 266 664 (\$182,043,492,88373)². El porcentaje de inversión social total destinado a mujeres, en programas individuales del IMAS, fue de un 59,5%. El monto promedio mensual entregado a las mujeres en este año fue de ¢41,013 (\$67,85).

Año 2019: El presupuesto total asignado a la inversión social fue de ¢235 802 971 810, de los cuales el monto transferido a las mujeres fue de ¢126 358 267 254(\$221,646,173,85676)³. El porcentaje de inversión social total realizado en las mujeres, en programas individuales del IMAS, fue de un 53,6%. El monto promedio mensual entregado a las mujeres en este año fue de ¢44,870 (\$78,70).

Año 2020: El presupuesto total asignado fue de ¢279 083 793 330, de los cuales la ejecución real fue de ¢156 230 358 041 (\$261,219,833,53565)⁴. El porcentaje de inversión social total realizado en las mujeres, en programas individuales del IMAS, fue de un 56,0%. El monto promedio mensual entregado a las mujeres en al año 2020: ¢34,140 (\$57,08) (Anexo # 9)

f) Número de Unidades de Género existentes.

El IMAS cuenta con la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. A nivel del organigrama depende jerárquicamente de la Presidencia Ejecutiva (Anexo #10). Está integrada por 2 funcionarias, lo que implica una relación porcentual de 0,18% con respecto al total de personas funcionarias de la institución. En lo referente al presupuesto asignado a la UEIG y la relación porcentual respecto al presupuesto total institucional (Gasto Administrativo Operativo Institucional por año), esta corresponde a un 0.01% (Anexo # 11).

¹El tipo de cambio, según el Banco Central de Costa Rica, 566,42 colones a diciembre 2017.

²El tipo de cambio, según el Banco Central de Costa Rica, 604,39 colones a diciembre 2018.

³El tipo de cambio, según el Banco Central de Costa Rica, 570,409 colones a diciembre 2019.

⁴El tipo de cambio, según el Banco Central de Costa Rica, 598,08 colones a diciembre 2020.

III. Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal

a) Número y porcentaje de mujeres en condiciones de pobreza que recibieron transferencias del Estado, por año, zona, nacionalidad, condición de discapacidad, estatus migratorio, etnia, jefatura y edad

Año 2017: En total se benefició a 355,150 personas, con una inversión total de ¢150,692,422,515 (\$266,043,611,65743), de las cuales 225,761 eran mujeres (63,56%), con un monto invertido de ¢100,708,544,632 (\$177,798,355,69365). (Anexo# 12)

Zona urbana se brindó beneficios a 199,225 mujeres (73,09%) y se invirtió ¢76,640,806,406 (\$135,307,380,3997). Con respecto a la nacionalidad, 183,765 son costarricenses (67,42%), y la inversión fue de ¢70,994,492,281 (\$125,338,957,45383). Se brindó apoyo económico a 14,838 mujeres de otras nacionalidades. Relacionado a la condición de discapacidad, 63,111 mujeres no presentan y 19,983 sí. En lo que respecta a mujeres de otras nacionalidades, 12,508 no presentan discapacidad y 1,704 sí.

Zona rural se brindó beneficio a 73,208 mujeres (26,86%), con un monto invertido de ¢24,163,000,975 (\$42,659,159,236962). Con relación a la nacionalidad, 66,468 mujeres son costarricenses, 59,240 no presentan discapacidad y 7,220 sí. Se brindó apoyo económico a 6,494 mujeres de otras nacionalidades, de las cuales 5,030 no presentan discapacidad y 1,344 sí. (Anexo# 13).

Jefaturas de familia: Fueron beneficiadas 145,809, de las cuales 120,398 (82,57%), están a cargo de mujeres y la inversión fue de ¢47,329,669,767 (\$29,504,056,958255). Se distribuyen en zona urbana 105,822 y en rural 39,987. En cuanto a la nacionalidad, 129,173 son costarricenses y de otras nacionalidades 16,636 (Anexo # 14).

Personas migrantes: 20,882, de las cuales 15,818 son mujeres (75,74%), con una inversión ¢4,608,613,513 (\$8,136,389,0981957). Con respecto a la condición de discapacidad, 12,213 mujeres no presentan y 1,933 sí. En relación con la zona, 11,067 viven en urbana y 4,751 en rural (Anexo # 15).

Mujeres afrodescendientes jefas de hogar: 301, con una inversión de ¢72,798,326 (\$128,523,42078316). En condición de discapacidad 240 no presentan y 61 sí. Viven en zona urbana 218 y 83 en rural (Anexo # 16)

Mujeres refugiadas: 36, inversión ¢10,671,000 (\$18,839,377140638). 31 no presentan condición de discapacidad y 5 sí. Todas ubicadas en zona urbana (Anexo # 17)

Año 2018: Según datos del SIS, se brindó subsidio económico en todos los programas individuales que conforman la oferta programática de la institución, a un total de 354,569 personas, con una inversión de ₡165,860,335,713 (\$274,426,009,22087), de las cuales son mujeres 223,557 (63,05%), inversión de ₡107,776,469,299 (\$178,322,720,92358). Personas trans 37, inversión ₡17,147,400 (Anexo # 18).

Zona urbana: 168,093 mujeres (75,19%) fueron beneficiadas en programas individuales, con una inversión de ₡83,317,021,723 (\$137,853,077,85205). En cuanto a la nacionalidad, 154,751 mujeres son costarricenses, de las cuales 137,942, no tienen condición de discapacidad y 16,645 sí. Había 12,830 mujeres de otras nacionalidades, de las cuales 11,334 no presentan discapacidad y 1,246 sí.

Zona rural: Se benefició a 55,489 mujeres (24,82%), con un monto invertido de ₡24,443,780,397 (\$40,443,720,771356). Con relación a la nacionalidad, 50,795 mujeres son costarricenses, de las cuales 45,632 no presentan condición de discapacidad y 5,159 sí. Mujeres de otras nacionalidades eran 4,466, de las cuales 3,760 no presentan discapacidad y 706 sí (Anexo# 19).

Jefaturas de familias beneficiadas: 122,026 de las cuales 98,706 (80,88%), están a cargo de mujeres, con una inversión de ₡53,500,699,006 (\$88,520,159,178667). Personas trans 20, inversión ₡11,715,400 (\$19,393,467860749). En zona urbana 76,487 mujeres, 14,065 hombres y personas trans 15. En zona rural, 22,219 mujeres y 9,235 hombres y personas trans 5 (Anexo # 20).

Personas migrantes: 22,429 de las cuales 16,565 son mujeres (73,83%) y 2 personas trans. Distribución por zona urbana: 12,333 mujeres, de las cuales 10,998 no presentan condición de discapacidad y 1,335 sí. En zona rural 4,232, de las cuales 3,526 no presentan condición de discapacidad y 706 sí (Anexo # 21).

Jefas de hogar afrodescendientes: Se otorgó beneficio a un total de 320 mujeres afrodescendientes, con una inversión de ₡113,923,050 (\$188,492,61238604), de las cuales 262 no presentan condición de discapacidad y 58 sí (Anexo # 22).

Personas refugiadas: Se cuenta con un convenio de cooperación con el ACNUR y se otorgó beneficio a 1,151 personas de esta población, de las cuales 634 eran mujeres (55,08%), en donde la inversión fue de ₡196,244,116 (\$324,697,82094343). En zona urbana había 1,145 mujeres y en rural 6 (Anexo # 23).

Mujeres indígenas: Se benefició 1,856 con jefatura femenina, con una inversión de ₡1,065,585,731(\$1,763,076,3761809). En zona urbana había 389 y en zona rural 1,467. Con respecto a la condición de discapacidad. 1,689 no presentan y 167 sí (Anexo # 24).

Año 2019: Se brindó subsidio económico en todos los programas individuales que conforman la oferta programática de la institución a 570,316⁵ personas, con una inversión total de ₡201,399,473,340 (\$353,276,628,84808), de las cuales 332,541 corresponde a mujeres (58,30%), con una inversión de ₡126,420,172,877 (\$154,678,545)⁶. Personas intersexo fueron 110, con una inversión de ₡43,150,696 (\$75,691,024224245 (Anexo # 25).

Zona urbana: 174,006, (73,39%) con una inversión de ₡38,095,106,546(\$66,822,969,260994). Con respecto a la nacionalidad,160,726 mujeres eran costarricenses, de las cuales 130,671 no presentan condición de discapacidad y 16,174 sí. Se brindó apoyo económico a 13,232 mujeres de otras nacionalidades, de las cuales 11,155 no presentan discapacidad y 1,141 sí.

Zona rural: Se brindó beneficio a 63,010 mujeres (26,57%), con un monto invertido de ₡13,006,394,562 (\$22,814,633,76309). La nacionalidad de las mujeres era 58,243 costarricenses, de las cuales 52,754 no presentan condición de discapacidad y 5,478 sí. 4,713 mujeres eran de otras nacionalidades, 3,977 no presentan discapacidad y 706 sí (Anexo# 26).

Jefaturas de familias beneficiadas: 383,360, de las cuales **254,347** (66,34%) estaban a cargo de mujeres, con una inversión de ₡93,999,269,384 (\$164,884,964,45123). Fueron atendidas 74 personas intersexo, con una inversión de ₡22,845,907 (\$40,074,211089477). En zona urbana había 196,271 mujeres y 61 personas intersexo. En zona rural, 57,985 mujeres y 46,808 hombres y 13 personas intersexo (Anexo# 27).

Mujeres según etnia: Corresponde a 385,142, con una inversión total de ₡87,383,472,767 (\$153,280,136,06097), de las cuales 329,043 son blancas mestizas (85,43%) y se ubican en zona urbana 256,009 (66,47%), de las cuales 230,879 no presentan condición de discapacidad y 24,951 sí. Viven en zona rural 73,034 (18,96%), de las cuales 65,020 no presentan condición de discapacidad y 8,007 sí. En zona urbana había 3,517 mujeres indígenas, de las cuales 3,273 no presentan condición de discapacidad, y 240 sí. En zona rural había 9,300, de las cuales 8,878 no presentan condición de discapacidad y 422 sí. Mujeres negras **afrodescendientes** en zona urbana eran 4,791, de las cuales 4,363 no presentan condición de discapacidad y 420 sí. En rural había 945, de las cuales 831 no presenta discapacidad y 114 sí. **Mujeres orientales** (asiáticas) en urbana había 24 y en rural 7 y no presentan discapacidad (Anexo # 28).

Mujeres refugiadas: Se benefició un total de 2,134 personas, 780 hombres y 1,353 mujeres, con una inversión de ₡526,988,032 (\$924,394,44999912), en donde1,211 de las mujeres estaban en

⁵Este año se presentó un aumento en el presupuesto y la cantidad de personas beneficiadas en la institución, con la entrada en vigor de la ejecución del Programa CECEMOS.

⁶El tipo de cambio, según el Banco Central de Costa Rica, 598,08 colones a diciembre 2020

zona urbana y 142 en rural. Contaban con jefatura femenina 935, ubicadas en zona urbana 817 y en rural 91. Se atendió una persona trans ubicada en zona urbana (Anexo # 29).

Año 2020: Se brindó subsidio económico en todos los programas individuales que conforman la oferta programática de la institución, a un total de 641,929⁷ personas, para una inversión total de ¢245,757,471,905 (\$410,910,700,75074), de las cuales 381,346 (59,40%) eran mujeres, con una inversión de ¢156,230,358,041 (\$261,219,833,53565). Personas trans fueron 160, con una inversión ¢67,719,532 (\$113,228,21696094) (Anexo # 30)

Zona urbana: Se brindó beneficio a 276,955 mujeres (70,35%), se invirtió ¢109,920,001,573 (\$183,788,124,62045). Con relación a la nacionalidad, 259,510 mujeres son costarricenses, de las cuales 228,659 no presentan condición de discapacidad, y 22,075 sí. Se brindó apoyo económico a 16,962 mujeres de otras nacionalidades, donde 14,776 no presentan discapacidad y 1,383 sí.

Zona rural: Se brindó beneficio a 104,379 mujeres (27,37%), monto invertido ¢37,089,636,648 (\$62,014,507,504013). En relación con la nacionalidad, 97,765 mujeres son costarricenses, 90,245 no presentan condición de discapacidad y 7,475 sí. Se brindó apoyo económico a 6,386 mujeres de otras nacionalidades, no presentan discapacidad 5,589 y 797 sí (Anexo # 31).

Jefaturas de familias: En total 185,033, de las cuales 143,368 (77,48%) estaban a cargo de mujeres, con una inversión de ¢63,184,623,938 (\$108,989,807,27996). Personas trans fueron 64, con una inversión de ¢22,845,907 (\$40,074,211089477). En zona urbana había 108,121 y personas trans 53. En zona rural 35,247 mujeres y personas trans 11(Anexo # 32).

Etnia: Corresponde a 381,346 mujeres, con una inversión total de ¢156,230,358,041 (\$261,219,833,53565), de las cuales 319,576 son blancas mestizas (83,80%) y se ubican en zona urbana 276,785 (72,58%), 214,600 no presentan condición de discapacidad y 21,066 sí. En zona rural habían 104,379 (27,37%), de las cuales 95,843 no presentan condición de discapacidad y 8,272 sí. Mujeres indígenas en zona urbana eran 3,334, de las cuales 3,128 no presentan condición de discapacidad y 203 sí. Viven en zona rural 10,470 y en cuanto a la condición de discapacidad 10,027 no presentan y 442 sí. Mujeres negras afrodescendientes había 4,163 en zona urbana, 3,820 no presentan condición de discapacidad y 330 sí. Viven en zona rural 158, no presenta discapacidad 1,069 y 89 sí. Mujeres orientales (asiáticas) en urbana 17 y no presentan discapacidad y en rural, 8 no presentan discapacidad y 2 sí (Anexo # 33).

⁷Se presentó un aumento de presupuesto y cantidad de personas beneficiadas por la atención de la emergencia generada por el COVID-2019.

Personas refugiadas: Hubo 2,662, 841 hombres y 1,585 mujeres, inversión ¢605,589,112 (\$1,012,555,3638309) en zona urbana 1,265 y 320 en rural (Anexo # 34).

b. Estrategia Puente al Desarrollo

Su objetivo es promover la atención de familias en pobreza extrema de manera integral y multidimensional, promoviendo la articulación con otras instituciones. Las familias se eligen a partir de un perfil de selección (Anexo # 35). Luego se diseña un plan familiar cuyo objetivo es permitir el acceso de manera preferente a la oferta programática estatal, tanto institucional como interinstitucional, a través de referencias digitales entre instituciones gubernamentales. El plan tiene como base las cinco dimensiones del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM): protección social, educación y capacitación, salud, vivienda, trabajo e ingresos, además de la dimensión dinámica familiar. Este proceso pretende apoyar a las mujeres a alcanzar la movilidad social ascendente en las áreas de protección social, generación y desarrollo de capacidades, con el acompañamiento permanente de profesionales de la institución.

En el periodo de este informe, se aprobaron 65,620 referencias (Anexo#36) y se logró trabajar con un total de 60,957 familias, de las cuales 51,303 tenían jefatura femenina. Del total de mujeres atendidas, 2.133 eran afrodescendientes, 6,109 indígenas, 1,487 adultas mayores y 7,718 tenían alguna condición de discapacidad (Anexo #37).

Durante los años 2017 y 2018 se logró constatar que el 35,65% del total de familias atendidas, han logrado alcanzar más del 80% de los logros básicos y el 45,13% se encuentra entre 60 y 80%, lo cual evidencia el impacto positivo de la estrategia en su calidad de vida (Anexo #38).

IV. Artículo 5: Modificación de patrones socioculturales

a) Porcentaje del personal institucional sensibilizado/formado en contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

Las capacitaciones se enmarcan en la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el IMAS, y responden a acciones de cumplimiento de PLANOVI y PIEG. Los temas desarrollados estaban relacionados con la prevención y atención de la violencia de género, intrafamiliar y sexual (incluido el hostigamiento sexual y el acoso laboral), discriminación, racismo y xenofobia, derechos humanos de las poblaciones indígenas y LGTBIQ. Se empezó a desarrollar el tema de las masculinidades, con la finalidad de responder al EJE 2 de PLANOVI: “Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia”, lo cual permite que se conforme la Red de Hombres del IMAS.

2017: El IMAS tenía una planilla de 1,121 personas funcionarias, que corresponde a 799 mujeres (71,36%) y 322 hombres (28,64%). En este año, se capacitó a 506 personas funcionarias (45,13%), de las cuales 398 eran mujeres (35,50%) y 108 hombres (9,63%). (Anexo # 39)

2018: Para este año, el IMAS tenía una planilla de 1,107 personas funcionarias que corresponde a 788 mujeres (71,18%) y 319 hombres (28,82%). En este año, se capacitó a un aproximado de 916 personas funcionarias (82,75%), de las cuales 678 eran mujeres (61,24%) y 238 hombres (21,49%). (Anexo # 40)

2019: En este año, el IMAS tenía una planilla de 1,107 personas funcionarias que corresponde a 788 mujeres (71,18%) y 319 hombres (28,82%). En este año, se capacitó a un aproximado de 1,016 personas funcionarias (91,78%), de las cuales 821 eran mujeres (74,16%) y 195 hombres (17,62%) (Anexo # 41).

2020: El IMAS tiene una planilla de 1.191 personas funcionarias, que corresponde a 884 mujeres (74,22%) y 307 hombres (25,78%). En este año, se capacitó aproximadamente a 1,000 personas funcionarias (83,97%), de las cuales 800 eran mujeres (67,17%) y 200 hombres (16,80%) (Anexo # 42).

b) Número de personas usuarias de los servicios del IMAS, o vinculadas a los mismos; sensibilizados/formados en contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

La institución cuenta con el beneficio de Procesos Formativos que, a su vez, tiene dos motivos asociados: Formación Humana (Anexo #43) y Otros Procesos Formativos (Anexo #44). Se cuenta además con el beneficio de Hogares Conectados, relacionado con la reducción de la brecha digital (Anexo #45). Por su parte, la REDCUDI desarrolló capacitaciones con su población meta (Anexo #46).

2017: Se capacitaron 12,734 mujeres beneficiarias (Anexo #47). REDCUDI capacitó 123 personas.

2018: Se capacitaron 15,960 mujeres (Anexo #48). A partir de este año, se centraliza la administración de este beneficio en el Área de Desarrollo Socioeducativo, razón por la cual se cuenta con información más desagregada de los temas de capacitación del motivo Otros Procesos Formativos, en donde se capacitaron 817 personas (Anexo #49). REDCUDI capacitó 17 personas.

2019: Se capacitaron 14,246 mujeres (Anexo #50). Específicamente en Otros Procesos Formativos, se capacitaron 4,096 personas (Anexo #51). REDCUDI capacitó 116 personas.

2020: Se capacitaron 10,268 mujeres (Anexo #52). Debido a la pandemia de COVID 19, en Otros Procesos Formativos no se pudo desarrollar procesos de capacitación. Sin embargo, en el marco de la conmemoración del día de la No Violencia contra las Mujeres, se capacitaron 200 mujeres que

recibieron el beneficio 1,022, mediante un teatro foro virtual sobre el abordaje de la violencia en las relaciones de pareja, desde el enfoque de género. REDCUDI capacitó 414 personas.

c. Porcentaje de la población meta que se alcanzó con acciones de información de contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

La institución cuenta con diversos medios de comunicación, en los cuales se han divulgado campañas informativas sobre los derechos humanos de las mujeres, como lo son la Intranet (donde las personas funcionarias pueden descargar políticas, reglamentos y directrices institucionales). Se cuenta con correos institucionales, que llegan al menos al 90% de la población institucional (esto debido a que hay un porcentaje de correos que por alguna razón están bloqueados o nos le llega la información), mediante los cuales, se envían cápsulas informativas al funcionariado (Anexos 53, 54 y 55). Existe, además, un Semanario IMAS, en el cual se publica información y artículos relacionados con los Derechos de las Mujeres (Anexo 56).

d) Atención Integral de mujeres que son vinculadas a procesos penales.

Se realizan acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género en el abordaje de mujeres en conflicto con la ley y se mantiene la implementación del “Modelo para la Atención Integral a Mujeres en Situaciones de Vulnerabilidad Vinculadas a un Proceso Penal y sus Familiares Dependientes”, que data del 2014.

V. Artículo 6: Eliminación de la trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer

El IMAS forma parte activa de la Coalición Nacional de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes (CONATT) y participa en las Comisiones de Gestión de Proyectos, Atención a las Víctimas, Prevención e integra el Consejo Director de la Coalición.

VI. Artículo 7: Los Estados Parte tomarán medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país

a) Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas.

2017: El IMAS tiene una planilla de 1,121 personas funcionarias, de las cuales 800 eran mujeres (71,36%) y 321 eran hombres (28,64%). Había un total de 59 jefaturas (5,26%), de las cuales 35

(3,12%) eran jefaturas femeninas y 24 (2,14%) eran jefaturas masculinas. Sin embargo, al ser el funcionariado de la institución en su mayoría mujeres, el porcentaje de jefaturas en relación con el total de personas del mismo sexo refleja que solo 35 funcionarias (4,38%) de toda la población femenina, ocupa un cargo de jefatura, en comparación con 24 funcionarios (7,48%) de la población masculina, que en total son poco más de un tercio de la población total de la institución (Anexos # 57 y 58)

2018 y 2019: Para ambos años, la planilla era de 1.107 personas funcionarias, de las cuales 788 eran mujeres (71,18%) y 319 eran hombres (28,82%). Había un total de 64 jefaturas (5,78%), de las cuales 35 (3,16%) eran jefaturas femeninas y 29 (2,62%) eran jefaturas masculinas. Se evidencia la misma desigualdad del año 2017, ya que solo 35 funcionarias (4,44%) de toda la población femenina, ocupa un cargo de jefatura, en comparación con 29 funcionarios (9,09%) de la población masculina (Anexos # 59, 60, 61 y 62).

2020: La planilla aumentó a 1,191 personas funcionarias, de las cuales 884 eran mujeres (74,22%) y 307 eran hombres (25,78%). Había un total de 105 jefaturas (8,82%), de las cuales 74 (6,21%) eran jefaturas femeninas y 31 (2,60%) eran jefaturas masculinas. La desigualdad continua, pero ha disminuido para este año, ya que 74 funcionarias (8,37%) de toda población femenina, ocupa un cargo de jefatura, en comparación con 31 funcionarios (10,10%) de la población masculina (Anexos # 63 y 64).

b) Porcentaje de presidentas y presidentes ejecutivos de instituciones autónomas.

En el año 2017 el Viceministerio estuvo a cargo de una mujer y la Presidencia Ejecutiva a cargo de un hombre. Para el año 2018 tanto el Viceministerio y la Presidencia Ejecutiva estuvieron bajo la responsabilidad de mujeres. En los años 2019 y 2020, ambos puestos están a cargo de hombres.

VII. Artículo 10: Los Estados Parte tomarán medidas para garantizar la educación y capacitación de las mujeres

a) Número de hombres y mujeres beneficiados con la transferencia monetaria condicionada (TMC) AVANCECMOS del IMAS, por años, zona, condición de discapacidad, grupos de edad, etnia.

Para el otorgamiento de los beneficios, se ha utilizado la metodología de transferencias monetarias condicionadas. El programa Avancemos constituye una estrategia fundamental de reducción de la pobreza, ya que incrementa la posibilidad de que las personas estudiantes de familias en condición

de pobreza puedan continuar estudiando o se reinseren en el sistema educativo. Avancemos plantea acciones específicas dirigidas a personas adultas que en su mayoría son jefes o jefas de familia y/o adolescentes estudiantes de educación formal.

Año 2017: Según datos del SIS, la población total beneficiada en AVANCEMOS fue de 193,184 personas estudiantes de las cuales 101,810 un 52,8% son mujeres y 91,371 hombres, inversión $\text{¢}57,934,668,500$ ($\$102,282,173,12242$). En zona urbana había 73,713 mujeres, no presentaban discapacidad 68,137, si presentan 5,576. En zona rural, fueron atendidas 28,098 mujeres, no presentan discapacidad 26,423, si presentan 1,675. La cantidad de hombres en zona urbana era de 65,002, no presentan discapacidad 59,559, si presentan 5,443. En zona rural recibieron beneficio 26,369 hombres, no presentan discapacidad 24,595, si presentan 1,774 (Anexos # 65 y 66).

Año 2018: La población total beneficiada en AVANCEMOS fue de 201,631 personas estudiantes, de las cuales 109,717 (54,41%) son mujeres y 91,893 hombres, inversión $\text{¢}68,505,897,000$ ($\$113,347,171,52832$). Personas trans: 21, total monto invertido 4,749,000 ($\$7,842,6181770049$), zona urbana 15 y en rural 6. En total 80,573 eran mujeres urbanas, no presentan discapacidad 75,836, sí 4,737. En zona rural, 29,084 mujeres atendidas, no presentan discapacidad 27,521, si presentan 1,563. En el caso de los hombres, en zona urbana había 66,225, no presentan discapacidad 61,535, si presentan 4,720. En zona rural recibieron beneficio 25,668 hombres, no presentan discapacidad 24,094, si presentan 1,574 (Anexo # 67). Se atendieron 3,435 personas indígenas, de las cuales 1,744 eran mujeres (50,77%), con una inversión de $\text{¢}558,240,000$ (Anexo68).

Año 2019: La población total beneficiada en AVANCEMOS fue de 203,205 personas estudiantes, de las cuales 110,073 (54,16%) son mujeres y 93,099 hombres y personas trans 33, inversión total $\text{¢}72,236,638,110$ ($\$126,710,937,06257$). En zona urbana se atendieron 80,561 mujeres, no presentan discapacidad 75,675, si presentan 4,886. En zona rural había 29,491, no presentan discapacidad 27,878, si presentan 1,593. En el caso de los hombres, en zona urbana había 67,309, no presentaban discapacidad 61,846, si presentaban 5,463. En zona rural recibieron beneficio 25,777 no presentan discapacidad 24,155, si presentan 1,622 (Anexos # 69 y 70). El total de estudiantes indígenas que recibieron AVANCEMOS fue de 7,400, de los cuales 3,869 son mujeres, monto invertido $\text{¢}1,273,946,000$ ($\$2,234,640,1445386$). En zona urbana 662 y en zona rural 1,897 (Anexo # 71).

Año 2020: La población total beneficiada en AVANCEMOS fue de 179,562 personas estudiantes, de las cuales 96,280 son mujeres, 83,249 hombres y personas trans 33, inversión total

¢59,791,523,300 (\$99,972,450,675495). En zona urbana había 70,017 mujeres, no presentan discapacidad 66,084, si presentan 3,933. En zona rural 25,012 mujeres, de las cuales 1,238 presentan discapacidad. En el caso de los hombres, en zona urbana se beneficiaron 60,171, no presentan discapacidad 55,521 y 4,650 sí. En zona rural recibieron beneficio 23,071, no presentan discapacidad 21,748 y 1,323 sí (Anexos # 72 y 73). En total 6,558 personas estudiantes indígenas reciben AVANCEMOS, de las cuales 3,433 son mujeres, monto total invertido ¢2,049,774,500 (\$3,427,258,0591225). En zona urbana 907 y en zona rural 2,526. En el caso de los hombres, en zona urbana 773 y en rural 2,350 (Anexo # 74).

b) Número niñas y niños beneficiados con el Programa CRECECEMOS, por años, zona, y etnia.

Este beneficio es ejecutado por el IMAS desde el II semestre del año 2019, para la atención de la población referida por el FONABE, mediante el Decreto 41569 Creación del Programa de Transferencias Monetarias Condicionadas para estudios, denominado “Crecemos”. Para este beneficio no hay límite superior de edad al igual que en Avancemos. Tiene como objetivo principal promover la permanencia y reinserción en el sistema educativo de las personas estudiantes pertenecientes a familias en condición de pobreza. Brinda oportunidades a personas estudiantes de educación preescolar y primaria para el acceso y la permanencia en el sistema educativo formal, se vincula a otro beneficio institucional como lo es el de Cuidado y Desarrollo Infantil que se puede otorgar desde el nacimiento de la persona.

Año 2019: La población total beneficiada en CRECEMOS fue de 201,153 personas estudiantes de primaria, de las cuales 97,693 (48,56%) son niñas y 103,426 (51,41%) son niños, inversión ¢22,084,233,000 (\$126,710,937,06257). (Anexo # 75). En zona urbana había 145,891, no presentaban discapacidad 109,720, si presentaban 7,202. En zona rural había 55,263, no presentan discapacidad 52,625, si presentan 2,543. Estudiantes indígenas beneficiados 8,376, de las cuales 4,095 eran niñas (48,88%) y 4,278 niños (51,07%), para una inversión total de 1,344,192,000 (\$2,357,859,285376). En zona urbana 1,635, no presentan discapacidad 1,559 y 76 sí. En zona rural 6,741, no presentan discapacidad 6,567 y 174 sí (Anexo # 76).

Año 2020: La población total beneficiada en CRECEMOS, fue de 208,071 personas estudiantes de preescolar y primaria, de las cuales 101,175 (48,62%) son niñas, en comparación con 106,848 (51,35%) son niños, inversión total ¢38,810,593,000 (\$64,891,989834). En zona urbana había 148,002, no presentan discapacidad 123,210 y 7,416 sí. En zona rural había 60,002, no presentan

discapacidad 57,457, sí 2,484 (Anexo # 77). Estudiantes indígenas beneficiados 9,319, de los cuales 4,571 (49,05%) son niñas y 4,748 (50,94%) niños, inversión total de ¢2,548,091,000 (\$4,260,451,7790262). En zona urbana había 2,048, no presentan discapacidad 1,967 y 81 sí. En zona rural 7,271, no presentan discapacidad 7,086 y 185 sí (Anexo # 78).

VIII. Artículo 11: Los Estados Parte tomarán medidas para garantizar la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el empleo

a) Medidas aprobadas para garantizar la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el empleo.

ST-REDCUDI informa (Oficio IMAS-PE-STRC-605-12-2020), las siguientes medidas:

*Elaboración de la Estrategia en materia de inserción de los padres y las madres al mercado laboral o educativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley No 9220. Principios orientadores: universalidad, corresponsabilidad social e intersectorialidad; basándose en un enfoque de género y derechos humanos. Líneas estratégicas: generar trazabilidad entre la acción de cuidado y la inserción laboral de los padres y las madres beneficiarias y entre la acción de cuidado y la inserción y permanencia educativa de los padres y las madres beneficiarias.

*Firma de Convenio Marco de Cooperación entre el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social, AED y Fundación DEHVI para la Alianza Empresarial por el Cuido, y trabajar colaborativamente el fomento de la corresponsabilidad social del cuidado de la primera infancia.

*Acompañamiento a AED y Fundación DEHVI en el proyecto "Gane-gane", con capacitación sobre Estándares esenciales de calidad de los servicios de cuidados y desarrollo infantil.

*Consultoría realizada por Eurosociaal "Apoyo para la extensión gradual - a través de un sistema de copago - de los servicios de cuidado y desarrollo infantil, incorporando la perspectiva de igualdad de género en el sistema".

b) Porcentaje total de mujeres y monto del beneficio de emprendimientos productivos con respecto al universo de personas beneficiarias, según zona.

Año 2017: 1,465 personas recibieron el beneficio de emprendimientos productivos, de las cuales 1,163 (79,38%) son mujeres, monto invertido ¢1,561,903,693 (\$2,757,500,9586526), en zona urbana 835 y en zona rural 359 (Anexo # 79).

Año 2018: 1,499 personas recibieron el beneficio de emprendimientos productivos, de las cuales 844 (56,30%) son mujeres, monto total invertido ¢1,678,098,722 (\$2,776,516,3586426), en zona urbana 844 y en rural 307 (Anexo # 80).

Año 2019: 1,626 personas recibieron el beneficio de emprendimientos productivos, de las cuales 1,186 (72,93%) son mujeres, monto total invertido ¢1,761,111,944 (\$308,919,54603659). Una persona trans. Mujeres en zona urbana 824 y en rural 362 (Anexo # 81).

Año 2020: 128 personas recibieron el beneficio de emprendimientos productivos, de las cuales 85 (66,40%) son mujeres, monto total invertido ¢121,504,126 (\$213,189,0817282), en zona urbana 79 y en rural 49 (Anexo # 82).

c) Número de proyectos productivos grupales para mejorar las organizaciones de mujeres rurales.

En el periodo del informe, el Área de Desarrollo Socioproductivo, con información generada del SABEN, indica que se han ejecutado 5 proyectos productivos grupales, gestionados por organizaciones de mujeres, con una inversión total de ¢275,842,960 (Anexo # 83).

Según FIDEIMAS, se financiaron 2 proyectos grupales mixtos que generan un impacto social en la zona donde se desarrollan y en donde la mujer tiene un papel fundamental:

Año 2019: ARDS Huetar Norte: Asociación de productores de tilapia y productos agropecuarios de Llano Bonito Guatuso, donde el 40% de las personas beneficiarias son mujeres y la actividad productiva es la pesca.

Año 2020: ARDS Puntarenas: Cooperativa de Producción Comercialización Agroindustrial de Productos Marinos y Servicios Múltiples del Roble de Puntarenas, COOPEPROTUNA R.L. donde el 38% de las personas beneficiarias son mujeres y la actividad productiva es la pesca.

d) Porcentaje de mujeres capacitadas en temas de emprendedurismo y empresarialidad, por año y zona.

Se otorgó beneficio para capacitación técnica, incluida microempresarial:

2017: 3,036 personas, de las cuales 2,774 son mujeres (91,37%), inversión ¢623,162,714 (\$1,100,177,807987), en zona urbana 2,078 y 969 en rural (Anexo # 84).

2018: 4,252 personas, de las cuales 3,899 mujeres (91,69%), inversión ¢1,046,087,124 (\$1,730,814,7454458), en zona urbana 3,182 y en rural 857 (Anexo # 85).

2019: 3,233 personas, de las cuales 2,813 son mujeres (87,00%), inversión ¢661,651,061 (\$1,160,608,0811802), en zona urbana 2,151 y rural 662. Personas trans 3 (Anexo # 86).

2020: 886 personas de las cuales son mujeres 839, un 91,69% inversión €223,911,387 (\$374,383,67275281) distribución según zona urbana 599 y en rural 240 (Anexo # 87).

e) Número de licencias por maternidad y paternidad otorgadas.

En el período del informe se otorgaron 76 licencias de maternidad, 43 en zona rural y 33 en zona urbana. En el 2017 se brindaron 18, en el 2018, 20, en el 2019, 26 y en el 2020, 12 (Anexo # 88).

En lo que respecta a las licencias de paternidad, se otorgaron 14, 3 en zona rural y 11 en zona urbana. En el 2017 se otorgó una, en el 2018, 3, en el 2019, 9 y en el 2020, una (Anexo # 89).

f) Número de mujeres trabajadoras remuneradas cuyos hijos e hijas asisten a los servicios de la Red Nacional de Cuido, por año, etnia, grupos de edad y zona.

Datos generados por Tecnologías de Información (18/06/2019) sobre el beneficio de Atención Integral para el Desarrollo de la Niñez que ejecuta el IMAS.

Año 2017: Se beneficiaron en total 8,792 mujeres con trabajo remunerado, de las cuales 560 residen en zona rural y 8,231 en zona urbana. Los rangos de edad son de 13 a 64 años, donde 2 son de 13 a 17 años, 7,481 son de 18 a 40 años y 1,309 de 41 a 64 años. Según etnia, 5,716 mujeres son blancas-mestizas, 126 indígenas, 116 mujeres negras afrodescendientes y 2,834 se registraron en la categoría otras.

Año 2018: Se beneficiaron 12,224 mujeres con trabajo remunerado, de las cuales 860 residen en zona rural y 11,357 en zona urbana. Los rangos de edad van de 13 a 64 años, donde 12 son de 13 a 17 años, 10,638 son de 18 a 40 años y 1,574 de 41 a 64 años. Según etnia, 9,100 mujeres son blancas-mestizas. No se reportan indígenas ni afrodescendientes y 3,124 se registraron en la categoría otras (Véase anexo #90).

g) Número de mujeres beneficiadas con capacitación técnica con recursos de FIDEIMAS

Según FIDEIMAS, durante el periodo del 2017 a 2019 se capacitaron 3.207 mujeres a nivel empresarial, en temas como Planes de negocios, Agricultura Orgánica Familiar y Manejo de Fincas Integrales, Ciclo de Vida del Producto, Computación, Construcción de un Modelo de Negocios en Asociatividad, Contabilidad, Emprendedurismo, Estrategia de Comercialización, Post Inversión y Preparándome hacia el Crédito, según el siguiente detalle: año 2017: 1,474 mujeres capacitadas, 2018: 956 y 2019: 777.

IX. Artículo 12: Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica

a) Acciones en materia de salud de las mujeres por año.

Se cumple con la normativa nacional para promover la Lactancia Materna, se otorgan licencias de lactancia desde el Consultorio Médico Laboral y se han instalado Salas de Lactancia. Se realiza Control Prenatal a las mujeres embarazadas o se les refiere al Control Prenatal de la CCSS. Se realiza consulta de Salud Sexual y Reproductiva, en cuanto a métodos de Planificación Familiar, orientación, prescripción o colocación, así como referencias en caso de Maternidad Satisfecha para que en la CCSS se le realice el procedimiento de salpingectomía. Cada año se realiza la Feria de la Salud a nivel institucional y se promocionan los servicios de citologías vaginales (para prevenir el cáncer de cérvix), el autoexamen de mamas (se utiliza un simulador de autoexamen de mamas para promocionar y educar, tanto a hombres como mujeres) y la realización de ultrasonidos de mama y mamografía (para prevenir el cáncer de mama). En los años 2017, 2018 y 2019, en las ferias de salud institucionales, se realizaron 505 ultrasonidos de mama, 35 citologías, 36 mamografías y 36 atenciones en salud sexual y reproductiva. A raíz de la pandemia, no se pudo llevar a cabo dicha feria de salud (Anexo # 91).

X. Artículo 13: Sobre la discriminación en la vida económica y social de las mujeres

a) Número de préstamos otorgados a mujeres y hombres a cargo de micro, pequeñas y medianas empresas, desagregado por edad zona, motivo del crédito.

FIDEIMAS promueve el acceso al financiamiento reembolsable con tasa de interés diferenciada. En el periodo del 2017 al 2020, se otorgaron 2,314 préstamos con garantía del Fideicomiso, de los cuales 1,508 (65,16%) corresponde a mujeres y 806 hombres. Según distribución de las mujeres por zona, en urbana un 72,61% y 27,39% en zona rural. De las actividades productivas financiadas, se evidencia que el 37,40% es comercio, el 30,44% industria, el 18,57% sector agropecuario, 13,20% servicios y el 0,39% turismo (Anexo # 92).

b) Programas y políticas para el fortalecimiento de la empresariedad y el fortalecimiento económico de las mujeres.

Conforme a la Ley de creación del FIDEICOMISO y Contrato de Fideicomiso, se prestan los siguientes servicios:

* Garantías adicionales y subsidiarias: Facilita el acceso a préstamos reembolsables con respaldo de garantías ante los intermediarios financieros para que fortalezcan o consoliden una actividad productiva, que les permita la generación de ingresos.

*Diferencial de la Tasa de Interés: Facilita el acceso a préstamos reembolsables con tasas de interés diferenciada en condiciones favorables que fortalecen la actividad productiva.

*Prestación de Servicios de Apoyo: Brinda oportunidades a personas o grupos en capacitación, asistencia técnica y seguimiento para el fortalecimiento y desarrollo de emprendimientos productivos, así como desarrollar estrategias de comercialización en beneficio a la población.

XI. Artículo 14: Derechos de las mujeres rurales y su papel en la economía familiar

a) Cantidad de jefaturas femeninas de mujeres rurales beneficiadas según año y nacionalidad.

2017: Se beneficiaron 23,313 mujeres, con una inversión total de ¢10,597,189.58, de las cuales 20,467 son costarricenses y de otras nacionalidades 2,845 (Anexo # 93).

2018: Se beneficiaron 22,219 mujeres, inversión total 11,680,017,262, de las cuales 19,715 son costarricenses y de otras nacionalidades 2,504 (Anexo # 94).

2019: Se beneficiaron 57,985 mujeres, con una inversión total de ¢17,038,701,550 de las cuales 54,513 son costarricenses y de otras nacionalidades 3,472 (Anexo # 95).

2020: Se beneficiaron 23,503 mujeres, inversión total de ¢7,588,480,590, de las cuales 21,095 son costarricenses y de otras nacionalidades 2,408(Anexo # 96).

b) Porcentaje de mujeres rurales beneficiadas a través de programas institucionales, por año, grupos de edad, etnia y condición de discapacidad.

Año 2017: Se benefició en zona rural a 73,208 mujeres, monto invertido ¢24,163,000,975 (\$42,659,159,236962), lo cual representa un 26,86% del total de mujeres atendidas que viven en zona rural. Con relación a la nacionalidad, 66,468 mujeres son costarricenses, 59,240 no presentan condición de discapacidad y 7,220 sí. Se brindó apoyo económico a 6,494 mujeres de otras nacionalidades, no presentan discapacidad 5,030 y 1,344 sí (Anexo # 13).

Año 2018: En zona rural se otorgó subsidio económico en programas individuales a 55,489 mujeres, monto invertido ¢24,443,780,397 (\$40,443,720,771356), un 24,82% del total de mujeres atendidas viven en zona rural. Con relación a la nacionalidad, son costarricenses 50,795 mujeres,

en la condición de discapacidad 45,632 no presentan y 5,159 sí. Se brindó apoyo económico a 4,466 mujeres de otras nacionalidades, no presentan discapacidad 3,760 y 706 sí (Anexo # 19).

Año 2019: Un 26,57% del total de mujeres atendidas viven en zona rural. Se otorgó beneficio en zona rural en programas individuales, a 63,010 mujeres, monto invertido ₡13,006,394,562 (\$22,814,633,76309). En relación con la nacionalidad, 58,243 mujeres son costarricenses, 52,754 no presentan condición de discapacidad y 5,478 sí. Mujeres de otras nacionalidades 4,713, no presentan discapacidad 3,977 y 706 sí (Anexo # 26).

Año 2020: Un 27,37% del total de mujeres atendidas viven en zona rural. Se otorgó beneficio en zona rural en programas individuales, a 104,379 mujeres, monto invertido ₡37,089,636,648 (\$62,014,507,504013), En relación con la nacionalidad, 97,765 mujeres son costarricenses, 90,245 no presentan condición de discapacidad y 7,475 sí. Se brindó apoyo económico a 6,386 mujeres de otras nacionalidades, no presentan discapacidad 5,589 y 797 sí. (Anexo # 31).

XII. Artículos 15 y 16: Sobre la igualdad ante la ley y las relaciones familiares

a.) Número y porcentaje de niños y niñas beneficiadas con los servicios de la Red Nacional de Cuido, por año, grupos de edad, etnia, condición de discapacidad y zona.

2017: Se benefició a 25,364 personas menores, de las cuales 12,141 un 47,86% son niñas y la mayor cantidad 13,221 corresponde a niños, con una inversión total de ₡28,636,018,473 (\$50,556,157,044243), ubicados en zona urbana 23,047 personas menores y en rural 2,199 (Anexo # 97).

2018: Se benefició 28,710 personas menores, de las cuales 13,808 son niñas (48,09%) la mayor cantidad es de niños 14,900 niños (51,89%), con una inversión total de ₡28,548,449,166 (\$47,235,144,800543), viven en zona urbana 26,153 y 2,485 en rural (Anexo # 98).

2019: Se benefició a 30,572, personas menores, de las cuales, 14,645 son niñas (47,90%) y la mayor cantidad 15,916 son niños (52,06%), con una inversión total de ₡34,443,134,625 (\$60,417,012,445403). En zona urbana 27,580 personas menores con un monto de ₡31,832,899,535 (\$55,838,375,581049). En zona rural 2,899 personas menores con un monto de ₡2,548,088,641(\$4,469,625,2188251) (Anexo # 99).

2020: Se benefició 25,318, personas menores, 12,166 niñas (48,05%) y la mayor cantidad 13,140 niños (51,89%), con una inversión total de ₡30,038,562,099 (\$50,224,990,133427), distribuidos en zona urbana 22,972 y en zona rural 2,305 (Anexo # 100).

b) Medidas aprobadas que promovieron la agilización de la atención de las personas menores de edad en centros de cuidado.

La Secretaría Técnica de la REDCUDI, informa que se impulsó un “Mecanismo de referencia” de niños y niñas de estudiantes del INA que calificaran con los parámetros del IMAS, el PANI y CEN CINAI, para propiciar el acceso y permanencia del estudiantado del INA en los procesos educativos. El INA promovió una modificación a su Reglamento de Ayudas Económicas para quienes no calificaran. Con UNICEF, se reactivó el Sistema de Información de la REDCUDI, herramienta informática para registrar datos de las personas menores de edad del país que asisten a servicios de cuidado y desarrollo infantil.

c) Medidas aprobadas que permitieron fortalecer las medidas de seguimiento de los centros de cuidado.

El “Mecanismo de seguimiento de las alternativas de atención directa que atiende a niños y niñas en el marco de REDCUDI”, contempla seis ejes: talento humano, salud y nutrición, infraestructura y seguridad pedagógica, seguimiento y evaluación y mecanismos de mejora continua. En el 2019, se inicia la estrategia “Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación (con estándares de calidad esenciales y requisitos) de aplicación gradual y progresiva, orientado a mejorar las intervenciones y alternativas de atención, cuidado y desarrollo infantil, públicas y privadas”. Los estándares de calidad son un proceso escalonado de mejora continua y que aspira a la homologación de los servicios a nivel nacional, procurando brindar un servicio en igualdad de condiciones. En el 2020 se inicia la aplicación del Formulario para el seguimiento de la calidad de los servicios de cuidado y desarrollo infantil (se implementó la metodología de aplicación virtual remoto con una meta de 159 formularios). Su aplicación será una evaluación diagnóstica a nivel nacional, sobre la implementación de los Estándares en las alternativas de cuidado y desarrollo infantil.

XIII. Abreviaturas

ACNUR:	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.
AED:	Asociación Empresarial para el Desarrollo.
ARDS:	Áreas Regional de Desarrollo Social
AVANCEMOS:	Consiste en una transferencia condicionada dirigida a personas jóvenes adultas y personas adultas mayores en situación de pobreza.

CCSS:	Caja Costarricense de Seguro Social
CECUDI:	Centros de Cuido y Desarrollo Infantil
CENCINAI:	Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
CECI:	Centros Comunitarios Inteligentes
CONAPAM:	Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
CONAPDIS:	Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad
DESAF:	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
FIDEIMAS:	Financiamiento y Capacitación
FIS:	Ficha de Información Social
FODESAF:	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
FIS:	Ficha de Información Social
FONABE:	Fondo Nacional de Becas
IAFA:	Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia
IMAS:	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA:	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU:	Instituto Nacional de las Mujeres
MEP:	Ministerio de Educación Pública
MICITT:	Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones
MIVAH:	Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
MS	Ministerio de Salud
MTSS:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OATIA:	Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente
OBS:	Organización de Bienestar Social

PANI:	Patronato Nacional de la Infancia
PLANOVI	Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres 2017-2032
PYMES:	Pequeña y Mediana Empresa
RECUDI:	Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil
SABEN	Sistema de atención de beneficiarios
SINIRUBE:	Sistema Único de Beneficiarios del Estado
SIS:	Sistemas de Información Social
ST-REDCUDI:	Secretaría Técnica de la REDCUDI
SUTEL:	Superintendencia de Telecomunicaciones
TIC:	Tecnologías de Información y Comunicación
TMC:	Personas Trabajadoras Menores de Edad
TSE:	Tribunal Supremo de Elecciones
UEIG:	Unidad de Equidad e Igualdad de Género del IMAS
ULDES:	Unidades Locales de Desarrollo Social
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (en inglés United Nations Children's)

XIV. ANEXOS

Tabla 1. Anexo # 1. Actividades de capacitación relacionadas con los conceptos de igualdad sustantiva y discriminación

Artículos 1 y 2						
Año 2018						
Nombre de la capacitación	Programa/Objetivo Metodología/Contenidos	Población meta	Porcentaje de personas participantes	Sexo		Resultados
				Mujeres	Hombres	
“Enfoque de Género e indicadores con enfoque de género”.	<p>Programa: PEI del IMAS, PLANOVI y PIEG.</p> <p>Objetivo: Capacitar a las personas funcionarias sobre el enfoque de género y la aplicación de indicadores de género.</p> <p>Metodología: Taller de Interaprendizaje con la finalidad de promover la discusión y el intercambio de experiencias entre todas las personas.</p> <p>Contenidos: -Enfoque de Género -Indicadores con enfoque de género</p>	<p>Población total del IMAS:</p> <p>1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales, encargadas de redactar y revisar documentos, procedimientos y normativa.</p>	<p>1.35%</p> <p>15 personas</p>	<p>0.99%</p> <p>11</p>	<p>0.36%</p> <p>4</p>	<p>Limitado por el corto tiempo, pero representa un primer contacto con la temática.</p>
“El valor de la transparencia a la luz de los Objetivos del Desarrollo y la ISO 2600”	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PLANOVI y PIEG.</p> <p>Objetivo: Capacitar a las personas funcionarias sobre el valor de la transparencia y los Objetivos del Desarrollo Sostenible.</p> <p>Metodología: Taller Interaprendizaje.</p> <p>Contenidos: -Aplicación del valor de la transparencia en las instituciones. -Objetivos del Desarrollo Sostenible e ISO 2600</p>	<p>Población total del IMAS: personas.</p> <p>1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de las 10 ARDS, Empresas Comerciales y Oficinas Centrales del IMAS.</p>	<p>1.99%</p> <p>22 personas</p>	<p>1.90%</p> <p>21</p>	<p>0.09%</p> <p>1</p>	<p>Las personas participantes conocen la experiencia de otra institución aplicando el valor de la transparencia. Además, se informan sobre los Objetivos del Desarrollo y el accionar de las instituciones con respecto a los mismos.</p>
Taller “La pobreza desde diversos lentes: la resiliencia, el enfoque de derechos	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social y la Política Institucional para erradicar la discriminación de la Población Sexualmente Diversa.</p>	<p>Población total del IMAS:</p> <p>1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>1.17%</p> <p>13 personas</p>	<p>1.17%</p> <p>13</p>	<p>0%</p>	<p>Las funcionarias reconocen la importancia de la resiliencia, como un componente del ser humano que</p>

<p>humanos y la perspectiva de género”.</p>	<p>Objetivo: Sensibilizar a las personas funcionarias sobre la resiliencia y la aplicación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en sus vidas personales y en la atención de las personas usuarias de los beneficios del IMAS.</p> <p>Metodología: Taller de interaprendizaje con la finalidad de promover la discusión y el intercambio de experiencias entre todos los y las participantes.</p> <p>Contenidos: -Resiliencia -Derechos Humanos -Enfoque de Género</p>	<p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de la ARDS Suroeste.</p>	<p>potencia el crecimiento en las situaciones adversas como la pobreza. Identifican su relación con el trabajo del IMAS, además de la transversalización de los Derechos Humanos y el enfoque de Género en la atención de las personas usuarias de los servicios del IMAS.</p>
----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Año 2019

Nombre de la capacitación	Programa/Objetivo Metodología/Contenidos	Población meta	Porcentaje de personas participantes	Sexo		Resultados
				Mujeres	Hombres	
<p>Taller “La pobreza desde diversos lentes: la resiliencia, el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género”.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social y la Política Institucional para erradicar la discriminación de la Población Sexualmente Diversa.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar a las personas funcionarias sobre la resiliencia y la aplicación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en sus vidas personales y en la atención de las personas usuarias de los beneficios del IMAS.</p> <p>Metodología: Taller de interaprendizaje con la finalidad de promover la discusión y el intercambio de experiencias entre todos los y las participantes.</p> <p>Contenidos: -Resiliencia -Derechos Humanos -Enfoque de Género</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de la ARDS Chorotega y Heredia.</p>	<p>3.79% 42</p>	<p>3.43% 38</p>	<p>0.36% 4</p>	<p>Las funcionarias reconocen la importancia de la resiliencia, como un componente del ser humano que potencia el crecimiento en las situaciones adversas como la pobreza. Identifican su relación con el trabajo del IMAS, además de la transversalización de los Derechos Humanos y el enfoque de Género en la atención de las personas usuarias de los servicios del IMAS.</p>

Tabla 2. Anexo # 2. Oficios informativos sobre CEDAW

Artículos 1 y 2				
Año	# Oficio	Asunto	Instancia a quien va dirigido	
2019	UEIG-46-05-2019	Solicitud de información para el cumplimiento del informe de la CEDAW	Subgerencia Desarrollo Social	
	IMAS-UEIG-50-05-2019		REDCUDI	
	IMAS-UEIG-52-06-2019		Socioproductivo	
	IMAS-UEIG-53-06-2019		Bienestar Familiar	
	IMAS-UEIG-56-06-2019		Desarrollo Humano	
	IMAS-UEIG-66-08-2019	Solicitud de espacio en reunión de gerencias para informar sobre CEDAW	Gerencia General	
	IMAS-UEIG-85-10-2019	Solicitud de ejemplares de CEDAW	Centro Documentación del INAMU	
2020	IMAS-UEIG-04-02-2020	Entrega de material impreso sobre la CEDAW	ARDS Chorotega	
	IMAS-UEIG-07-02-2020		ARDS Brunca	
	IMAS-UEIG-08-03-2020		Proveeduría	
	IMAS-UEIG-22-04-2020		Enlaces Unidad de Género	
	IMAS-UEIG-23-04-2020			
	IMAS-UEIG-24-04-2020			
	IMAS-UEIG-25-04-2020			
	IMAS-UEIG-26-04-2020			
	IMAS-UEIG-27-04-2020			
	IMAS-UEIG-28-04-2020			
	IMAS-UEIG-29-04-2020			
	IMAS-UEIG-30-04-2020			
	IMAS-UEIG-31-04-2020			
	IMAS-UEIG-61-06-2020			Planificación y Fideimas
	IMAS-UEIG-70-07-2020		Instrucciones para la elaboración y entrega del Informe de CEDAW.	Jefaturas Oficinas Centrales y ARDS
IMAS-PE-0572-2020	Convocatoria reunión informativa sobre CEDAW / Presidencia Ejecutiva	Jefaturas Oficinas Centrales y ARDS		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA UEIG.

Tabla 3. Anexo # 3. Cápsulas informativas sobre CEDAW publicadas durante el 2020 en el correo institucional

Artículos 1 y 2

<p>CEDAW Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</p> <p>Infórmese</p> <p>La Unidad de Género, les invita a informarse sobre la CEDAW</p> <p>Conozca</p> <p>Llévemola a la práctica</p> <p>¡Espere nuestras cápsulas informativas!</p>	<p>¿Sabes qué es la CEDAW?</p> <p>Es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.</p> <p>Gracias a esta Convención el Estado se compromete a impulsar políticas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.</p> <p>La CEDAW establece un Comité encargado de darle seguimiento a la Convención por medio de informes elaborados cada cuatro años y puede realizar investigaciones sobre violaciones de los derechos humanos de las mujeres por parte del Estado.</p> <p>Fuente INAMU</p>	<p>CEDAW Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés)</p> <p>La CEDAW es ratificada por Costa Rica, mediante la ley No. 8089 en el año 1994. El Protocolo Facultativo a esta Convención se aprobó en el 2001, mediante la Ley 8089.</p> <p>Es un instrumento de cambio cultural y su fin es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.</p> <p>Fuente INAMU</p>	<p>¿Qué es una convención?</p> <p>Es un acuerdo internacional, aprobado y firmado por representantes de varias naciones o países.</p> <p>Protege derechos humanos, que los Estados deben respetar y garantizar en los países por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Legislaciones Decisiones judiciales Políticas y acciones públicas Otros instrumentos nacionales. <p>Contiene los compromisos y las obligaciones de los Estados para definir y concretar acciones que garanticen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Condiciones para el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación. Protección de los derechos humanos. <p>Fuente INAMU</p>
<p>¿Para qué nos sirve esta Convención?</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconoce la existencia de discriminaciones contra las mujeres y compromete al Estado a tomar medidas para eliminarlas. Reafirma los derechos humanos de las mujeres y principios fundamentales como la igualdad, la integridad, la dignidad, la libertad y seguridad personal, el derecho a la no discriminación y a una vida libre de violencia contra las mujeres. Es un instrumento jurídico utilizado por las mujeres y las organizaciones para la exigibilidad y defensa de sus derechos humanos ante los tribunales de justicia y las instituciones públicas. En las investigaciones sobre situaciones y condiciones de las mujeres, se utiliza con el fin de identificar los avances y dificultades hacia la igualdad y la eliminación de discriminaciones que aún persisten contra las mujeres. Obliga al Estado a elaborar y ejecutar políticas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito político, social, económico, cultural y legislativo. Es un instrumento de cambio cultural y su fin es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. <p>Fuente INAMU</p>	<p>Algunos de sus enunciados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las mujeres deben ser parte en igualdad de condiciones de la vida política y privada del país, tomando en cuenta sus condiciones especiales de cada mujer como, discapacidad, edad y mujeres migrantes. Oportunidad de representar al Gobierno en espacios internacionales y participar en el trabajo de organizaciones internacionales. Oportunidades en la selección, elegir libremente en lo que quieren trabajar, gozar de estabilidad, libre de amenazas de despido, traslado, acoso laboral o hostigamiento sexual. Atención de las necesidades de las mujeres rurales y su papel en la economía de la familia, cada Estado debe asegurarse su derecho a participar en todos los planes de desarrollo, a la atención integral de su salud, incluida en la seguridad social y el acceso a la educación y formación fomentando su capacidad técnica. Capacidad jurídica se refiere al derecho de ser parte de los contratos, administrar bienes, y en el trato igualitario en los tribunales de justicia. <p>Fuente INAMU</p>	<p>Artículo 1</p> <p>Define el significado de la discriminación contra las Mujeres</p> <p>La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, (independientemente de su estado civil y sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer), de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."</p> <p>Fuente INAMU</p>	<p>Artículo 2</p> <p>Condena la discriminación contra las mujeres y obliga a los Estados a seguir una política orientada a eliminar toda forma de discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Obliga a garantizar el principio de igualdad. Para hacer efectiva la igualdad se considera a las mujeres sujetas plenas de derechos desde sus cuerpos, pensamientos, edades, colores, deseos, es decir, desde la diversidad, desde sus propias necesidades e intereses y no desde los otros sujetos. Se debe asegurar la protección jurídica de las mujeres en los procesos judiciales a través de los recursos necesarios para su defensa y exigibilidad de los derechos. El Estado debe cambiar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación en contra de las mujeres. <p>Fuente INAMU</p>
<p>Artículo 3</p> <p>Asegura el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las libertades fundamentales.</p> <p>Implica que los derechos humanos de las mujeres deben hacerse efectivos por todos los medios apropiados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adopción de políticas y programas concretos efectivos orientados a mejorar la posición de la mujer lograr esa igualdad. Adopción de medidas especiales de carácter temporal para acelerarla. <p>Fuente INAMU</p>	<p>Artículo 4</p> <p>Medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad real o sustantiva</p> <p>¿Qué son medidas especiales?</p> <p>Mecanismos, políticas y prácticas legislativas, ejecutivas, administrativas y reglamentarias que un Estado aprueba con el fin de mejorar la situación de las mujeres para acelerar la igualdad real y el disfrute pleno de sus derechos humanos en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito.</p> <p>Su fin es corregir las diversas formas de discriminación que viven las mujeres y compensarlas. Son temporales.</p> <p>No deben confundirse con el establecimiento de condiciones generales que garanticen los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de la mujer y la niña y que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación.</p> <p>Fuente INAMU</p>	<p>Artículo 5</p> <p>Eliminación de prejuicios y prácticas discriminatorias</p> <p>El Estado debe tomar medidas apropiadas para el cambio de actitudes, creencias, costumbres y prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o los roles asignados a hombres y mujeres.</p> <p>La maternidad considerada como función que corresponde a toda la sociedad.</p> <p>Corresponsabilidad de mujeres y hombres en la educación y el desarrollo de los hijos e hijas.</p> <p>Fuente INAMU</p>	<p>Artículo 6</p> <p>Suprimir todas las formas de trata y explotación de la prostitución de las mujeres</p> <p>Se entiende trata de personas el promover, facilitar o favorecer la entrada o salida del país o el desplazamiento, dentro del territorio nacional, de personas de cualquier sexo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar uno o varios actos de prostitución Someterlas a explotación o servidumbre sexual o laboral Esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, trabajos o servicios forzados Matrimonio servil Mendicidad forzada Extracción ilícita de órganos Adopción irregular <p>Fuente INAMU</p>

CEDAW
Artículo 7
Garantiza que las mujeres deben ser par en igualdad de condiciones de la vida pública y privada del país


Se debe permitir la participación activa de las mujeres en la formulación, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas públicas del país.

Esa participación implica ejercer todos sus derechos políticos como:

- ♦ Votar
- ♦ Ser objeto de elecciones públicas
- ♦ Asociarse libremente con el fin de incidir en la vida pública y política del país.

El Estado debe tomar en cuenta las condiciones especiales de cada mujer como, por ejemplo:

- ♦ Discapacidad
- ♦ Edad
- ♦ Mujeres migrantes
- ♦ Entre otras condiciones




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 8
Oportunidad de representar al gobierno en espacios internacionales, así como de participar en el trabajo de organizaciones internacionales

Pide a los Estados, que den la oportunidad a las mujeres de representar a sus gobiernos en todos estos campos.

Los cambios mundiales y la perspectiva adecuada para la toma de las decisiones, hacen necesaria que las mujeres participen activamente en estos espacios.

De esta manera se visualiza la perspectiva de género y se asegura la igualdad de participación con los hombres sin discriminaciones.




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 9
Derecho a conservar la nacionalidad cuando contraiga matrimonio

Las mujeres tienen derecho a conservar su nacionalidad y no perderla cuando se casan.

Con esto, se logra:

- ♦ Igualdad en el matrimonio
- ♦ El derecho a la nacionalidad de las mujeres




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 10
Las mujeres deben tener igualdad de derechos que los hombres en el acceso a la educación

Esto quiere decir que se le debe permitir y garantizar recibir educación.

El Estado debe ofrecer un sistema educativo que permita a las personas acceder a educación:

- ♦ Orientación sobre carreras, acceso a estudios tanto en zona rural como urbana, en todos los niveles de educación.
- ♦ Contar con el mismo programa de estudios y mismos exámenes.
- ♦ Eliminación de los estereotipos e incluso a modificar libros y programas, por ejemplo: Páco y Lolá, o cuando era educación para el hogar las mujeres y artes industriales para los hombres.
- ♦ Igualdad de oportunidades para beca, entre otras.




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 11
Todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos

El trabajo es un derecho inalienable y las mujeres tienen derecho a:

- ♦ Recibir igual remuneración
- ♦ Acceso a la seguridad social
- ♦ Los mismos criterios de selección
- ♦ Posibilidad de elegir libremente en qué se quiere trabajar
- ♦ A gozar de estabilidad
- ♦ A trabajar libre de manifestaciones que las perturben el trabajo:
 - Trato digno
 - Libre de amenazas de despido
 - Libre de acoso laboral u hostigamiento sexual




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 12
Se refiere a la toma de medidas por parte del país, para evitar la discriminación en la atención médica

Busca que las mujeres tengan igualdad de oportunidades de acceder a los servicios y atención médica, que se relacionan con su derecho a una salud sexual y reproductiva de calidad, mediante la debida atención en aspectos como:

- ♦ Atención gratuita
- ♦ Planificación familiar
- ♦ Embarazo
- ♦ Parto y post parto
- ♦ Nutrición adecuada en el embarazo
- ♦ Lactancia materna




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 13
Dispone que los estados deban tomar medidas para eliminar la discriminación en la vida económica y social de las mujeres

Abarca dos importantes derechos:

- ♦ El de acceso a los créditos. En la actualidad se han dado avances significativos y las mujeres han demostrado que son buenas cumplidoras y emprendedoras.
- ♦ El derecho de participar en actividades recreativas:
 - Hacer ejercicios
 - Estar al aire libre
 - Caminatas
 - Otros que ayudarán a liberar toda esa tensión que el trabajo diario genera.




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 14
Se refiere específicamente a las necesidades de las mujeres rurales y su papel en la economía de la familia

Cada Estado debe asegurarse a las mujeres rurales sus derechos a:

- Participar en todos los planes de desarrollo.
- La atención integral de su salud, incluida la seguridad social.
- El acceso a la educación y formación que fomenten su capacidad técnica.
- Cada Estado debe fomentar que las mujeres rurales se organicen para:
 - Tener acceso a empleo por cuenta ajena.
 - Participar en su comunidad.
 - Tener acceso a créditos, comercio, tecnología, vivienda y servicios esenciales como agua y luz.



Fuente INAMU


CEDAW
Artículo 15
Se refiere a la capacidad jurídica de las mujeres, es decir, al derecho a ser parte en los contratos, administrar bienes y un trato igualitario en los tribunales de Justicia

Garantiza a las mujeres el reconocimiento de su derecho a:

- ♦ Suscribir acciones
- ♦ Que en las mismas no se le discrimine por su sola condición de mujer.

Refiere a la autonomía jurídica:

- ♦ Posibilidad de tomar decisiones en convenios con terceros
- ♦ Asumir beneficios y responsabilidad como persona que es.




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 16
Refiere al derecho al matrimonio y relaciones familiares

Queda absolutamente prohibida cualquier restricción que el esposo o compañero le imponga a su esposa o compañera en el ejercicio de sus derechos para con la familia.

Considera el derecho de la mujer a:

- ♦ Contraer matrimonio.
- ♦ Elegir quién será su cónyuge.
- ♦ Decidir cuándo el matrimonio se disolverá.
- ♦ Ostentar los mismos derechos para con las hijas e hijos nacidos de tutela, curatela, custodia y adopción.
- ♦ Decidir cuántos hijos/a quiere tener con respecto al cónyuge.
- ♦ Adquirir los bienes que quiera y pueda, administrarlos y disponer de ellos de la manera que considere más conveniente.



Fuente INAMU


CEDAW
Artículo 17
Sobre el Comité examinador de la Convención

Está compuesto por 23 miembros (os).

Rinde cuentas al Comité a través del Consejo Económico y Social.

Informa a la Asamblea General de Naciones Unidas sobre sus actividades, sugerencias y recomendaciones.

A su vez, el Secretario (a) enviará el informe al Comité de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.




Fuente INAMU

CEDAW
Artículo 18:
Deber de informar a la Secretaría General de Naciones Unidas

Cada Estado que ha suscrito la Convención, debe informar sobre las medidas que haya tomado para el avance en la protección de los derechos de las mujeres con fundamento en CEDAW:

- ♦ Judiciales
- ♦ Administrativas
- ♦ De otra índole

El informe se elabora recogiendo la información de todas las Instituciones Públicas del Estado, sobre que esta haciendo para fomentar y procurar el avance en la protección y promoción de los derechos de las mujeres desde sus competencias.



Fuente INAMU

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA UEIG.

Tabla 4. Anexo # 4. Políticas y Decretos relacionados con los Derechos Humanos de las mujeres

Artículo 2		
Año 2017		
Nombre	N° Acuerdo aprobación	Objetivo
Decreto Ejecutivo 40694-MP-MDHIS	Aprobado el 25 de setiembre del 2017, dentro del marco de la Ley N9220.	Establece que la Red de Cuido de niños y niñas es necesaria para ampliar las oportunidades de las mujeres en la inserción al mercado de trabajo remunerado. Plantea la atención de las personas menores de edad como una forma para el desarrollo infantil y ya no solamente como espacios de cuido.
Política para Garantizar la Igualdad hacia la Población Sexualmente Diversa en el IMAS.	Acuerdo del Consejo Directivo CD N° 193-05-2017	Promover que el Instituto Mixto de Ayuda Social brinde un trato igualitario hacia las personas LGBTI, materializándose en un espacio libre de prácticas discriminatorias por identidad de género u orientación sexual en el marco de los derechos humanos.
Año 2019		
Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el IMAS.	Acuerdo del Consejo Directivo ACD- 174-04-2019.	Garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo con la normativa internacional y nacional, para así facilitar y promover la integración de las personas con discapacidad en la sociedad desde un enfoque de Derechos Humanos
Reglamento a la Ley de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil No 9220.	Decreto Ejecutivo N° 42206 MP-MDHIS del 29 de octubre del 2019.	Facilitar la ejecución de la Ley de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil No 9220. Con este fin determina los mecanismos de gestión necesarios para que la REDCUDI pueda cumplir con su función articuladora y para que los órganos que la integran puedan organizar su participación efectiva en el logro de los objetivos que la animan, siempre en correspondencia con sus competencias legales y capacidades institucionales.
Año 2020		
Política Institucional para la Atención Integral de la Población en Pobreza y Pobreza Extrema 2020-2030.	Acuerdo del Consejo Directivo N.º 335-08-2020.	Orientar estratégicamente los procesos de atención integral de la población en situación de pobreza básica y extrema para su disminución desde un abordaje multidimensional, articulando la oferta programática del IMAS con la de otras instituciones públicas y privadas con un enfoque territorial, en el marco del mandato institucional del artículo 2 y 21 inciso a) de la Ley N° 4760, de la Agenda 2030 y de los ODS.
Pendiente de aprobación en el año 2021		
Política para la Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 (PIEG-IMAS).	Se inició el proceso de elaboración de la PIEG-IMAS con el apoyo del PNUD. Se llevó a cabo el diagnóstico sobre brechas de igualdad y equidad de género, que contó con dos fases: un autodiagnóstico	Transversar el Enfoque de Derechos Humanos y la Igualdad y Equidad de Género en la gestión del talento humano y en la

	<p>institucional y una encuesta de opinión, en la que participó el 81% del funcionariado. Se está a la etapa del Reporte Integrado de Brechas de Género con el análisis de los resultados y recomendaciones de mejora y está pendiente el diagnóstico con personas usuarias que se hará el 2021 y la posterior aprobación de la Política y su respectivo plan de trabajo.</p>	<p>prestación de servicios para eliminar las desigualdades por razones de género.</p>
<p>Política de Cuidados de Larga Duración y Atención a la Dependencia en Costa Rica.</p>	<p>Propone crear un decreto ejecutivo que establezca las condiciones para hacer posible su funcionamiento y su continuidad. Las bases legales del sistema habilitarían otras decisiones estratégicas relacionadas con financiamiento, presupuestación, gestión de información, coberturas prestacionales, aseguramiento de la calidad y rendición de cuentas. Aborda aspectos medulares sobre la feminización de los cuidados y el empleo decente para las personas que lo ejercen, que son sobre todo mujeres.</p>	<p>Conformar y articular un Sistema Nacional de Cuidados, con una diversificación y ampliación de los servicios existentes.</p>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL IMAS.

Tabla 5. Anexo # 5. Programas que benefician la garantía los derechos humanos de las mujeres

Artículo 3		
Año 2018		
Nombre	N° Acuerdo aprobación	Objetivo
Procedimiento para la atención de casos de violencia contra las mujeres.	Oficio GG-2936-12-2018 de la Gerencia General del IMAS.	Brindar atención específica, prioritaria y expedita de las mujeres que viven en situaciones de violencia por razones de género y el de sus familias.
Código especial 251 “Violencia intrafamiliar y/o de género,	POI IMAS, 2018.	Identifica la población que recibe apoyo económico por situaciones de violencia.
Beneficio 1023 “Atención de Situaciones de violencia”.	POI IMAS, 2018.	Presupuesto reservado, el cual contempla la atención de hogares, familias o personas que enfrentan situaciones de violencia intrafamiliar y/o de género y está orientada a coadyuvar la satisfacción de sus necesidades inmediatas.
Año 2019		
Beneficio 1022 “Atención de Situaciones de violencia”.	Tabla de Límites Financieros del IMAS, 2019, pág.2.	El beneficio 1023 cambia su nombre a beneficio 1022 y se define como el beneficio que “Brinda las condiciones para la protección inmediata a personas víctimas de violencia intrafamiliar y de género, entre otras, mediante un aporte económico para facilitar la separación de la víctima del contexto en que se genera esta situación.
Año 2020		
Modelo de Intervención del IMAS.	Acuerdo N° 391-20 del Consejo Directivo y se publica mediante oficio IMAS-SGDS-1130-2020	Orientar los procesos institucionales del IMAS hacia la atención integral basada en derechos de las personas que conforman los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema, así como la intervención intersectorial de los territorios afectados por menores niveles de desarrollo y mayores desigualdades como determinantes del desarrollo social y humano sostenible.
Código 287 “Familias con dependientes de víctimas de femicidio”.	Oficio IMAS-SGDS-ABF-0156-2020 del Área de Bienestar Familiar del IMAS. Oficio IMAS-UEIG-69-2020 de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género del IMAS.	El IMAS participó en el diseño del Protocolo Interinstitucional de atención integral a víctimas indirectas de femicidio (Oficio IMAS-GG-1339-2020 de la Gerencia General) y se creó el código 287, mediante el cual podrá registrar la información sobre los beneficios de la oferta programática que reciban estas familias y darles seguimiento.
Pendiente de aprobación		
Revisión del Procedimiento para la atención de casos de violencia contra las mujeres.	Oficio IMAS-SGDS-ABF-0097-2020 del Área de Bienestar Familiar del IMAS.	Incluir un apartado relativo a la atención de los grupos familiares en situación de pobreza, que quedan a cargo de los hijos e hijas y personas dependientes de mujeres víctimas de femicidio

Estrategia NIDO: Niñez, Desarrollo y Oportunidades.	Su oficialización está programada para el jueves 17 de diciembre por medio de Decreto Ejecutivo.	Articular programas, servicios y proyectos que permitan la atención integral interinstitucional de los hogares en situación de pobreza extrema con mujeres en estado de gestación o lactancia, durante 36 meses, con énfasis en niñas y adolescentes madres.
------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL IMAS.

Tabla 6. Anexo # 6. Comisiones Institucionales

Artículo 3	
Comisión	Funciones
Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia CIVET	Le compete conducir técnicamente el Proceso de Gestión Ética dentro de la institución.
Comisión Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el IMAS	Es la encargada de ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del Reglamento para la prevención del Hostigamiento Sexual y velar por su efectivo cumplimiento, además de establecer la relación entre los valores del Código de Ética de la institución con las conductas que alejen esas prácticas.
Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS	Es la encargada de ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del Reglamento para la prevención del Acoso Laboral y velar por su efectivo cumplimiento, además de establecer la relación entre los valores del Código de Ética de la institución con las conductas que alejen esas prácticas.
Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD	Es una instancia orientada a asesorar y articular los esfuerzos en materia de discapacidad, para mejorar las condiciones de acceso y los servicios a toda la población (funcionaria y usuaria).
Comisión Institucional para la Igualdad Y No Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa CIINDPSD	Lidera la ejecución de la Política para Garantizar la Igualdad hacia la Población Sexualmente Diversa en el IMAS.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL IMAS.

Tabla 7. Anexo # 7. Denuncias por hostigamiento sexual presentadas a la Defensoría de los Habitantes

Artículo 3											
Año 2017											
Zona	Cantidad de personas funcionarias denunciadas	Sexo personas funcionarias denunciadas		Cantidad de personas víctimas	Sexo de personas víctimas		Relación		Grupo de edad	Etnia	Condición de discapacidad
		F	M		F	M	Victimario	Víctima			
Limón	1		X	1	X		Funcionario	Usuaría	Adulta	Mestiza	Neurológica
San José	1		X	1		X	Funcionario	Funcionario	Adulta	Mestiza	No aplica
Año 2018											
Puntarenas	1		X	5	X		Funcionario	Funcionaria	Adulta	Mestiza	No aplica
Año 2019											
Puntarenas	1		X	4	X		Funcionario	Usuaría	Adulta	Mestiza	No aplica

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA GERENCIA GENERAL

Tabla 8. Anexo # 8. Denuncias por acoso laboral

Artículo 3											
Año 2017											
Zona	Cantidad de personas funcionarias denunciadas	Sexo personas funcionarias denunciadas		Cantidad de personas víctimas	Sexo de personas víctimas		Relación		Grupo de edad	Etnia	Condición de discapacidad
		F	M		F	M	Victimario	Víctima			
Puntarenas	1	X		1	X		Jefatura	Subalterna	Adulta	Mestiza	No aplica
San José	1	X		1	X		Jefatura	Subalterna	Adulta	Mestiza	No aplica
Año 2018											
Limón	1	X		1		X	Jefatura	Subalterno	Adulta	Mestiza	No aplica
San José	1	X		1	X		Jefatura	Subalterna			
Guanacaste	1	X		1		X	Compañera	Compañero			
Año 2019											
San José	1	X		1	X		Jefatura	Subalterna	Adulta	Mestiza	No aplica

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA GERENCIA GENERAL

Tabla 9. Anexo # 9. Presupuesto total asignado y monto transferido a las mujeres en Programas Individuales, Según Año.

Artículo 3

AÑO	PRESUPUESTO ASIGNADO A LA INVERSION SOCIAL	MONTO TRASFERIDO A LAS MUJERES	PORCENTAJE DEL MONTO TRASFERIDO A MUJERES.
2017	173 682 941 290	100 708 419 632	58,0
2018	184 834 939 190	110 025 266 664	59,5
2019	235 802 971 810	126 420 172 877	53,6
AL 30- 11-2020	279 083 793 330	156 230 358 041	56,0
TOTAL	873 404 645 620	493 322 311 591	56,5

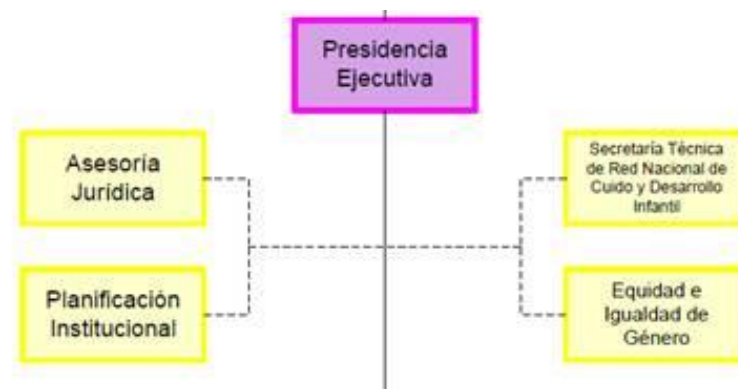
Fuente: IMAS, Dirección Financiera, unidad de Presupuesto y Area de sistemas de Información Social, 30-1:

1/ En colones corriente.

2017- Al 30/11/2020. 1/

Tabla 10. Anexo # 10. Posición jerárquica de la Unidad de Género del IMAS

Artículo 3



FUENTE: DESARROLLO HUMANO IMAS

Tabla 11. Anexo # 11. Gasto administrativo operativo institucional y de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género

Artículo 3				
Gasto Administrativo Operativo Por Año	Gasto Administrativo Operativo Institucional Asignado por año	Periodo	Gasto Administrativo Operativo Asignado a la Unidad de Género	% Gtos Adm-Oper Unidad Genero / Gto Adm-Oper Institucional
2017	₡ 46,922,207.65	01-07-2017 al 31-12-2017	258.87	0.00%
2018	₡ 48,031,230.68	01-01-2018 al 31-12-2018	4,317.55	0.01%
2019	₡ 48,744,557.75	01-01-2019 al 31-12-2019	6,587.50	0.01%
AL 30 de noviembre 2020	₡ 44,807,273.78	01-01-2020 al 30-11-2020	5,117.33	0.01%
TOTAL	₡ 1 88,505,269.87	TOTAL	16,281.25	0.01%

Nota. El gasto Administrativo Operativo incluye el Programa Empresas Comerciales-Actividades Centrales y Protección y Promoción Social y Únicamente el año 2017 incluye el SINIRUBE en ese momento.

Tabla 12. Anexo # 12. Personas beneficiadas en Programas Individuales, por sexo y monto transferido, según beneficio. Año 2017
Artículo 4

BENEFICIOS	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
AVANCEMOS	91 371	27 402 784 500	101 813	30 531 884 000	193 184	57 934 668 500
ATENCION A FAMILIA	21 245	5 196 696 513	111 736	47 270 761 561	132 981	52 467 458 074
CUIDO Y DESARROLLO	13 223	14 953 716 555	12 141	13 682 301 918	25 364	28 636 018 473
EMERGENCIAS	2 674	903 772 050	6 308	2 249 524 550	8 982	3 153 296 600
ASIGNACION FAMILIA	337	218 558 100	1 783	1 210 134 510	2 120	1 428 692 610
CAPACITACION	262	53 613 944	2 774	623 662 714	3 036	677 276 658
CAPACITACION TERRI	81	30 240 000	378	146 720 000	459	176 960 000
COMPRA DE LOTES O COMPRA DE LOTES CON VIVIENDA			2	3 500 000	2	3 500 000
IDEAS PRODUCTIVAS I	302	374 730 229	1 163	1 561 903 693	1 465	1 936 633 922
MEJORAMIENTO DE V	21	58 629 906	211	574 711 953	232	633 341 859
MEJORAMIENTO DE V	17	32 686 673	65	129 521 894	82	162 208 567
PRESTACION ALIMEN	53	75 766 000	134	204 800 000	187	280 566 000
PROCESOS FORMATIV	312	44 478 913	13 167	2 229 949 839	13 479	2 274 428 752
TITULACION	27	0	97	0	124	0
TMC-PERSONAS TRAB	179	130 559 500	119	87 038 000	298	217 597 500
VEDA	1 216	507 645 000	483	202 130 000	1 699	709 775 000
Total general	129 389	49 983 877 883	225 761	100 708 544 632	355 150	150 692 422 515

FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL. GENERADO DEL SABEN EL 1/01/2018, DATOS CON CIERRE PRESUPUESTARIO 31/12/2017

Tabla 13. Anexo # 13. Mujeres beneficiadas en subsidios individuales, por tipo de discapacidad, según zona y nacionalidad. Año 2017

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	NO PRESENTA		SIN INF.		PRESENTA		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	175 619	68 148 858 110	1 919	141 893 000	21 687	8 350 055 296	199 225	76 640 806 406
SIN INF.			622	91 843 000			622	91 843 000
COSTARRICENSE	163 111	63 282 449 965	671	45 955 000	19 983	7 666 087 316	183 765	70 994 492 281
NICARAGUENSE	11 910	4 653 669 534	6	1 765 000	1 607	640 186 117	13 523	5 295 620 651
NO HAY DATO	—	—	583	680 000			583	680 000
OTRO CENTROAMERICANO	367	119 519 603	1	300 000	67	31 695 863	435	151 515 466
OTRO LATINOAMERICANO	200	78 661 530	33	500 000	26	11 111 000	259	90 272 530
RESTO DEL MUNDO	31	14 557 478	3	850 000	4	975 000	38	16 382 478
RURAL	64 270	21 072 728 751	608	150 406 079	8 330	2 939 866 145	73 208	24 163 000 975
SIN INF.	—	—	366	44 707 000	366	44 707 000	366	44 707 000
COSTARRICENSE	59 240	19 279 465 057	8	2 730 000	7 220	2 419 293 697	66 468	21 701 488 754
NICARAGUENSE	4 719	1 720 215 874	—	—	1 093	418 078 574	5 812	2 138 294 448
OTRO CENTROAMERICANO	274	62 424 820	—	—	11	4 238 125	285	66 662 945
OTRO LATINOAMERICANO	27	7 878 000	—	—	4	2 168 000	31	10 046 000
RESTO DEL MUNDO	10	2 745 000	—	—	2	700 000	12	3 445 000
SIN INF.	—	—	234	50 680 749	234	50 680 749	234	50 680 749
NOZONA	—	—	—	—				
SIN DATO	—	—	120	52 288 330			120	52 288 330
Total general	239 889	89 221 586 861	2 647	292 299 079	30 017	11 289 921 441	272 553	100 803 807 381
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017</i>								

Tabla 14. Anexo # 14. Jefaturas de familia beneficiadas, por sexo y monto transferido, según zona y nacionalidad. Año 2017

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	14 196	3 951 158 217	91 626	36 732 480 182	105 822	40 683 638 399
COSTARRICENSE	12 440	3 423 834 756	81 647	32 616 421 334	94 087	36 040 256 090
NICARAGUENSE	1 642	491 243 576	9 640	3 980 410 659	11 282	4 471 654 235
OTRO CENTROAMERICA	68	22 596 885	202	79 970 113	270	102 566 998
OTRO LATINOAMERICA	36	9 795 000	120	49 553 076	156	59 348 076
RESTO DEL MUNDO	10	3 688 000	17	6 125 000	27	9 813 000
RURAL	11 215	2 967 819 346	28 772	10 597 189 585	39 987	13 565 008 931
COSTARRICENSE	9 746	2 551 648 386	25 340	9 241 369 952	35 086	11 793 018 338
NICARAGUENSE	1 426	404 851 489	3 363	1 333 404 822	4 789	1 738 256 311
OTRO CENTROAMERICA	39	10 669 471	53	17 174 811	92	27 844 282
OTRO LATINOAMERICA	4	650 000	13	4 315 000	17	4 965 000
RESTO DEL MUNDO			3	925 000	3	925 000
Total general	25 411	6 918 977 563	120 398	47 329 669 767	145 809	54 248 647 330
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017</i>						

Tabla 15. Anexo # 15. Población migrante beneficiada por sexo, línea de pobreza y monto invertido, según zona y tipo de discapacidad. Julio a diciembre, 2017

Artículo 4

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	MASCULINO						TOTAL MASCULINO		FEMENINO						TOTAL	
	EXTREMA		BASICA		NO POBRES		N° PERSONAS	MONTO	EXTREMA		BASICA		NO POBRES		PERSONAS	MONTO
	N° PERSONAS	MONTO	N° PERSONAS	MONTO	PERSONA	MONTO			N° PERSONAS	MONTO	N° PERSONAS	MONTO	N° PERSONAS	MONTO		
URBANA	1 863	368 476 344	1 161	258 953 692	55	12 180 000	3 079	639 610 036	7 012	2 094 825 865	3 866	1 108 928 408	189	58 575 197	14 146	3 901 939 506
Sin información	23	7 000 000	3	375 000			26	7 375 000	9	3 015 000				35	10 390 000	
1. Deficiencia visual	29	5 740 000	13	3 735 000	1	150 000	43	9 625 000	89	27 680 000	45	13 282 000	3	930 000	180	51 517 000
2. Deficiencia auditiva	6	1 373 900	8	1 875 885			14	3 249 785	19	5 945 000	13	2 810 000			46	12 004 785
3. Retraso mental	4	650 000	3	520 000			7	1 170 000	6	1 650 000	8	1 755 000			21	4 575 000
4. Enfermedad mental	4	1 040 000	5	825 000			9	1 865 000	27	9 470 168	10	2 124 990	1	450 000	47	13 910 158
5. Deficiencia en siste	95	23 362 500	30	7 720 000	1	200 000	126	31 282 500	180	53 259 803	98	30 663 915	5	1 250 000	409	116 456 218
6. Deficiencia en siste	33	6 465 000	13	3 465 000	1	150 000	47	10 080 000	83	24 949 167	45	15 759 000	1	200 000	176	50 988 167
7. Otras deficiencias	81	20 508 050	50	12 060 000	1	1 320 000	132	33 888 050	299	91 756 605	183	52 120 079	8	2 858 601	622	180 623 335
8. Deficiencias múltipl	79	18 065 000	30	6 690 000	1	100 000	110	24 855 000	185	53 388 160	101	26 198 378	1	225 000	397	104 666 538
9. No tiene	1 509	284 271 894	1 006	221 687 807	50	10 260 000	2 565	516 219 701	6 115	1 823 711 962	3 363	964 215 046	170	52 661 596	12 213	3 356 808 305
RURAL	1 445	293 836 663	495	117 166 638	45	7 925 000	1 985	418 928 301	3 298	908 166 554	1 326	400 886 899	127	37 230 590	6 736	1 765 212 344
Sin Información	2	1 938 000					2	1 938 000						2	1 938 000	
1. Deficiencia visual	29	6 775 000	12	2 695 000	1	375 000	42	9 845 000	47	13 037 000	21	5 916 000	1	150 000	111	28 948 000
2. Deficiencia auditiva	9	2 170 000	3	850 000			12	3 020 000	11	3 325 000	5	1 120 000			28	7 465 000
3. Retraso mental	6	1 455 000	2	390 000			8	1 845 000	4	1 215 000					12	3 060 000
4. Enfermedad mental	3	720 000	1	150 000			4	870 000	7	2 060 000	4	796 666	1	225 000	16	3 951 666
5. Deficiencia en siste	92	20 181 203	20	5 015 000			112	25 196 203	118	31 435 000	42	14 090 215	2	716 666	274	71 438 084
6. Deficiencia en siste	45	9 280 000	18	4 126 666			63	13 406 666	130	35 925 832	62	19 133 332	7	2 681 000	262	71 146 830
7. Otras deficiencias	86	18 248 170	29	6 505 000	4	490 000	119	25 243 170	187	51 494 187	82	22 635 138	5	1 320 000	393	100 692 495
8. Deficiencias múltipl	86	20 220 000	23	5 815 000			109	26 035 000	144	36 710 000	56	15 326 666	5	1 375 000	314	79 446 666
9. No tiene	1 087	212 849 290	387	91 619 972	40	7 060 000	1 514	311 529 262	2 650	732 964 535	1 054	321 868 882	106	30 762 924	5 324	1 397 125 603
Total general	3 308	662 313 007	1 656	376 120 330	100	20 105 000		1 058 538 337	10 310	3 002 992 419	5 192	1 509 815 307	316	95 805 787	20 882	5 667 151 850

FUENTE: SISTEMAS DE INFORMACIÓN SOCIAL, AÑO 2017.

Tabla 16. Anexo # 16. Jefatura femenina persona afrodescendiente, por monto invertido, según zona y tipo discapacidad. 1 julio al 31 diciembre, 2017

Artículo 4

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD		MONTO
<u>URBANA</u>		
1. Deficiencia visual	4	825 000
2. Deficiencia auditiva	1	300 000
4. Enfermedad mental	2	900 000
5. Deficiencia en sistema musc	2	300 000
6. Deficiencia en sistema respi	4	1 250 000
7. Otras deficiencias	22	6 095 000
8. Deficiencias múltiples	2	600 000
9. No tiene	181	39 925 651
<u>RURAL</u>		
1. Deficiencia visual	2	400 000
2. Deficiencia auditiva	1	350 000
5. Deficiencia en sistema musc	4	975 000
6. Deficiencia en sistema respi	1	1 024 926
7. Otras deficiencias	10	2 475 000
8. Deficiencias múltiples	6	2 025 000
9. No tiene	59	15 352 659
Total general	301	72 798 236

FUENTE: SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 2017

Tabla 17. Anexo # 17. Jefatura femenina persona refugiadas, por monto invertido, según zona, tipo discapacidad. 1 Julio a diciembre, 2017

Artículo 4

ZONA Y TIPO DE DISCAPACIDA	N° PERSONAS	MONTO
<u>URBANA</u>		
5. Deficiencia en sistema musc.	2	375 000
7. Otras deficiencias	3	852 000
9. No tiene	31	9 444 000
Total general	36	10 671 000

FUENTE: SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 2017

Tabla 18. Anexo 18. Personas beneficiadas en programas individuales, por sexo y monto transferido, según beneficio. Año 2018

Artículo 4

BENEFICIOS	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
AVANCEMOS	91 893	31 372 870 000	109 717	37 128 287 000	21	4 740 000	201 631	68 505 897 000
ATENCION A FAMILIA	22 258	9 672 041 177	105 044	47 816 129 825	15	5 900 000	127 317	57 494 071 002
ASIGNACION FAMILIAR	572	370 432 000	1 909	1 229 773 174			2 481	1 600 205 174
CUIDADO Y DESARROLLO	14 904	14 822 263 135	13 820	13 731 879 988	2	917 000	28 726	28 555 060 123
ATENCION SITUACIONES	4	600 000	415	66 015 000			419	66 615 000
CAPACITACION	350	85 890 405	3 899	1 046 087 124	3	900 000	4 252	1 132 877 529
CAPACITACION PERSONAS	120	42 119 461	378	145 108 504			498	187 227 965
EMERGENCIAS	1 061	371 421 382	2 354	894 386 293	2	1 050 000	3 417	1 266 857 675
EMPRENDIMIENTO	348	503 330 140	1 151	1 678 098 722			1 499	2 181 428 862
MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS	44	112 015 236	205	594 157 307	1	3 000 000	250	709 172 543
MEJORAMIENTO DE SERVICIOS	9	29 593 430	38	138 997 847			47	168 591 277
PERSONAS EN SITUACION DE ABANDONO			2	5 170 000			2	5 170 000
PRESTACION ALIMENTARIA	96	142 725 000	157	237 030 000			253	379 755 000
PROCESOS FORMALES	819	103 309 648	15 960	2 862 591 515	3	640 400	16 782	2 966 541 563
TMC-PERSONAS TRANS	199	108 163 000	107	61 062 000			306	169 225 000
VEDA	904	329 945 000	385	141 695 000			1 289	471 640 000
Total general	130 975	58 066 719 014	223 557	107 776 469 299	37	17 147 400	354 569	165 860 335 713

FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL. GENERADO DEL SABEN EL 1/01/2019, DATOS CON CIERRE PRESUPUESTARIO 31/12/2018

Tabla 19. Anexo 19. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido, según zona y nacionalidad. Año 2018

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	SIN INFORMACION		NO PRESENTA		PRESENTA		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA	<u>859</u>	<u>197 588 101</u>	<u>149 276</u>	<u>75 364 311 507</u>	<u>17 958</u>	<u>7 755 122 115</u>	<u>168 093</u>	<u>83 317 021 723</u>
Sin Informacion	512	84 377 481					512	84 377 481
COSTARRICENSE	164	63 259 590	137 942	69 922 247 519	16 645	7 214 178 302	154 751	77 199 685 411
NICARAGUENSE	16	4 935 000	10 357	5 048 515 859	1 203	492 034 413	11 576	5 545 485 272
NO HAY DATO	2	750 000					2	750 000
OTRO CENTROAMERICA	4	2 050 000	548	209 393 422			619	242 311 822
OTRO LATINOAMERICA	8	5 350 000	393	162 727 906	39	16 811 000	440	184 888 906
RESTO DEL MUNDO	4	2 100 000	36	21 426 801	4	1 230 000	44	24 756 801
Sin Informacion	149	34 766 030					149	34 766 030
RURAL	<u>286</u>	<u>4 569 687 088</u>	<u>49 392</u>	<u>22 044 616 105</u>	<u>5 865</u>	<u>2 358 406 292</u>	<u>55 489</u>	<u>24 443 780 397</u>
Sin Informacion	228	39 388 000					228	39 388 000
COSTARRICENSE	4	1 370 000	45 632	20 389 800 896	5 159	2 071 890 183	50 795	22 463 061 079
NICARAGUENSE			3 442	1 570 274 209	691	280 476 109	4 133	1 850 750 318
OTRO CENTROAMERICA			287	71 155 000	12	4 615 000	299	75 770 000
OTRO LATINOAMERICA			23	10 061 000	2	1 275 000	25	11 336 000
RESTO DEL MUNDO			8	3 325 000	1	150 000	9	3 475 000
SIN ZONA	<u>27</u>	<u>2 264 464 544</u>	<u>0</u>	<u>0</u>			<u>27</u>	<u>2 264 464 544</u>
Sin Informacion	27	2 264 464 544					27	2 264 464 544
Total general	<u>1 062</u>	<u>2 502 810 645</u>	<u>198 668</u>	<u>97 408 927 612</u>	<u>23 823</u>	<u>10 113 528 407</u>	<u>223 553</u>	<u>110 025 266 664</u>
FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018								

Tabla 20. Anexo 20. Jefaturas de familia beneficiadas, por sexo y monto transferido, según zona y nacionalidad. Año 2018

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	SEXO							
	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>14 065</u>	<u>6 558 944 637</u>	<u>76 487</u>	<u>41 819 781 744</u>	<u>15</u>	<u>9 765 400</u>	<u>90 567</u>	<u>48 388 491 781</u>
COSTARRICENSE	12 126	5 657 733 687	67 639	37 243 811 745	14	9 525 400	79 779	42 911 070 832
NICARAGUENSE	1 655	787 320 096	8 313	4 340 707 448	1	240 000	9 969	5 128 267 544
OTRO CENTROAMERICA	136	59 204 844	286	126 809 438			422	186 014 282
OTRO LATINOAMERICA	135	48 524 253	231	97 599 462			366	146 123 715
RESTO DEL MUNDO	13	6 161 757	18	10 853 651			31	17 015 408
<u>RURAL</u>	<u>9 235</u>	<u>4 568 014 498</u>	<u>22 219</u>	<u>11 680 917 262</u>	<u>5</u>	<u>1 950 000</u>	<u>31 459</u>	<u>16 250 881 760</u>
COSTARRICENSE	8 002	3 964 013 612	19 715	10 387 887 112	4	1 150 000	27 721	14 353 050 724
NICARAGUENSE	1 189	581 619 023	2 452	1 267 891 150	1	800 000	3 642	1 850 310 173
OTRO CENTROAMERICA	40	21 131 863	36	17 482 000			76	38 613 863
OTRO LATINOAMERICA	4	1 250 000	13	6 382 000			17	7 632 000
RESTO DEL MUNDO			3	1 275 000			3	1 275 000
Total, general	23 300	11 126 959 135	98 706	53 500 699 006	20	11 715 400	122 026	64 639 373 541

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 21. Anexo # 21. Población migrante beneficiada por sexo y monto invertido, según zona y tipo de discapacidad. Año 2018

Artículo 4

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		N°	MONTO
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO		
URBANA	3 855	1 506 624 927	12 333	5 767 882 721	1	240 000	16 189	7 274 747 648
Sin informacion	88	34 825 381	32	14 435 000			120	49 260 381
AUDITIVA	14	4 425 000	43	19 125 978			57	23 550 978
COGNITIVA	9	3 220 000	16	5 498 000			25	8 718 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	197	81 891 971	626	255 507 198			823	337 399 169
FISICA	223	106 533 236	432	172 773 494			655	279 306 730
PSICOSOCIAL	6	2 110 000	35	14 463 000			41	16 573 000
VISUAL	53	23 952 697	151	64 048 993			204	88 001 690
NO PRESENTA	3 265	1 249 666 642	10 998	5 222 031 058	1	240 000	14 264	6 471 937 700
RURAL	2 007	856 405 160	4 232	1 886 609 478	1	800 000	6 240	2 743 814 638
Sin informacion	4	7 520 000					4	7 520 000
AUDITIVA	19	6 236 400	15	6 380 000			34	12 616 400
COGNITIVA	5	2 842 000	6	2 155 000			11	4 997 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	193	77 538 087	331	131 017 045			524	208 555 132
FISICA	167	70 167 335	292	118 977 064			459	189 144 399
PSICOSOCIAL	3	890 000	8	3 310 000			11	4 200 000
VISUAL	45	18 807 779	54	24 532 000			99	43 339 779
NO PRESENTA	1 571	672 403 559	3 526	1 600 238 369	1	800 000	5 098	2 273 441 928
Total general	5 862	2 363 030 087	16 565	7 654 492 199	2	1 040 000	22 429	10 018 562 286

Tabla 22. Anexo # 22. Jefatura femenina persona, afrodescendientes beneficiada, por monto invertido, según zona y tipo de discapacidad. Año 2018.

Artículo 4

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	N° PERSONAS	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>245</u>	<u>92 171 965</u>
AUDITIVA	2	600 000
FISICA	7	2 845 000
VISUAL	5	1 050 000
COGNITIVA	1	100 000
PSICOSOCIAL	1	250 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORE:	21	5 705 000
NO PRESENTA	208	81 621 965
<u>RURAL</u>	<u>75</u>	<u>21 751 085</u>
AUDITIVA	1	550 000
FISICA	6	2 205 000
VISUAL	2	520 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORE:	12	4 100 000
NO PRESENTA	54	14 376 085
Total general	320	113 923 050

FUENTE: SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 23. Anexo #23. Personas refugiadas beneficiadas mediante convenio ACNUR, por sexo y monto transferido. Año 2018

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA	<u>525</u>	<u>165 900 060</u>	<u>645</u>	<u>203 380 333</u>	<u>1 170</u>	<u>369 280 393</u>
Sin Información	20	2 500 000	8	950 000	28	3 450 000
COSTARRICENSE	10	7 707 850	15	8 136 217	25	15 844 067
NICARAGUENSE	178	34 138 381	234	50 013 000	412	84 151 381
OTRO CENTROAMERICA	144	53 522 999	159	60 602 808	303	114 125 807
OTRO LATINOAMERICA	154	61 559 830	224	80 928 308	378	142 488 138
RESTO DEL MUNDO	19	6 471 000	5	2 750 000	24	9 221 000
RURAL	<u>2</u>	<u>750 000</u>	<u>4</u>	<u>1 000 000</u>	<u>6</u>	<u>1 750 000</u>
NICARAGUENSE			3	750 000	3	750 000
OTRO CENTROAMERICA	2	750 000			2	750 000
OTRO LATINOAMERICA			1	250 000	1	250 000
Total, general	510	166 650 060	643	204 380 333	1 153	371 030 393

FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SBEN. AÑO 2018

Tabla 24. Anexo # 24. Jefatura femenina, persona indígena beneficiada, por monto invertido, según zona y tipo de discapacidad. Año 2018

Artículo 4

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	N° PERSONAS	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>389</u>	<u>228 432 775</u>
AUDITIVA	4	3 880 738
COGNITIVA	2	1 052 000
FISICA	8	3 208 430
PSICOSOCIAL	3	3 369 609
VISUAL	6	1 035 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	21	8 562 000
NO PRESENTA	345	207 324 998
<u>RURAL</u>	<u>1 467</u>	<u>837 152 956</u>
AUDITIVA	4	1 380 000
COGNITIVA	2	450 000
FISICA	23	9 910 000
PSICOSOCIAL	2	944 366
VISUAL	17	5 181 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	75	31 170 722
NO PRESENTA	1 344	788 116 868
Total general	1 856	1 065 585 731

FUENTE: SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 25. Anexo # 25. Personas beneficiadas en programas individuales, por sexo y monto transferido, según beneficios. Año 2019

Artículo 4

BENEFICIOS	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
CRECEMOS	108 129	12 023 200 000	102 158	11 433 241 000	34	3 858 000	210 321	23 460 299 000
AVANCEMOS	93 099	33 189 578 000	110 073	39 036 700 110	33	10 360 000	203 205	72 236 638 110
ATENCION A FAMILIAS	21 419	9 531 789 459	116 273	50 429 293 094	35	14 290 000	137 727	59 975 372 553
CUIDADO Y DESARROLLO IN	15 919	17 912 400 132	14 660	16 523 470 057	11	10 473 440	30 590	34 446 343 629
VEDA	1 039	444 625 000	438	187 195 000			1 477	631 820 000
PROCESOS FORMATIVOS	1 338	161 739 178	14 246	1 869 355 745	3	540 000	15 587	2 031 634 923
ATENCION DE SITUACIONES	11	8 100 000	786	466 164 628			797	474 264 628
EMPREDIMIENTOS PRODU	439	692 810 458	1 186	1 761 111 944	1	1 789 757	1 626	2 455 712 159
ASIGNACION FAMILIAR H	162	100 361 193	1 879	1 269 341 100	2	995 000	2 043	1 370 697 293
CAPACITACION	613	160 367 129	6 357	1 747 632 717	3	844 499	6 973	1 908 844 345
EMERGENCIAS	265	193 001 890	728	533 767 958	.	.	993	726 769 848
MEJORAMIENTO DE VIVIEN	56	165 240 909	329	932 753 693	.	.	385	1 097 994 602
TMC-PERSONAS TRABAJAD	294	149 499 110	158	75 468 700	.	.	452	224 967 810
PRESTACION ALIMENTARIA	107	180 543 600	78	111 293 708	.	.	185	291 837 308
MEJORAMIENTO DE VIVIEN	5	22 893 709	17	43 383 423	.	.	22	66 277 132
Total general	237 665	74 936 149 767	332 541	126 420 172 877	110	43 150 696	570 316	201 399 473 340

FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN AÑO 2019.

Tabla 26. Anexo 26. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido, según zona y nacionalidad. Año 2019

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	<u>SIN INFORMACION</u>		<u>NO PRESENTA</u>		<u>PRESENTA</u>		<u>TOTAL</u>	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA	<u>14 905</u>	<u>1 742 995 340</u>	<u>141 826</u>	<u>31 965 146 242</u>	<u>17 335</u>	<u>4 386 964 964</u>	<u>174 066</u>	<u>38 095 106 546</u>
SIN INFORMACION	108	15 439 000					108	15 439 000
COSTARRICENSE	13 861	1 626 326 000	130 671	28 752 907 686	16 194	4 072 176 085	160 726	34 451 409 771
NICARAGUENSE	24	10 175 000	10 075	2 957 561 405	1 080	297 424 857	11 179	3 265 161 262
NO HAY DATO	422	23 954 000					422	23 954 000
OTRO CENTROAMERICA	2	1 200 000	599	129 728 990	37	11 673 822	638	142 602 812
OTRO LATINOAMERICA	5	2 050 000	410	112 074 161	23	5 565 200	438	119 689 361
RESTO DEL MUNDO	424	53 302 000	71	12 874 000	1	125 000	496	66 301 000
Sin Informacion	59	10 549 340					59	10 549 340
RURAL	<u>110</u>	<u>22 083 362</u>	<u>56 731</u>	<u>11 507 360 240</u>	<u>6 169</u>	<u>1 476 950 960</u>	<u>63 010</u>	<u>13 006 394 562</u>
Sin Informacion	54	8 190 000					54	8 190 000
COSTARRICENSE	11	2 710 000	52 754	10 546 449 929	5 478	1 311 488 208	58 243	11 860 648 137
NICARAGUENSE	.	.	3 674	913 765 661	671	160 861 762	4 345	1 074 627 423
OTRO CENTROAMERICA	.	.	270	41 759 650	15	3 678 990	285	45 438 640
OTRO LATINOAMERICA	.	.	18	3 773 000	3	518 000	21	4 291 000
RESTO DEL MUNDO	.	.	15	1 612 000	2	404 000	17	2 016 000
SIN ZONA
Sin Informacion	45	11 183 362	45	11 183 362
Total general	15 015	1 765 078 702	198 557	43 472 506 482	23 504	5 863 915 924	237 076	51 101 501 108

FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019

Tabla 27. Anexo 27. Jefes de familia beneficiados en beneficios individuales, por sexo y monto entregado, según zona y nacionalidad. Año 2019

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	SEXO									
	FEMENINO		MASCULINO		INTERSEXO		SIN INF.		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>196 271</u>	<u>76 907 367 135</u>	<u>95 189</u>	<u>23 230 935 462</u>	<u>61</u>	<u>20 160 907</u>	<u>834</u>	<u>52 358 000</u>	<u>279 607</u>	<u>100 210 821 504</u>
COSTARRICENSE	184 969	71 520 337 394	89 396	21 226 417 515	57	18 151 408	24	2 904 000	262 023	92 767 810 317
NICARAGUENSE	9 623	4 752 454 337	4 244	1 641 722 555	3	1 550 000	1	825 000	13 711	6 396 551 892
OTRO CENTROAMERICANO	495	206 423 412	609	161 965 646					1 018	368 389 058
OTRO LATINOAMERICANO	421	260 297 990	356	124 191 936	1	459 499			707	384 949 425
RESTO DEL MUNDO	487	85 303 782	520	67 122 811					999	152 426 593
Sin Infor.	276	82 550 220	64	9 514 999			9	1 616 000	349	93 681 219
NO HAY DATO							800	47 013 000	800	47 013 000
RURAL	<u>57 985</u>	<u>17 038 701 550</u>	<u>46 808</u>	<u>11 770 969 895</u>	<u>13</u>	<u>2 685 000</u>	<u>21</u>	<u>2 858 000</u>	<u>103 546</u>	<u>28 815 214 445</u>
COSTARRICENSE	54 513	15 582 793 528	43 698	10 673 591 258	13	2 685 000	21	2 858 000	97 056	26 261 927 786
NICARAGUENSE	3 113	1 358 315 227	2 602	977 783 250					5 697	2 336 098 477
OTRO CENTROAMERICANO	197	50 926 605	435	106 164 387					559	157 090 992
OTRO LATINOAMERICANO	21	7 620 800	12	2 933 000					32	10 553 800
RESTO DEL MUNDO	11	2 803 000	19	3 474 000					30	6 277 000
Sin Inf. Nacionalidad	130	36 242 390	42	7 024 000					172	43 266 390
NOZONA	<u>91</u>	<u>53 200 699</u>	<u>24</u>	<u>5 630 300</u>					<u>115</u>	<u>58 830 999</u>
Sin Infor.	91	53 200 699	24	5 630 300					115	58 830 999
Sin Inf. SEXO							92	19 168 810	92	19 168 810
Total general	254 347	93 999 269 384	142 021	35 007 535 657	74	22 845 907	947	74 384 810	383 360	129 104 035 758

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019.

Tabla 28. Anexo # 28. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido, según zona y etnia. Año 2019

Artículo 4

ZONA Y ETNIA	<u>SIN INFORMACION</u>		NO PRESENTA		PRESENTA		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>14 340</u>	<u>1 741 465 000</u>	<u>254 442</u>	<u>59 417 013 578</u>	<u>26 588</u>	<u>6 685 355 904</u>	<u>295 913</u>	<u>67 843 834 482</u>
0	543	42 233 000	108	20 856 650	3	412 650	654	63 502 300
Blanca o mestiza	179	59 146 000	230 879	54 827 261 045	24 951	6 330 855 629	256 009	61 217 262 674
Indígena			3 273	740 266 645	244	60 248 518	3 517	800 515 163
N/A	44	12 757 000	14 890	2 416 835 024	924	180 685 823	15 858	2 610 277 847
Negra, afrodescendiente o mulata	8	2 990 000	4 363	1 118 410 076	420	100 877 384	4 791	1 222 277 460
Oriental (asiática)	1	186 000	23	4 365 600			24	4 551 600
Otra	14 108	1 624 153 000	906	289 018 538	46	12 275 900	15 060	1 925 447 438
(en blanco)								
0	72	13 657 330					72	13 657 330
RURAL	<u>69</u>	<u>11 561 390</u>	<u>80 112</u>	<u>17 360 916 624</u>	<u>8 844</u>	<u>2 126 748 129</u>	<u>89 025</u>	<u>19 499 226 143</u>
0	57	8 701 390	23	3 720 400			80	12 421 790
Blanca o mestiza	7	1 850 000	65 020	14 308 841 197	8 007	1 938 445 333	73 034	16 249 136 530
Indígena			8 878	2 120 994 469	422	105 221 381	9 300	2 226 215 850
N/A	1	500 000	5 267	716 034 359	286	47 983 230	5 554	764 517 589
Negra, afrodescendiente o mulata			831	187 872 249	114	30 784 535	945	218 656 784
Oriental (asiática)			4	983 000			7	1 708 000
Otra	4	510 000	89	22 470 950	12	3 588 650	105	26 569 600
NOZONA	<u>4</u>	<u>26 754 812</u>					<u>132</u>	<u>26 754 812</u>
0	10	3 163 922					10	3 163 922
Blanca o mestiza	115	22 542 890					115	22 542 890
N/A	7	1 048 000					7	1 048 000
Total general	15 156	1 793 438 532	334 554	76 777 930 202	35 432	8 812 104 033	385 142	87 383 472 767
Fuente: IMAS, Sistemas de Informacion Social, año 2019								

Tabla 29. Anexo # 29. Personas refugiadas beneficiarias en programas sociales, según convenio por sexo, monto transferido, zona y nacionalidad. Año 2019

Artículo 4

ZONA Y NACION	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA	<u>725,00</u>	<u>314 268 560,00</u>	<u>1 211,00</u>	<u>489 118 232,00</u>	<u>1,00</u>	<u>459 499,00</u>	<u>1 937,00</u>	<u>803 846 291,00</u>
Sin Informacion	3,00	600 000,00	3,00	600 000,00
NICARAGUENSE	471,00	176 053 657,00	836,00	320 525 252,00	.	.	1 307,00	496 578 909,00
OTRO CENTROA	63,00	33 069 000,00	124,00	50 791 490,00	.	.	187,00	83 860 490,00
OTRO LATINOAM	178,00	99 244 903,00	245,00	114 943 490,00	1,00	459 499,00	424,00	214 647 892,00
RESTO DEL MUN	10,00	5 301 000,00	6,00	2 858 000,00	.	.	16,00	8 159 000,00
RURAL	<u>55,00</u>	<u>13 942 591,00</u>	<u>142,00</u>	<u>37 869 800,00</u>	<u>.</u>	<u>.</u>	<u>197,00</u>	<u>51 812 391,00</u>
Sin Informacion	2,00	400 000,00	1,00	200 000,00	.	.	3,00	600 000,00
NICARAGUENSE	48,00	10 434 000,00	126,00	32 575 800,00	.	.	174,00	43 009 800,00
OTRO CENTROA	5,00	3 108 591,00	11,00	4 194 000,00	.	.	16,00	7 302 591,00
OTRO LATINOAM	.	.	4,00	900 000,00	.	.	4,00	900 000,00
Total general	780,00	328 211 151,00	1 353,00	526 988 032,00	1,00	459 499,00	2 134,00	855 658 682,00
FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN AÑO 2019								

Tabla 30. Anexo # 30. Personas beneficiadas en programas individuales, por sexo y monto transferido, según beneficio. Año 2020

Artículo 4

BENEFICIOS	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
CUIDADO Y DESARROLLO INFANTIL	13 142	15 619 641 424	12 180	14 406 842 963	11	14 628 532	25 334	30 041 756 009
AVANCEMOS	83 249	27 721 122 300	96 280	32 060 519 000	33	9 882 000	179 562	59 791 523 300
ATENCION A FAMILIAS	18 784	8 388 415 920	82 661	35 860 718 932	43	17 951 000	101 488	44 267 085 852
CRECEMOS	114 829	21 571 545 000	109 155	20 439 555 000	51	8 883 000	224 035	42 019 983 000
EMERGENCIAS	43 596	15 190 545 415	114 503	48 337 959 043	42	15 225 000	158 141	63 543 729 458
ASIGNACION FAMILIAR H	107	98 560 000	1 398	1 313 346 668	1	400 000	1 506	1 412 306 668
ATENCION DE SITUACIONES DE VIOLENCIA	12	6 835 000	805	571 575 535			817	578 410 535
CAPACITACION	47	14 397 451	839	223 911 387			886	238 308 838
EMPREDIMIENTOS PRODUCTIVOS	43	73 396 318	85	127 504 126			128	200 900 444
MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS	6	15 855 293	43	120 838 593			49	136 693 886
MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS	2	7 633 021	11	38 744 794			13	46 377 815
PRESTACION ALIMENTARIA	92	138 629 100	59	85 857 500			151	224 486 600
PROCESOS FORMATIVOS	114	23 100 000	10 268	2 382 070 500	4	750 000	10 386	2 405 920 500
TMC-PERSONAS TRABAJADORAS	346	172 490 000	173	85 319 000			519	257 809 000
VEDA	973	416 585 000	411	175 595 000			1 384	592 180 000
Total general	260 423	89 458 751 242	381 346	156 230 358 041	160	67 719 532	641 929	245 757 471 905
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AL 7/12/2020</i>								

Tabla 31. Anexo 31. Mujeres beneficiadas en subsidios individuales, por discapacidad, según zona y nacionalidad. Año 2020

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	NO PRESENTA		SIN INFORMACION		ZONA, NACIONALIDAD Y DISCAP/		PRESENTA		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>243 435</u>	<u>96 321 592 546</u>	<u>10 062</u>	<u>3 674 790 905</u>	.	.	<u>23 458</u>	<u>9 923 618 122</u>	<u>276 955</u>	<u>109 920 001 573</u>
SIN INFORMACION			483	112 352 265	.	.	0	0	483	112 352 265
COSTARRICENSE	228 659	90 286 227 843	8 776	1 903 881 000	.	.	22 075	9 328 294 840	259 510	101 518 403 683
NICARAGUENSE	13 560	5 563 119 977	14	11 225 000	.	.	1 288	552 268 282	14 862	6 126 613 259
NO HAY DATO			360	54 722 000	.	.	0	0	360	54 722 000
OTRO CENTROAMERICA	615	229 348 805	4	1 100 000	.	.	60	27 784 000	679	258 232 805
OTRO LATINOAMERICA	507	210 238 785	10	5 005 000	.	.	33	14 846 000	550	230 089 785
RESTO DEL MUNDO	94	32 657 136	249	58 266 000	.	.	2	425 000	345	91 348 136
SIN INFORMACION			166	1 528 239 640	.	.	0	0	166	1 528 239 640
RURAL	<u>95 834</u>	<u>33 647 730 021</u>	<u>273</u>	<u>70 025 000</u>	.	.	<u>8 272</u>	<u>3 371 881 627</u>	<u>104 379</u>	<u>37 089 636 648</u>
SIN INFORMACION			228	54 823 000	.	.	0	0	228	54 823 000
COSTARRICENSE	90 245	31 579 810 316	45	15 202 000	.	.	7 475	3 028 910 762	97 765	34 623 923 078
NICARAGUENSE	5 292	1 981 505 030	774	332 484 865	6 066	2 313 989 895
OTRO CENTROAMERICA	225	65 075 675	15	6 711 000	240	71 786 675
OTRO LATINOAMERICA	41	13 353 000	5	1 870 000	46	15 223 000
RESTO DEL MUNDO	31	7 986 000	3	1 905 000	34	9 891 000
NOZONA	<u>19</u>	<u>9 220 719 820</u>			<u>19</u>	<u>9 220 719 820</u>
SIN INFORMACION	1	9 208 537 600			1	9 208 537 600
	18	12 182 220			18	12 182 220
Total general	339 269	129 969 322 567	10 328	3 744 815 905	19	9 220 719 820	31 730	13 295 499 749	381 345	156 230 358 041

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 7/12/2020

Tabla 32. Anexo # 32. Mujeres jefes de familia, beneficiadas en programas individuales, por discapacidad, monto transferido, zona y nacionalidad. Año 2020

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	NO PRESENTA		SIN INFORMACION		PRESENTA		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>94 443</u>	<u>42 868 278 643</u>	<u>10</u>	<u>3 750 000</u>	<u>13 668</u>	<u>6 255 010 919</u>	<u>108 121</u>	<u>49 127 039 562</u>
COSTARRICENSE	84 022	38 434 846 237	10	3 750 000	109 182	5 768 373 595	96 607	44 206 969 832
NICARAGUENSE	9 834	4 205 055 906	.	.	1 032	458 019 324	10 866	4 663 075 230
OTRO CENTROAMERICA	295	121 128 500	.	.	39	20 238 000	334	141 366 500
OTRO LATINOAMERICA	266	97 552 000	.	.	20	7 955 000	286	105 507 000
RESTO DEL MUNDO	26	9 696 000	.	.	2	425 000	28	10 121 000
<u>RURAL</u>	<u>30 869</u>	<u>14 060 144 890</u>	<u>4</u>	<u>1 500 000</u>	<u>4 374</u>	<u>1 995 939 486</u>	<u>35 247</u>	<u>16 057 584 376</u>
COSTARRICENSE	27 564	12 689 656 554	4	1 500 000	3 808	1 746 610 191	31 376	14 437 766 745
NICARAGUENSE	3 218	1 332 908 336	.	.	551	241 353 295	3 769	1 574 261 631
OTRO CENTROAMERICA	63	29 025 000	.	.	10	4 651 000	73	33 676 000
OTRO LATINOAMERICA	20	7 400 000	.	.	3	1 600 000	23	9 000 000
RESTO DEL MUNDO	4	1 155 000	.	.	2	1 725 000	6	2 880 000
Total general	125 312	56 928 423 533	14	5 250 000	18 042	8 250 950 405	143 368	65 184 623 938
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 7/12/2020</i>								

Tabla 33. Anexo 33. Mujeres beneficiadas en programas individuales, por discapacidad y monto transferido, según zona y etnia. Año 2020

Artículo 4.

ZONA Y ETNIA	<u>NO PRESENTA</u>		<u>SIN INFORMACION</u>		<u>PRESENTA</u>		<u>TOTAL</u>	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA								
SIN INFORMACION(ETNIA Y DISC)			843	167 074 265			843	167 074 265
Blanca o mestiza	214 600	86 390 368 818	176	90 243 000	21 066	9 071 393 649	235 842	95 552 005 467
Indígena	3 128	1 205 687 357	3	825 000	203	88 988 000	3 334	1 295 500 357
N/A	21 302	6 861 669 929	184	64 931 000	1 817	606 797 713	23 303	7 533 398 642
Negra, afrodesc	3 820	1 616 553 479	13	6 179 000	330	138 378 760	4 163	1 761 111 239
Oriental (asiática	16	7 142 000	1	341 000			17	7 483 000
Otra	569	240 170 963	8 676	1 816 958 000	42	18 060 000	9 287	2 075 188 963
Total URBANA	<u>243 435</u>	<u>96 321 592 546</u>	<u>9 892</u>	<u>2 146 551 265</u>	<u>23 458</u>	<u>9 923 618 122</u>	<u>276 785</u>	<u>108 391 761 933</u>
RURAL								
SIN INFORMACION(SIN ETNIA Y DISC)			228	54 823 000			228	54 823 000
Blanca o mestiza	76 771	27 185 204 453	6	2 062 000	6 957	2 889 556 627	83 734	30 076 823 080
Indígena	10 027	3 600 085 800	1	375 000	442	181 391 000	10 470	3 781 851 800
N/A	7 891	2 456 046 000	34	12 100 000	774	257 304 000	8 699	2 725 450 000
Negra, afrodesc	1 069	379 502 423			89	39 499 000	1 158	419 001 423
Oriental (asiática	6	1 341 000			2	830 000	8	2 171 000
Otra	70	25 550 345	4	665 000	9	3 301 000	82	29 516 345
Total RURAL	<u>95 834</u>	<u>33 647 730 021</u>	<u>273</u>	<u>70 025 000</u>	<u>8 272</u>	<u>3 371 881 627</u>	<u>104 379</u>	<u>37 089 636 648</u>
SIN INFORMACION			166	1 528 239 640			166	1 528 239 640
Total (en blanco	.	.	166	1 528 239 640			166	1 528 239 640
SIN ZONA	.	.						
SIN INFORMACION	.	.					19	9 220 719 820
Total SIN ZONA	.	.					19	9 220 719 820
Total general	<u>339 269</u>	<u>129 969 322 567</u>	<u>10 328</u>	<u>3 744 815 905</u>	<u>31 730</u>	<u>13 295 499 749</u>	<u>381 345</u>	<u>156 230 358 041</u>

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AL 7/12/2020

Tabla 34. Anexo # 34. Personas refugiadas beneficiadas mediante convenio ACNUR, por sexo y monto transferido, según zona y nacionalidad. Año 2020

Artículo 4

ZONA Y NACIONALIDAD	<u>MASCULINO</u>		<u>FEMENINO</u>		<u>PERSONA TRANS</u>		<u>TOTAL</u>	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA	<u>671</u>	<u>274 714 776</u>	<u>1 265</u>	<u>505 196 112</u>	<u>1</u>	<u>300 000</u>	<u>2 052</u>	<u>780 210 888</u>
Sin Informacion	3	600 000			.	.	3	600 000
NICARAGUENSE	360	133 041 144	808	316 462 042	.	.	1 168	449 503 186
OTRO CENTROAMERICA	90	33 140 000	159	65 452 435	.	.	249	98 592 435
OTRO LATINOAMERICA	211	106 703 632	286	119 705 635	1	300 000	498	226 709 267
RESTO DEL MUNDO	7	1 230 000	12	3 576 000	.	.	19	4 806 000
RURAL	<u>170</u>	<u>40 365 000</u>	<u>320</u>	<u>100 393 000</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>610</u>	<u>140 758 000</u>
Sin informacion	6	2 215 000	1	60 000	.	.	7	2 275 000
NICARAGUENSE	153	34 982 000	300	92 442 000	.	.	453	127 424 000
OTRO CENTROAMERICA	10	2 868 000	16	6 716 000	.	.	26	9 584 000
OTRO LATINOAMERICA	1	300 000	3	1 175 000	.	.	4	1 475 000
Total general	841	315 079 776	1 585	605 589 112	1	300 000	2 662	920 968 888
FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN. AÑO 7/12/2020								

Tabla 35. Anexo # 35. Perfiles de Selección de la Estrategia Puente al Desarrollo

Artículo 4	
I Etapa 2017-2018-2019	II Etapa 2020
Familias con jefatura femenina y con hijos (as) menores de edad.	Familias u hogares con al menos una mujer embarazada, quienes recibirán la atención integral interinstitucional bajo la modalidad denominada NIDO.
Familias con personas en condición de discapacidad.	Familias u hogares con mujeres privadas de libertad.
Familias con personas adultas mayores a cargo	Familias u hogares con mayor acumulación de agravantes):
Familias con jefatura desempleada	<ul style="list-style-type: none"> • Mujer jefa de hogar. • Personas adultas mayores. • Personas con discapacidad. • Personas menores de edad entre 0 y 12 años. • Personas menores de edad entre 13 y 18 años. • Familias u hogares en extrema pobreza donde exista una mujer joven entre 18 y 35 años que haya sufrido alguna afectación por COVID 19 y que no esté en los listados de SINIRUBE.
Familias indígenas	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA AAI

Tabla 36. Anexo # 36. Cantidad de referencias aprobadas por año en la Estrategia Puente al Desarrollo

Artículo 4					
Institución	2017	2018	2019	2020	Total, General
CCSS	1.395	11.005	4.986	3.504	20.890
CONAPDIS	0	27	4	0	31
IAFA	25	42	18	4	89
IMAS INAMU	1.591	15.818	3.229	1.674	22.312
INA	601	4.892	656	0	6.149
MEP	64	437	1.102	486	2.089
MIVAH	119	112	4	2	237
MS	511	5.662	1.117	474	7.764
MTSS	287	1.295	63	0	1.645
PANI	432	2.611	1.071	282	4.396
CONAPAM	14	4	0	0	18
Total, General	5.039	41.905	12.250	6.426	65.620

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE AAI

Tabla 37. Anexo # 37. Cantidad de Jefaturas por sexo, etnia, y discapacidad atendidas en Estrategia Puente al Desarrollo, según sexo, año etnia y discapacidad.

Artículo 4							
2017		2018		2019		2020	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
16.061	931	4.961	838	14.180	4.295	16.101	3.590
16.992		5.799		18.475		19.691	
Etnia de las mujeres atendidas							
2017		2018		2019		2020	
Indígena	Afrodescendiente	Indígena	Afrodescendiente	Indígena	Afrodescendiente	Indígena	Afrodescendiente
2.254	624	512	382	1.704	585	1.639	542
Cantidad de Mujeres Adultas Mayores							
2017		2018		2019		2020	
160		26		503		798	
Cantidad de Mujeres con alguna condición de Discapacidad							
Tipo	2017		2018		2019		2020
Auditiva	76		27		87		118
Cognitiva	117		33		185		252
2 o más de las anteriores	825		245		1.067		1.138
Física	618		163		763		1034
Psicosocial	85		24		137		140
Visual	297		76		301		411

Fuente: elaboración propia con datos de la AAII.

Tabla 38. Anexo # 38 Porcentaje de avance según logros básicos, en Estrategia Puente al Desarrollo

Año 2017

Artículo 4			
% de avance	2017	2018	Total, General
0-20	192 (0.95%)	38 (0.68%)	230 (0.89%)
20-40	919 (4.53%)	309 (5.41%)	1.228 (4.73%)
40-60	2.731 (13.47%)	802 (14.06%)	3.533 (13.60%)
60-80	8.953 (44.15%)	2.773 (48.63%)	11.726 (45.13%)
80-100	7.482 (36.90%)	1.781 (31.22%)	9.263 (35.65%)
Total	20.277	5.703	25.980

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE AAI

Tabla 39. Anexo # 39 Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2017

Artículo 5						
Nombre de la capacitación	Programa/Objetivo Metodología/Contenidos	Población meta	Porcentaje de personas participantes	Sexo		Resultados
				Mujeres	Hombres	
Programa para facilitadores en derechos humanos LGTBI	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social y PLANOVI.	Población total del IMAS: 1.121 personas.	0.18%	0.18%	0%	Las personas funcionarias se capacitaron en la promoción de los derechos humanos de la población LGTBI.
	Objetivos:	71.36% mujeres 28.64% hombres	2 personas	2	0	
	Metodología:					
Taller de interaprendizaje: Para sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar, de género y sexual.	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social y PLANOVI.	Población total del IMAS: 1.121 personas.	0.18%	0.18%	0%	Las personas funcionarias se sensibilizaron con respecto a la violencia intrafamiliar, de género y sexual.
	Objetivo: Sensibilizar y brindar herramientas teóricas y prácticas para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar, de género y sexual.	71.36% mujeres 28.64% hombres	2 personas	2	0	
	Metodología: Interaprendizaje					
Comprensión y Prevención del Acoso Sexual	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.	Población total del IMAS: 1.121 personas.	6.24%	4.73%	1.52%	Las personas funcionarias se sensibilizaron con respecto al hostigamiento sexual.
	Objetivo: Identificar el hostigamiento sexual como una forma de violencia y reconocer estrategias de prevención.	71.36% mujeres 28.64% hombres	70 personas	53	17	
	Metodología: Taller					
Capacitación sobre hostigamiento sexual (impartido por el CIEM-UCR)	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.	Población total del IMAS: 1.121 personas.	1.60%	1.24%	0.35%	El personal se sensibiliza y cuenta con herramientas para una mejor comprensión del hostigamiento sexual y para el abordaje de este tipo de violencia.
	Objetivo: Explicación del hostigamiento sexual como parte de la violencia estructural, las afectaciones en las víctimas y los posibles abordajes.	71.36% mujeres 28.64% hombres	18 personas	14	4	
	Metodología: Presentación magistral con espacios para aclarar interrogantes.	La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias				

	<p>Contenidos: -Hostigamiento sexual -Violencia estructural -Impacto del hostigamiento sexual en las víctimas -Abordajes</p>	integrantes de la Comisión de Hostigamiento Sexual e integrantes de Órganos, la Unidad de Género y Asesoría Jurídica.				
<p>Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: un acercamiento integral a la jurisprudencia y la práctica procesal efectiva desde la teoría de la violencia contra las mujeres (impartido por el INAMU). Curso de 32 horas.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar, fortalecer y actualizar conocimientos y actitudes asociadas a las capacidades técnicas necesarias para un abordaje de primer nivel del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en personas integrantes de las Unidades Públicas para la Equidad de Género de las instituciones del sector público.</p> <p>Metodología: Interaprendizaje</p> <p>Contenidos: -Hostigamiento sexual -Violencia Sexual y Violencia Estructural -Impacto del hostigamiento sexual en las víctimas -Legislación -Abordaje e intervenciones</p>	<p>Población total del IMAS: 1.121 personas.</p> <p>71.36% mujeres 28.64% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas que conforman las Unidades Públicas para la Equidad de Género de las instituciones del sector público.</p>	0.17%	0.17%	0%	El personal de la Unidad de Género se sensibiliza y adquiere con herramientas teórico-metodológicas para promover la prevención y para brindar una mejor intervención ante las situaciones de hostigamiento sexual en la institución.
<p>Necesidades y particularidades de la población indígena en Costa Rica</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Identificar las condiciones de la Población indígena y las dificultades que enfrentan en la actualidad.</p> <p>Metodología: Conversatorio</p> <p>Contenidos: -Grupos de poblaciones indígenas a nivel nacional. -Indicación de las poblaciones a nivel territorial. -Necesidades actuales de la población Brunca. -Atención de población indígena por parte de profesionales provenientes de la misma población.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.121 personas.</p> <p>71.36% mujeres 28.64% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a un representante de cada ARDS (enlaces de género) y personas claves de Oficinas Centrales</p>	1.78%	1.42%	0.35%	Se evidenció una necesidad de ampliar los espacios para adquirir más conocimientos sobre las necesidades y realidades de la población indígena, así como seguir fortaleciendo una atención desde un enfoque de género y Derechos Humanos.
<p>Teatro Foro "Transvida"</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar sobre el tema de la discriminación que sufren las personas trans.</p> <p>Metodología: Teatro foro.</p> <p>Contenidos: -Diversidad</p>	<p>Población total del IMAS: 1.121 personas.</p> <p>71.36% mujeres 28.64% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias del Área de Servicios Generales.</p>	2.23%	0.98%	1.24%	La obra facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios, mitos, consecuencias y repercusiones de la discriminación que sufren las personas trans.
<p>Charla "Para una sociedad libre de</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.121 personas.</p>	1.87%	0.80%	1.07%	La charla facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios y mitos con respecto a la diversidad.

racismo, discriminación y xenofobia"	Objetivo: Sensibilizar sobre el tema de la diversidad, el racismo, la discriminación y la xenofobia. Metodología: Charla con espacio para conversatorio. Contenidos: -Diversidad -Racismo -Discriminación -Xenofobia	71.36% mujeres 28.64% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias del Área de Servicios Generales.					
Teatro foro “El cristal de mi Infancia”, que contó con la participación de ACNUR, se sensibilizó y capacitó en temas relacionados con violencia sexual y migración.	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI. Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y/o capacitación sobre el tema específicamente, del abuso sexual, mitos y realidades de este, desde un enfoque de género. Metodología: Teatro Foro. Contenidos: -Violencia sexual -Violencia simbólica -Explotación sexual comercial -Trata de personas -Migración forzada -Vulnerabilidad de la población LGTBI	Población total del IMAS: 1.121 personas. 71.36% mujeres 28.64% hombres Se llevó a 8 de las 10 Áreas Regionales del IMAS y al personal de empresas comerciales, ubicadas en los dos aeropuertos.	29.43% Del total de personas funcionarias activas del IMAS 330 personas funcionarias	24.97% Del total de personas funcionarias activas del IMAS 280 mujeres	4.46% Del total de personas funcionarias activas del IMAS 50 hombres	La obra facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios, mitos, consecuencias y repercusiones de la violencia sexual que sufren los niños y las niñas. Además, Se sensibilizó al personal sobre la migración y el problema de trata, y las coordinaciones que se pueden establecer entre ACNUR y el IMAS.	
Nuevas masculinidades	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI. Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y/o capacitación sobre el tema de las masculinidades. Metodología: Participativa Contenidos: -Patriarcado -Masculinidad hegemónica -Nuevas masculinidades	Población total del IMAS: 1.121 personas. 71.36% mujeres 28.64% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales del IMAS	1.42% 16	0.80% 9	0.62% 7	La capacitación facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios, mitos con respecto a la masculinidad, y las consecuencias de la masculinidad hegemónica.	
Total, anual			45.13% 506	35.50% 398	9.63% 108		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO HUMANO Y LA UEIG

Tabla 40. Anexo # 40. Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2018

Artículo 5						
Nombre de la capacitación	Programa/Objetivo Metodología/Contenidos	Población meta	Porcentaje de personas participantes	Sexo		Resultados
				Mujeres	Hombres	
Proceso de capacitación: “Lenguaje Inclusivo en el marco de la norma culta costarricense”, con una duración de 20 horas.	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.	Población total del IMAS: 1.107 personas.	1.26%	1.08%	0.18%	Las personas funcionarias tienen un primer acercamiento al uso práctico del Lenguaje Inclusivo, a partir de la revisión dentro de la misma capacitación, de documentos institucionales.
	Objetivo: Favorecer la producción de textos con conocimiento y aplicación de diversas herramientas que permitan un uso adecuado del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta e institucional costarricense y que contribuyan, como parte de la labor cotidiana y académica, a la visibilización de la mujer y que atiendan la normativa institucional. Metodología: Práctica y teórica. Actividad dinámica en la creación, corrección, comentarios y evaluación de textos. Contenidos: 1. Contexto histórico en Costa Rica 2. Habla culta costarricense 3. Generalidades sobre el género en la gramática 4. Uso instrumental del diccionario (DLE) como ayuda en la marcación de género: lista de términos y su género según el Diccionario de la Lengua Española, DLE 5. Estrategias textuales de uso del lenguaje no sexista: expresiones referenciales	71.18% mujeres 28.82% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales del IMAS.	14 personas	12	2	
Teatro Foro sobre Hostigamiento Sexual	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANОВI. Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y capacitación sobre el tema Hostigamiento Sexual y la normativa institucional, desde un Enfoque de Género y de Derechos Humanos. Metodología: Teatro Espontáneo Interactivo Contenidos: - Hostigamiento Sexual - Normativa institucional - Enfoque de Género - Derechos Humanos.	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias de las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social, Empresas Comerciales y Oficinas Centrales del IMAS.	60.34% 668 personas	45.52% 504	14.81% 164	Se logró una mayor divulgación de la normativa institucional sobre hostigamiento sexual. Permitió abrir un espacio de análisis y reflexión que permitió visibilizar los mitos, estereotipos y prejuicios en torno al tema y construir conjuntamente formas más respetuosas de entender y abordar el hostigamiento sexual. Además, se trabajaron temas relacionados con la perspectiva género, patriarcado, machismo y masculinidades positivas, otros tipos de violencia de género, etc.
Capacitación sobre hostigamiento sexual	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANОВI.	Población total del IMAS: 1.107 personas.	1.97%	1.52%	0.44%	Se informó sobre la legislación nacional y la normativa

(impartido por el CIEM-UCR)	Objetivo: Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación sobre el tema del Hostigamiento Sexual y la normativa institucional.	71.18% mujeres 28.82% hombres	22 personas	17	5	institucional sobre el hostigamiento sexual.
	Metodología: Exposición magistral y espacio para aclarar consultas.	La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias integrantes de la Comisión de Hostigamiento Sexual e integrantes de Órganos Unidad de Género y Asesoría Jurídica.				
	Contenidos: -Legislación Nacional -Principio indebido pro víctima -Abordaje legal -Reglamento del IMAS					
Conversatorio de experiencias exitosas de otras instituciones: “Buenas Prácticas en la prevención y atención del acoso laboral” (impartido por el Tribunal Supremo de Elecciones)	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.	Población total del IMAS: 1.107 personas.	1.07%	0.71%	0.35%	Las personas participantes conocen la experiencia de otra institución en la prevención y atención del acoso laboral.
	Objetivo: Identificar las estrategias empleadas por otras instituciones para la prevención y atención del acoso laboral.	71.18% mujeres 28.82% hombres	12 personas	8	4	
	Metodología: Charla magistral con espacio para preguntas.	La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias integrantes de la Comisión de Acoso Laboral e integrantes de Órganos, Unidad de Género y Asesoría Jurídica.				
	Contenidos: -Limitaciones en la atención del acoso laboral -Instrumentos de valoración de los niveles de estrés en el personal					
“Caminando en sus zapatos” atención de la violencia contra mujeres a nivel institucional.	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.	Población total del IMAS: 1.107 personas.	4.84%	4.39%	0.44%	Las personas funcionarias se sensibilizaron con respecto a la ruta crítica de la violencia que viven las mujeres que buscan atención en las instituciones públicas.
	Objetivos: -Ilustrar que la violencia basada en género es un problema comunitario y global, no una dificultad personal. -Analizar las capacidades con las que cuentan las instituciones para atender a las mujeres que vivieron o enfrentan situaciones de violencia y que buscan apoyo. -Mostrar que las personas tienen un papel que desempeñar frente a situaciones de violencia contra las mujeres. -Alentar a quienes participan a pensar de forma beligerante acerca de las maneras en que pueden trabajar para erradicar la violencia contra las mujeres.	71.18% mujeres 28.82% hombres	54 personas	49	5	
	Metodología: Interactiva	La capacitación iba dirigida a personas funcionarias representantes de todas las ARDS y dos grupos de personas funcionarias de la ARDS de Puntarenas.				
	Contenidos: -Violencia de género -Mitos de la violencia					

<p>Programa e-mentores, prevención de riesgos de violencia hacia las personas menores de edad asociados a las TICs Duración 40 horas.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Impulsar la capacidad, como agentes de cambio para la prevención y respuestas de la explotación y abuso sexual en línea de niñas, niños y adolescentes.</p> <p>Metodología: Formación –acción.</p> <p>Contenidos: -Código de la Niñez y la adolescencia -Riesgos en las TICs -Señales y consecuencias del abuso -Sexting, grooming, ciberbullying</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias del IMAS.</p>	<p>14.45% 160 personas</p>	<p>13.18% 146</p>	<p>1.26% 14</p>	<p>Las personas funcionarias se prepararon como agentes de cambio para la prevención y respuestas de la explotación y abuso sexual en línea de NNA.</p>
<p>Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: un acercamiento integral a la jurisprudencia y la práctica procesal efectiva desde la teoría de la violencia contra las mujeres (impartido por el INAMU). Curso de 24 horas.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar, fortalecer y actualizar conocimientos y actitudes asociadas a las capacidades técnicas necesarias para un abordaje de primer nivel del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en personas integrantes de las Unidades Públicas para la Equidad de Género de las instituciones del sector público.</p> <p>Metodología: Interaprendizaje</p> <p>Contenidos: -Hostigamiento sexual -Violencia Sexual y Violencia Estructural -Impacto del hostigamiento sexual en las víctimas -Legislación, abordaje e intervenciones</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias que conforman las Unidades Públicas para la Equidad de Género de las instituciones del sector público.</p>	<p>0.08% 1 persona</p>	<p>0.8% 1</p>	<p>0%</p>	<p>El personal de la Unidad de Género se sensibiliza y adquiere con herramientas teórico-metodológicas para promover la prevención y para brindar una mejor intervención ante las situaciones de hostigamiento sexual en la institución.</p>
<p>"Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI"</p> <p>Este proceso es a un plazo de 24 meses, que se inicia en el 2018. Se concluye en el 2019 para cubrir la totalidad de la población institucional.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población LGBTI.</p> <p>Metodología: Capacitación Virtual</p> <p>Contenidos: -Clarificación de las siglas LGBTI. -Sexo, género, identidad de género, Orientación sexual, expresión de género. -Estadísticas nacionales relacionadas a la población LGBTI -Normativa nacional e internacional.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a toda la población institucional.</p>	<p>0.45% 5 personas</p>	<p>0.27% 3</p>	<p>0.18% 2</p>	<p>El personal se ha sensibilizado y adquirido conocimientos para atender a la población LGBTI usuaria desde un enfoque de Género y Derechos Humanos.</p>
<p>Teatro foro “El cristal de mi Infancia”, que contó con la participación de ACNUR, se sensibilizó y capacitó en temas relacionados con</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y/o capacitación sobre el tema específicamente, del abuso sexual, mitos y realidades de este, desde un enfoque de género.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a</p>	<p>3.77% Del total de personas funcionarias activas del IMAS 70%</p>	<p>3.05% Del total de personas funcionarias activas del IMAS 80.95%</p>	<p>0.71% Del total de personas funcionarias activas del IMAS</p>	<p>La obra facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios, mitos, consecuencias y repercusiones de la violencia sexual que sufren los niños y las niñas. Además, Se sensibilizó al personal sobre la migración y el problema de trata, y las coordinaciones que se pueden</p>

violencia sexual y migración.	<p>Metodología: Teatro Foro.</p> <p>Contenidos: -Violencia sexual -Violencia simbólica -Explotación sexual comercial -Trata de personas -Migración forzada -Vulnerabilidad de la población LGTBI</p>	<p>personas funcionarias de la ARDS Huetar Norte, la cual para el año 2018 contaba con 60 personas funcionarias activas.</p>	<p>Del total de personas funcionarias de la Huetar Norte 42 personas</p>	<p>Del total de personas funcionarias de la Huetar Norte 34</p>	<p>19.04% Del total de personas funcionarias de la Huetar Norte 8</p>	<p>establecer entre ACNUR y el IMAS.</p>
Capacitación de “Riesgos de la masculinidad hegemónica”, impartido por la Fundación Justicia y Género.	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y/o capacitación sobre el tema de la masculinidad y los riesgos de las masculinidades hegemónicas.</p> <p>Metodología: Participativa</p> <p>Contenidos: -Patriarcado -Masculinidad hegemónica -Riesgos de la masculinidad hegemónica -Nuevas masculinidades</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias de la Unidad de Servicios Generales.</p>	<p>2.43% 27 personas</p>	<p>1.08% 12</p>	<p>1.35% 15</p>	<p>La capacitación facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios, mitos con respecto a la masculinidad e identificar en ellos a la masculinidad hegemónica y sus consecuencias tanto para los hombres como para las mujeres.</p>
Curso “Masculinidades y Derechos Humanos, Masculinidad y Justicia desde la Interseccionalidad”. Dicho proceso fue un curso de aprovechamiento, Impartido por la Fundación Justicia y Género, con una duración de 21 horas presenciales y 21 virtuales.	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: -Comprender la importancia de la socialización patriarcal. -Identificar la violencia naturalizada contra las mujeres. -Aprender sobre la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.</p> <p>Metodología: Participativa, presencial y virtual</p> <p>Contenidos: -Identidad Masculina y Justicia Patriarcal. -Masculinidad Patriarcal y violencia contra las mujeres, otros hombres y contra sí mismos. -Masculinidades respetuosas de Derechos Humanos.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a funcionarios IMAS.</p>	<p>0.45% 5</p>	<p>0% 0</p>	<p>0.45% 5</p>	<p>Los funcionarios se sensibilizaron, capacitaron y adquirieron herramientas para iniciar el trabajo de masculinidades con otros funcionarios de la institución.</p>
Obra de Teatro “Super Man, todas son mis hijas”, Proyecto de formación en masculinidad y prevención de la violencia de género.	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: -Prevención de la violencia de género y construcción de Cultura de Paz a través de la formación en masculinidades sanas. -Reconocer conductas machistas y violentas para transformarlas. -Promover acciones preventivas de violencia de género.</p> <p>Metodología: Teatro Restaurativo es un proceso metodológico que combina el Teatro y las Prácticas Restaurativas, para promover el</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias del IMAS.</p>	<p>0.81% 9 personas</p>	<p>0.54% 6</p>	<p>0.27% 3</p>	<p>Los hombres beneficiados de la actividad se sensibilizaron con respecto al machismo, la violencia de género y simbólica y reconocieron la necesidad de propiciar la construcción de masculinidades más respetuosas.</p>

	<p>diálogo y la participación lúdica en la construcción de comunidades de aprendizaje.</p> <p>Contenidos: - Aprendizaje de la masculinidad y su rol social. -Machismo. -Violencia de género. -Violencia simbólica. -Deconstrucción del constructo social de lo que significa ser un hombre.</p>					
<p>Proceso de capacitación “Construcción de masculinidades igualitarias y prevención de la violencia”, impartido por el instituto de Masculinidad WEM, bajo el auspicio del INAMU, el cual fue de aprovechamiento, con una duración de 80 horas.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: - Los hombres funcionarios públicos se sensibilizan y revisan actitudes personales en los temas que se desprenden de los ejes básicos de masculinidad del PLANOVI (control machista, violencia, machismo, manejo del enojo/celos, paternidades, sexualidades) -Adquieren un marco conceptual amplio y actualizado acerca de las desigualdades, los derechos humanos, la equidad de género, la construcción de las masculinidades, las masculinidades positivas, la violencia, las paternidades, sexualidades. -Aprenden a replicar algunos de los contenidos vistos con otros compañeros de las instituciones, ya sea a manera de charlas, talleres o intervención individual con ellos. Así mismo, adquieren actitudes y conductas que prevengan la violencia en cualquiera de sus manifestaciones en el ambiente laboral.</p> <p>Metodología: Participativa, presencial y virtual</p> <p>Contenidos: -PLANNOVI 2017-2035 e instituciones y programas que trabajan masculinidades en el país. -Actitudes personales respecto a la masculinidad. -Patriarcado, desigualdad y discriminación. -Movimientos sociales alternativos y de resistencia al patriarcado. -Las masculinidades. -Violencia masculina en general y hacia las mujeres. -Paternidades. -Sexualidades. -Metodológicas básicas para realizar talleres de masculinidad y paternidad.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida funcionarios del IMAS. Los hombres participantes debían cumplir con el siguiente perfil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser empleado público, procedente de alguna de las instituciones integrantes del PLANNOVI 2. Interesado en los temas de masculinidades, prevención de la violencia, igualdad de género, paternidades y sexualidades. 3. Contar con el permiso, disponibilidad y apoyo institucional para realizar dos talleres como práctica del curso. 4. Estar dispuesto a replicar los contenidos de los cursos con personal masculino de las instituciones y con usuarios externos (adolescentes, niños o jóvenes) 	0.45%	0%	0.45%	Los funcionarios se sensibilizaron, capacitaron y adquirieron herramientas para iniciar el trabajo de masculinidades con otros funcionarios de la institución.

<p>Capacitación en el tema de masculinidad a través de “Taller vivencial de Masculinidad Positiva”. Curso de 8 horas, que trabaja de manera más profunda y desde la experiencia personal.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización sobre el tema de la masculinidad desde la experiencia personal.</p> <p>Metodología: Participativa</p> <p>Contenidos: -Masculinidad. -Vivencia de la masculinidad. -Construcción de nuevas masculinidades.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a funcionarios de la Unidad de Servicios Generales.</p>	<p>1.44%</p> <p>16</p>	<p>0%</p>	<p>1.44%</p> <p>16</p>	<p>La capacitación facilitó la sensibilización sobre el tema de la masculinidad desde la experiencia personal.</p>
<p>Capacitación sobre la Red de atención integral a mujeres vinculadas a procesos penales y sus familiares dependientes en situaciones de vulnerabilidad.</p>	<p>Programa: Protocolo interinstitucional de la Red de atención integral a mujeres vinculadas a procesos penales y sus familiares dependientes en situaciones de vulnerabilidad, firmado en el año 2014 por las instituciones participantes (INAMU, IMAS, PANI, IAFA, INA, MEIC, Defensa Pública, Ministerio de Justicia y Paz e Instituto Costarricense sobre Drogas).</p> <p>Objetivo: Dar a conocer los alcances y retos de la Red como instancia de abordaje de las mujeres vinculadas a procesos penales y promover la sensibilización del personal de las instituciones pertenecientes a la Red en la atención de las mujeres vinculadas a procesos penales y sus familiares dependientes.</p> <p>Metodología: Ponencias.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>En la capacitación participaron personas funcionarias de Bienestar Familiar, Desarrollo Socioeducativo, Desarrollo Socioproductivo, UEIG, Puente al Desarrollo y Sistemas de Información Social.</p>	<p>2.43%</p> <p>27</p>	<p>2.25%</p> <p>25</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>Se generó un encuentro y reflexión sobre los avances alcanzados por la Red. Además, se abordaron los procesos de atención de cada una de las instituciones que conforman la Red y se socializaron experiencias, conocimientos e ideas sobre la intervención con esta población.</p>
<p>XVI Seminario de Realidad Nacional: Políticas Públicas de Niñez y Adolescencia, del Discurso a la Práctica</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Conocer el estado de las Políticas Públicas relacionadas con la protección de los derechos de la Niñez y Adolescencia.</p> <p>Metodología: Seminario</p> <p>Contenidos: - Políticas Públicas Niñez y Adolescencia.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>La funcionaria se informó sobre la situación actual de las Políticas Públicas relacionadas con la protección de los derechos de la Niñez y Adolescencia.</p>
<p>Seminario Internacional: Red Calle Latinoamericana y Segunda Reunión del Grupo de Trabajo de la Red Calle</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de intercambio de conocimientos y difusión de innovaciones, junto con acciones de sensibilización para la priorización de esta temática en las agendas nacionales, internacionales, de sociedad civil y de la academia.</p> <p>Metodología: Seminario</p> <p>Contenidos: - Situación diagnóstica de las políticas sociales dirigidas a personas en situación de calle. -Experiencias innovadoras y estrategias de sensibilización.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>Se sensibilizó y adquirió conocimiento sobre las estrategias dirigidas a personas en situación de calle.</p>

	-Modelos Centrados en la Vivienda. -Gestión local (Estado – Sociedad Civil – Empresas Privadas) -Justicia Restaurativa. -Abordaje con niños, niñas y adolescentes en calle. -Modelo de reducción de riesgos y daños. -Participación de las personas en situación de calle en Colectivos.					
Taller de interaprendizaje: Para sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar, de género y sexual.	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social y PLANOVI. Objetivos: Sensibilizar y brindar herramientas teóricas y prácticas para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar, de género y sexual. Metodología: Interaprendizaje Contenidos: - Violencia intrafamiliar -Violencia de género -Violencia sexual	Población total del IMAS: 1.107personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0.10% 1	0% 0	La funcionaria se sensibilizó con respecto a la violencia intrafamiliar, de género y sexual.
VII Congreso Latinoamericano De Psicología ULAPSI- Aportes desde la Diversidad y Equidad. Psicología para la Paz entre Personas, Sociedad y Naturaleza	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI. Objetivos: Sensibilizar y brindar herramientas teóricas y prácticas para la cultura de paz entre personas, sociedad y naturaleza. Metodología: Congreso / Ponencias Contenidos: - Diversidad, equidad y cultura de Paz	Población total del IMAS: 1.107personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0.10% 1	0% 0	La funcionaria se sensibilizó sobre la cultura de paz y la diversidad y equidad.
Interacciones Laborales de Violencia	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social. Objetivos: Sensibilizar sobre la violencia en los espacios laborales y la prevención del acoso laboral. Metodología: Taller Contenidos: - Violencia en los ámbitos laborales	Población total del IMAS: 1.107personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0.10% 1	0% 0	La funcionaria adquirió conocimientos para la prevención del acoso laboral.
Promoviendo el Respeto para la Diversidad de Orientaciones Sexuales	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social. Objetivos: Sensibilizar sobre el respeto a los derechos humanos de las poblaciones sexualmente diversas Metodología: Taller Contenidos: - Derechos Humanos, diversidad orientaciones sexuales	Población total del IMAS: 1.107personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0.10% 1	0% 0	La funcionaria se sensibilizó sobre el respeto a los derechos humanos de las poblaciones sexualmente diversas.
Acoso Laboral	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.	Población total del IMAS: 1.107personas.	0.18% 2	0% 0	0.18% 2	Lo funcionarios se sensibilizaron y capacitaron en la prevención del acoso laboral.

Objetivos: Brindar herramientas teóricas y prácticas para la prevención del acoso laboral.	71.18% mujeres 28.82% hombres			
Metodología: Taller				
Contenidos: - Acoso laboral y normativa relacionada.				
Total, anual: En la sumatoria anual, casi se llega al 100% de personas funcionarias, esto debido a que algunas personas llevaron tanto la de E Mentores como la del teatro foro de hostigamiento sexual. Por esta razón, se saca un estimado aproximado de personas capacitadas en estos temas, quitando quienes participaron en E Mentores.	100% 1.107personas.	1.076 personas funcionarias	824 mujeres.	252 hombres
		Estimado: 916	Estimado: 678	Estimado: 238
		82.75%	61.24%	21.49%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO HUMANO Y LA UEIG

Tabla 41. Anexo # 41. Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2019

Artículo 5						
Nombre de la capacitación	Programa/Objetivo Metodología/Contenidos	Población meta	Porcentaje de personas participantes	Sexo		Resultados
				Mujeres	Hombres	
Teatro Foro: “Súper Man, todas son mis hijas”, Proyecto de formación en masculinidad y prevención de violencia de género	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivos: -Prevención de la violencia de género y construcción de Cultura de Paz a través de la formación en masculinidades sanas. -Reconocer conductas machistas y violentas para transformarlas. -Promover acciones preventivas de violencia de género.</p> <p>Metodología: Teatro Restaurativo es un proceso metodológico que combina el Teatro y las Prácticas Restaurativas, para promover el diálogo y la participación lúdica en la construcción de comunidades de aprendizaje.</p> <p>Contenidos: - Aprendizaje de la masculinidad y su rol social. -Machismo. -Violencia de género. -Violencia simbólica. -Deconstrucción del constructo social de lo que significa ser un hombre.</p>	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales del IMAS.	8.76%	6.32%	2.44%	Las personas funcionarias tienen un primer acercamiento al uso práctico del Lenguaje Inclusivo, a partir de la revisión dentro de la misma capacitación, de documentos institucionales.
			97 personas	70	27	
VARIABLES DE LA FICHA DE INFORMACIÓN SOCIAL Y LA INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN LGTBI	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOSI.</p> <p>Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población LGBTI.</p> <p>Metodología: Capacitación Virtual</p> <p>Contenidos: -Clarificación de las siglas LGBTI. -Sexo, género, identidad de género, Orientación sexual, expresión de género. -Estadísticas nacionales relacionadas a la población LGBTI -Normativa nacional e internacional.</p>	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres La capacitación iba dirigida a toda la población institucional.	2.34%	2.16%	0.18%	El personal se ha sensibilizado y adquirido conocimientos para atender a la población LGBTI usuaria desde un enfoque de Género y Derechos Humanos.
			26 personas	24	2	

<p>“Caminando en sus zapatos” atención de la violencia contra mujeres a nivel institucional.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: -Ilustrar que la violencia basada en género es un problema comunitario y global, no una dificultad personal. -Analizar las capacidades con las que cuentan las instituciones para atender a las mujeres que vivieron o enfrentan situaciones de violencia y que buscan apoyo. -Mostrar que las personas tienen un papel que desempeñar frente a situaciones de violencia contra las mujeres. -Alentar a quienes participan a pensar de forma beligerante acerca de las maneras en que pueden trabajar para erradicar la violencia contra las mujeres.</p> <p>Metodología: Interactiva Contenidos: -Violencia de género -Mitos de la violencia</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de la ARDS de Chorotega.</p>	<p>2.07% 23 personas</p>	<p>1.80% 20</p>	<p>0.27% 3</p>	<p>Las personas funcionarias se sensibilizaron con respecto a la ruta crítica de la violencia que viven las mujeres que buscan atención en las instituciones públicas.</p>
<p>Valoración del riesgo en situaciones de violencia contra la mujer</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: -Identificar la tipología de la violencia contra la mujer. -Analizar las situaciones de riesgo en la violencia contra la mujer. -Aprender a valorar el riesgo en situaciones de violencia contra la mujer.</p> <p>Metodología: Interactiva</p> <p>Contenidos: - Tipología de la violencia contra la mujer. -Situaciones de riesgo en la violencia contra la mujer. -Valoración del riesgo en situaciones de violencia contra la mujer.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de cada una de las ULDS de las 10 ARDS.</p>	<p>3.61% 40 personas</p>	<p>3.61% 40</p>	<p>0% 0</p>	<p>Las personas funcionarias aprendieron a identificar las situaciones de riesgo en la violencia contra las mujeres y a aplicar el instrumento de valoración del riesgo.</p>
<p>Igualdad y una vida libre de violencia en el ámbito laboral</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: -Reconocer la socialización de género -Identificar la tipología de la violencia de género. -Conocer la normativa nacional e internacional.</p> <p>Metodología: Interactiva</p> <p>Contenidos: - Socialización de Género -Violencia de Género. -Normativa nacional e internacional -Acoso Laboral y hostigamiento sexual</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a jefaturas.</p>	<p>1.26% 14 personas</p>	<p>0.90% 10</p>	<p>0.36% 4</p>	<p>Las jefaturas reconocieron la violencia de género en la institución.</p>

<p>Teatro foro “El cristal de mi Infancia”, que contó con la participación de la CONATT, se sensibilizó y capacitó en temas relacionados con violencia sexual y migración.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y/o capacitación sobre el tema específicamente, del abuso sexual, mitos y realidades de este, desde un enfoque de género.</p> <p>Metodología: Teatro Foro.</p> <p>Contenidos: -Violencia sexual -Violencia simbólica -Explotación sexual comercial -Trata de personas -Migración forzada -Vulnerabilidad de la población LGTBI</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias de la ARDS Huetar Caribe.</p>	<p>7.59 % 84 personas</p>	<p>6.68% 74</p>	<p>0.90% 10</p>	<p>La obra facilitó la discusión de estereotipos, prejuicios, mitos, consecuencias y repercusiones de la violencia sexual que sufren los niños y las niñas. Además, Se sensibilizó al personal sobre la migración y el problema de trata, y las coordinaciones que se pueden establecer entre la CONATT y el IMAS.</p>
<p>Normativa, Conceptualización y atención de la población LGTBI</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población LGBTI.</p> <p>Metodología: Capacitación Virtual</p> <p>Contenidos: -Clarificación de las siglas LGBTI. -Sexo, género, identidad de género, Orientación sexual, expresión de género. -Normativa nacional e internacional.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>Capacitaciones dirigidas a la ARDS Cartago y ARDS Chorotega</p>	<p>9.48% 105 personas</p>	<p>8.31% 92</p>	<p>1.17% 13</p>	<p>El personal se ha sensibilizado y adquirido conocimientos para atender a la población LGBTI usuaria desde un enfoque de Género y Derechos Humanos.</p>
<p>Obra de Teatro “La Jauría”</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización sobre la violencia sexual.</p> <p>Metodología: Teatro.</p> <p>Contenidos: -Violencia sexual -Revictimización</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>En esta actividad participaron personas funcionarias de Oficinas Centrales y ARDS del Área Metropolitana.</p>	<p>4.33 % 48 personas</p>	<p>3.25% 36</p>	<p>0.08% 12</p>	<p>La obra permitió visibilizar las consecuencias y repercusiones de la violencia sexual en la vida de las mujeres y la revictimización que sufren por parte del Sistema Jurídico.</p>

Prevención de violencia y autocuidado	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización y capacitación en la prevención de la violencia.</p> <p>Metodología: Taller participativo.</p> <p>Contenidos: -Violencia de género -Estrategias de autocuidado</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a la ULDS de Guadalupe</p>	<p>14.52 % 17 personas</p>	<p>0.63% 13</p>	<p>0.36% 4</p>	<p>La capacitación permitió identificar la violencia de género y aprender estrategias de autocuidado.</p>
Taller Acoso Laboral	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización y capacitación en la prevención del acoso laboral.</p> <p>Metodología: Taller participativo.</p> <p>Contenidos: -Acoso laboral Técnicas RAC</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a la ULDS de Alajuela</p>	<p>2.71 % 30 personas</p>	<p>1.62% 19</p>	<p>0.99% 11</p>	<p>La capacitación permitió identificar el acoso laboral y conocer técnicas alternativas de resolución de conflictos.</p>
Teatro Foro sobre Hostigamiento Sexual	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y capacitación sobre el tema Hostigamiento Sexual y la normativa institucional, desde un Enfoque de Género y de Derechos Humanos.</p> <p>Metodología: Teatro Espontáneo Interactivo</p> <p>Contenidos: - Hostigamiento Sexual -Normativa institucional -Enfoque de Género -Derechos Humanos.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba específicamente dirigida a personas funcionarias de las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social y Oficinas Centrales del IMAS.</p>	<p>3.25% 36 personas</p>	<p>2.43% 27</p>	<p>0.81% 9</p>	<p>Se logró divulgación de la normativa institucional sobre hostigamiento sexual. Permitted abrir un espacio de análisis y reflexión que permitió visibilizar los mitos, estereotipos y prejuicios en torno al tema y construir conjuntamente formas más respetuosas de entender y abordar el hostigamiento sexual. Además, se trabajaron temas relacionados con la perspectiva género, patriarcado, machismo y masculinidades positivas, otros tipos de violencia de género, etc.</p>

Pensiones alimentarias y feminización de la pobreza	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización y discusión sobre la relación entre el acceso a las pensiones alimentarias y la feminización de la pobreza.</p> <p>Metodología: Conversatorio</p> <p>Contenidos: - Pensiones alimentarias - Feminización de la pobreza.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales y ARDS.</p>	<p>3.61%</p> <p>40 personas</p>	<p>2.89%</p> <p>32</p>	<p>0.72%</p> <p>8</p>	<p>Permitió abrir un espacio de análisis y reflexión sobre la relación entre el acceso a las pensiones alimentarias y la feminización de la pobreza.</p>
Estrategias de Resolución de Conflictos	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Identificar estrategias de resolución de conflictos para la prevención del acoso laboral.</p> <p>Metodología: Talleres</p> <p>Contenidos: - Círculos de paz como herramientas de diálogo - RAC y liderazgo - Comunicación efectiva - Tips para construir una cultura de paz - Comunicación no violenta y declaraciones efectivas como recurso de vida - Mediación y otros métodos RAC</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales y ARDS.</p>	<p>8.22%</p> <p>91 personas</p>	<p>6.86%</p> <p>76</p>	<p>1.35%</p> <p>15</p>	<p>Las personas funcionarias aprendieron sobre diversas estrategias de resolución de conflictos, como una forma de prevención del acoso laboral.</p>
II Foro Mujeres Líderes	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivos: Generar un espacio de reflexión sobre el liderazgo de las mujeres.</p> <p>Metodología: Foro</p> <p>Contenidos: - Liderazgo de las mujeres</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>La funcionaria se sensibilizó sobre el liderazgo de las mujeres.</p>
Equidad y la Igualdad de Género	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivos: Sensibilizar sobre la igualdad y equidad de género</p> <p>Metodología: Taller</p> <p>Contenidos: - Socialización de género - Equidad e igualdad de género</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>La funcionaria se sensibilizó sobre la igualdad y equidad de género.</p>

Explotación Sexual y Trata de Personas	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: Conocer los conceptos básicos relacionados con la explotación sexual comercial y la trata de personas.</p> <p>Metodología: Taller participativo</p> <p>Contenidos: - Conceptos sobre la Explotación Sexual Comercial y Trata de personas.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>6</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.55%</p> <p>6</p>	<p>0.55%</p> <p>6</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>Las funcionarias se capacitaron en los conceptos básicos relacionados con la explotación sexual comercial y la trata de personas.</p>
V Simposio Internacional y IX Nacional sobre Derechos de la Niñez y de la Adolescencia	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: Conocer la situación nacional e internacional de los Derechos de la Niñez y de la Adolescencia.</p> <p>Metodología: Simposio</p> <p>Contenidos: -Derechos de la Niñez y de la Adolescencia</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>24</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>2.16%</p> <p>24</p>	<p>1.89%</p> <p>21</p>	<p>0.27%</p> <p>3</p>	<p>Las funcionarias reflexionaron sobre la situación actual de los Derechos de la Niñez y de la Adolescencia.</p>
Capacitación de personal de instituciones públicas como multiplicadores/as en prevención, detección, denuncia y atención integral de casos de trata, explotación sexual, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en Costa Rica	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: Conocer los enfoques y principios de la explotación sexual comercial y la trata de personas y entender su relación con el trabajo infantil y trabajo peligroso en la adolescencia, con la finalidad de generar trabajo de prevención en las comunidades.</p> <p>Metodología: Taller participativo</p> <p>Contenidos: - Conceptos y mitos sobre la Explotación Sexual Comercial y Trata de personas. -Indicadores para reconocer estas situaciones. -Acciones para el abordaje de acuerdo con las competencias institucionales. -Fundamentos de la prohibición del trabajo infantil en Costa Rica. -Dinámicas que propician el trabajo en la adolescencia y el trabajo peligroso en la adolescencia y sus implicaciones en el desarrollo pleno de las personas adolescentes. -Herramientas de comunicación y arte para trabajar la prevención de los problemas sociales en las comunidades.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>4</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.36%</p> <p>4</p>	<p>0.36%</p> <p>4</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>Las funcionarias se capacitaron en estas temáticas, para realizar acciones de prevención en sus comunidades.</p>
Tercera Reunión Presencial de los Integrantes de la Red-Calle	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de intercambio de conocimientos y difusión de innovaciones para la atención de las personas en situación de calle.</p> <p>Metodología: Conversatorio</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>5</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.45%</p> <p>5</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0.27%</p> <p>3</p>	<p>Se compartió conocimientos sobre las estrategias para la atención de las personas en situación de calle.</p>

	Contenidos: - Experiencias innovadoras para la atención de las personas en situación de calle.					
LGBT: del Diccionario al Humanario. Fundamentos desde los Derechos Humanos para el Ejercicio Profesional con y para Personas con Orientaciones Sexuales Lésbicas, Gays y Bisexuales e Identidades/Expresiones Trans	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI. Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población LGBTI. Metodología: Taller Contenidos: -Derechos Humanos -Atención de las poblaciones LGTBI desde un enfoque de Derechos Humanos	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0% 0	0.10% 1	El funcionario se sensibilizó y adquirió conocimientos para atender a la población LGBTI usuaria desde un enfoque de Derechos Humanos.
Simposio Internacional Estudios sobre el Uso del Tiempo, aportes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI. Objetivo: Identificar las desigualdades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, para generar acciones para la igualdad y equidad. Metodología: Simposio Contenidos: - Uso del tiempo entre mujeres y hombres, -Igualdad y equidad de Género.	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0% 0	0.10% 1	El funcionario logró reconocer las desigualdades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, y cómo éstas representan un obstáculo para las mujeres en el acceso y ejercicio de sus derechos humanos.
II Jornada de Educación e Innovación Inclusiva	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social. Objetivo: Crear un espacio de intercambio de conocimientos estrategias de Educación e Innovación Inclusiva. Metodología: Ponencias. Contenidos: - Estrategias de Educación e Innovación Inclusiva.	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.18% 2	0% 0	0.18% 2	Se compartió conocimientos sobre las estrategias de Educación e Innovación Inclusiva
Ley 9171 y Ley 7600 Discapacidad	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión Discapacidad, PIEG y PLANOVI. Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población con discapacidad. Metodología: Taller Contenidos: -Derechos Humanos y legislación nacional. -Responsabilidades institucionales en la atención de las poblaciones con discapacidad.	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	1.35% 15	1.08% 12	0.27% 3	Las personas funcionarias adquirieron conocimientos sobre la legislación relacionada con la población con discapacidad.

IV Foro Nacional Trata de Persona y Tráfico Ilícito de Migrantes	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: Conocer la situación nacional de la Trata de Persona y Tráfico Ilícito de Migrantes y generar un espacio de intercambio de conocimientos y estrategias para la prevención y atención.</p> <p>Metodología: Foro.</p> <p>Contenidos: -Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.36%</p> <p>4</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>Las personas funcionarias reflexionaron sobre la situación nacional de la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.</p>
Lengua y Cultura Cabécar	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Generar un espacio de sensibilización y aprendizaje acerca de la lengua y cultura Cabécar, con la finalidad de brindar una mejor atención desde el ámbito institucional.</p> <p>Metodología: Taller</p> <p>Contenidos: - Lengua y cultura Cabécar.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>Se evidenció la necesidad de generar más espacios de capacitación para brindar una mejor atención a las poblaciones indígenas.</p>
I Jornada Migratoria- Abordaje Población Migratoria	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: Conocer la situación nacional de la Migración y generar un espacio de intercambio de conocimientos y estrategias para su abordaje.</p> <p>Metodología: Ponencias.</p> <p>Contenidos: - Migración y estrategias de abordaje.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>El funcionario reflexionó sobre la situación de la migración y los posibles abordajes desde la institucionalidad.</p>
Primer Foro Internacional Red Calle Latinoamericano	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social.</p> <p>Objetivo: Fortalecer las políticas públicas de atención a personas en situación de calle a través del intercambio de conocimientos, la cooperación, la difusión de innovaciones, junto con acciones de sensibilización para la priorización de este tema en las agendas de los organismos nacionales e internacionales, sociedad civil y academia, con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas en calle.</p> <p>Metodología: Foro.</p> <p>Contenidos: - Políticas públicas de atención a personas en situación de calle -Experiencias innovadoras para la atención de esta población.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p> <p>71.18% mujeres 28.82% hombres</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0.18%</p> <p>2</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>Se compartió conocimientos sobre las estrategias para la atención de las personas en situación de calle.</p>
Conferencia de Alto Nivel sobre la	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.107 personas.</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>0%</p> <p>0</p>	<p>0.10%</p> <p>1</p>	<p>La funcionaria reflexionó sobre la equidad de género y la necesidad de</p>

Equidad Económica de Género	Objetivos: Reflexionar sobre la Equidad Económica de Género. Metodología: Ponencias. Contenidos: - Economía y equidad de género.	71.18% mujeres 28.82% hombres				transversalizar dicho enfoque en la economía.
Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI. Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población LGBTI. Metodología: Capacitación Virtual Contenidos: -Clarificación de las siglas LGBTI. -Sexo, género, identidad de género, Orientación sexual, expresión de género. -Estadísticas nacionales relacionadas a la población LGBTI -Normativa nacional e internacional.	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres La capacitación iba dirigida a toda la población institucional.	0.45% 671 personas	49.41% 547	11.20% 124	El personal se ha sensibilizado y adquirido conocimientos para atender a la población LGBTI usuaria desde un enfoque de Género y Derechos Humanos.
Políticas Integrales para el Desarrollo Infantil Temprano: Aprendizaje y Experiencia en la Implementación de Servicios Integrados en América Central	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI. Objetivos: Reflexionar sobre el desarrollo infantil temprano y las políticas para implementar los servicios dirigidos a esta población. Metodología: Ponencias. Contenidos: - Desarrollo Infantil Temprano -Implementación de Servicios Integrados en América Central	Población total del IMAS: 1.107 personas. 71.18% mujeres 28.82% hombres	0.10% 1	0% 0	0.10% 1	La funcionaria reflexionó sobre la atención de esta población.
Total, anual: En la sumatoria anual, se sobrepasa al 100% de personas funcionarias, esto debido a que algunas personas llevaron tanto la capacitación LGTBI, como la de resolución de conflictos, violencia sexual, normativa y masculinidad. Por esta razón, se saca un estimado aproximado de personas capacitadas en estos temas, quitando de la sumatoria a quienes participaron en estas últimas mencionadas.		100% 1.107 personas.	1.393 personas funcionarias Estimado: 1.016	1.133 mujeres. Estimado: 821	260 hombres Estimado: 195	
			91.78%	74.16%	17.62%	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO HUMANO Y LA UEIG

Tabla 42. Anexo # 42. Procesos de capacitación dirigidos a personas funcionarias. Año 2020

Artículo 5						
Nombre de la capacitación	Programa/Objetivo Metodología/Contenidos	Población meta	Porcentaje de personas participantes	Sexo		Resultados
				Mujeres	Hombres	
“Caminando en sus zapatos” atención de la violencia contra mujeres a nivel institucional.	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI. Objetivos: -Ilustrar que la violencia basada en género es un problema comunitario y global, no una dificultad personal. -Analizar las capacidades con las que cuentan las instituciones para atender a las mujeres que vivieron o enfrentan situaciones de violencia y que buscan apoyo. -Mostrar que las personas tienen un papel que desempeñar frente a situaciones de violencia contra las mujeres. -Alentar a quienes participan a pensar de forma beligerante acerca de las maneras en que pueden trabajar para erradicar la violencia contra las mujeres. Metodología: Interactiva Contenidos: -Violencia de género -Mitos de la violencia	Población total del IMAS: 1.191 personas. 74.22% mujeres 25.78% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de la ARDS de Chorotega.	1.60%	1.43%	0.17%	Las personas funcionarias se sensibilizaron con respecto a la ruta crítica de la violencia que viven las mujeres que buscan atención en las instituciones públicas.
			19 personas	17	2	
Taller sobre Relaciones Impropias	Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI. Objetivos: -Reconocer las relaciones impropias. -Conocer las implicaciones legales de la Ley 9406 de Relaciones Impropias Metodología: Taller participativo Contenidos: -Relaciones Impropias. - Ley 9406 de Relaciones Impropias	Población total del IMAS: 1.191 personas. 74.22% mujeres 25.78% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de las ARDS.	0.67%	0.67%	0%	Las personas funcionarias aprendieron sobre la Ley 9406 y las responsabilidades de las personas funcionarias ante la misma.
			8 personas	8	0	

Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI Normativa, Conceptualización y atención de la población LGTBI	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Plan de trabajo de la Comisión LGBTI, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Conocer sobre la importancia de crear espacios institucionales inclusivos y seguros para la población LGBTI.</p> <p>Metodología: Capacitación Virtual</p> <p>Contenidos: -Clarificación de las siglas LGBTI. -Sexo, género, identidad de género, Orientación sexual, expresión de género. -Normativa nacional e internacional.</p>	Población total del IMAS: 1.191 personas. 74.22% mujeres 25.78% hombres Capacitaciones dirigidas a las ARDS y Oficinas Centrales	28.80% 343 personas	25.19% 300	3.61% 43	El personal se ha sensibilizado y adquirido conocimientos para atender a la población LGBTI usuaria desde un enfoque de Género y Derechos Humanos.
Jornada de capacitación sobre Relaciones Impropias	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivos: -Reconocer el impacto de las relaciones impropias. En niñas, niños y adolescentes -Conocer las implicaciones legales de la Ley 9406 de Relaciones Impropias</p> <p>Metodología: Conversatorio</p> <p>Contenidos: -Desarrollo adolescente -Desarrollo Psicosexual y relaciones impropias -El enfoque de Derechos Humanos en el quehacer profesional con niñas, niños y adolescentes - Relaciones Impropias</p>	Población total del IMAS: 1.191 personas. 74.22% mujeres 25.78% hombres La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de las ARDS y Oficinas Centrales.	9.48% 113 personas	7.38% 88	2.09% 25	Las personas funcionarias se sensibilizaron sobre el impacto de las relaciones impropias en el desarrollo adolescente y aprendieron sobre la Ley 9406 y las responsabilidades ante la misma.
Corresponsabilidad Social de los Cuidados	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización y capacitación sobre la corresponsabilidad social de los cuidados.</p> <p>Metodología: Charla magistral.</p> <p>Contenidos: -Socialización de Género -Encuesta del Uso del Tiempo -Efectos de la pandemia en el cuidado de las personas y las responsabilidades asignadas a las mujeres. -Sistemas de bienestar social -La corresponsabilidad social de los cuidados y el autocuidado como acciones conjuntas y no individuales. -El cuidado como bien público.</p>	Población total del IMAS: 1.191 personas. 74.22% mujeres 25.78% hombres	15.62 % 186 personas	13.43% 160	2.18% 26	La capacitación permitió identificar la necesidad de la corresponsabilidad social del cuidado.

Conversatorio sobre Hostigamiento Sexual	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Plan de Trabajo Comisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización, discusión y capacitación sobre el tema Hostigamiento Sexual y la normativa institucional, desde un Enfoque de Género y de Derechos Humanos.</p> <p>Metodología: Charla magistral</p> <p>Contenidos: - Socialización de género -Derechos Humanos. -Hostigamiento Sexual -Normativa institucional</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social y Oficinas Centrales del IMAS.</p>	<p>15.11%</p> <p>180 personas</p>	<p>10.67%</p> <p>127</p>	<p>4.45%</p> <p>53</p>	<p>Se sensibilizó sobre la socialización de género y su relación con el hostigamiento sexual y se divulgó la normativa institucional sobre hostigamiento sexual.</p>
Capacitación Debida proceso y debida diligencia en la Atención del Hostigamiento Sexual	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Plan de Trabajo Comisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización y capacitación sobre el debido proceso y la debida diligencia en la atención del hostigamiento sexual.</p> <p>Metodología: Charla magistral</p> <p>Contenidos: - Debido proceso y la debida diligencia en la atención del hostigamiento sexual.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a las personas funcionarias que conforman la Comisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual y quienes conforman Órganos.</p>	<p>4.11%</p> <p>49 personas</p>	<p>2.94%</p> <p>35</p>	<p>1.17%</p> <p>14</p>	<p>Las personas funcionarias que conforman la Comisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual y los Órganos aprendieron sobre el debido proceso y la debida diligencia en la atención del hostigamiento sexual.</p>
Conversatorio sobre Masculinidad y Hostigamiento Sexual	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Plan de Trabajo Comisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización sobre la conformación de la identidad masculina y su relación con el hostigamiento sexual.</p> <p>Metodología: Conversatorio</p> <p>Contenidos: - Socialización de género -Identidad masculina. -Hostigamiento Sexual</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a los hombres funcionarios del IMAS.</p>	<p>5.20%</p> <p>62 personas</p>	<p>0 %</p> <p>0</p>	<p>5.20%</p> <p>62</p>	<p>Los hombres funcionarios se sensibilizaron sobre la relación entre masculinidad hegemónica y hostigamiento sexual.</p>

<p>Teatro foro “Hablemos de género”</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Plan de Trabajo UEIG, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de capacitación y sensibilización sobre la socialización de género.</p> <p>Metodología: Teatro foro</p> <p>Contenidos: - Socialización de género -Identidades femeninas y masculinas. -Estereotipos y roles de género</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a las personas funcionarias enlaces de la UEIG.</p>	<p>3.53% 42 personas</p>	<p>3.19 % 38</p>	<p>0.33% 4</p>	<p>Las personas funcionarias enlaces se sensibilizaron y adquirieron conocimientos sobre aspectos relacionados con el enfoque de género.</p> <p>La UEIG cuenta con un enlace en cada ULDS y en Unidades de Oficinas Centrales, para apoyar en la transversalización de la igualdad y equidad de género en la institución.</p>
<p>¿Cómo construir espacios libres de acoso laboral?</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, Plan de Trabajo Comisión para la Prevención del Acoso Laboral del IMAS, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Crear un espacio de sensibilización y capacitación en la prevención del acoso laboral.</p> <p>Metodología: Charla magistral.</p> <p>Contenidos: -Poder -Mobbing -Tipología y manifestaciones del mobbing -Legislación nacional e internacional -Proyecto de Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado -Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social y Oficinas Centrales del IMAS.</p>	<p>10.92 % 130 personas</p>	<p>8.90% 106</p>	<p>2.01% 24</p>	<p>La capacitación permitió identificar el acoso laboral y conocer sobre el proyecto de ley y el reglamento del IMAS.</p>
<p>“La pobreza en niñas: Una visión con enfoque de Género”</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar e informar a las personas funcionarias de la institución sobre el estado de los derechos de las niñas y las adolescentes en condiciones de pobreza y la intervención interinstitucional.</p> <p>Metodología: Conversatorio</p> <p>Contenidos: - Índice de Pobreza Multidimensional 2018. -Derechos de las niñas y las adolescentes. -Situación de las adolescentes madres y la intervención institucional.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales y ARDS.</p>	<p>12.42% 148 personas</p>	<p>11.76% 140</p>	<p>0.68% 8</p>	<p>Permitió abrir un espacio de análisis y reflexión sobre la situación de las niñas y adolescentes y la intervención institucional.</p>
<p>“Prevención y atención de la violencia contra las mujeres en el tiempo del COVID-19”</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Facilitar espacios para la capacitación y sensibilización en materia de igualdad y equidad de género sobre el impacto de la</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p>	<p>14.87% 177 personas</p>	<p>13.52% 161</p>	<p>1.34% 16</p>	<p>Permitió abrir un espacio de análisis y reflexión sobre el impacto de la pandemia en la violencia contra las mujeres, la importancia de la valoración del riesgo y los</p>

	<p>pandemia en la violencia contra las mujeres y niñas y ofrecer estrategias, recomendaciones, y buenas prácticas para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y niñas frente a COVID-19.</p> <p>Metodología: Charla magistral Contenidos: -Valoración del riesgo. -Atención de la violencia contra las mujeres en la pandemia. -Beneficio 1022, Atención de situaciones de violencia</p>	<p>La capacitación iba dirigida a personas funcionarias de Oficinas Centrales y ARDS.</p>					<p>mecanismos institucionales para la atención de la violencia.</p>
<p>Conversatorio sobre las violencias contra las mujeres</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar y capacitar, tanto a las jefaturas como a personal clave por las funciones que desempeña, sobre un tema de vital importancia para garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas, con la finalidad de brindar herramientas para una gestión eficaz y oportuna en la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Metodología: Charla magistral</p> <p>Contenidos: -La violencia contra las mujeres desde la perspectiva de las políticas públicas. - Intentos de Femicidio en Costa Rica. -Protocolo Interinstitucional de atención integral a víctimas indirectas de femicidio.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a jefaturas y personas funcionarias de Oficinas Centrales y ARDS.</p>	<p>11.16%</p> <p>133 personas</p>	<p>10.24%</p> <p>122</p>	<p>0.93%</p> <p>11</p>	<p>Se sensibilizó sobre el impacto de la violencia en la vida de las mujeres y se informó sobre la situación en Costa Rica, enfocando en los intentos de femicidio y la importancia de la atención de las víctimas colaterales del mismo.</p>	
<p>Foro abordaje de la violencia en las relaciones de pareja, desde el enfoque de género.</p>	<p>Programa: Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, PIEG y PLANOVI.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar a las personas funcionarias sobre el impacto de la violencia en la vida de las mujeres y la importancia de la atención eficiente y oportuna.</p> <p>Metodología: Teatro foro</p> <p>Contenidos: -La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. -Resiliencia en las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. -Atención institucional de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% mujeres 25.78% hombres</p> <p>La capacitación iba dirigida a las personas funcionarias enlaces de la UEIG.</p>	<p>4.79%</p> <p>57 personas</p>	<p>4.54%</p> <p>54</p>	<p>0.25%</p> <p>3</p>	<p>Se sensibilizó sobre el impacto de la violencia en la vida de las mujeres y se informó sobre la situación en Costa Rica, enfocando en los intentos de femicidio y la importancia de la atención de las víctimas colaterales del mismo.</p>	
<p>Total, anual: En la sumatoria anual, se sobrepasa la cantidad de personas funcionarias del IMAS, esto debido a que algunas personas llevaron varias capacitaciones. Por esta razón, se saca un estimado aproximado de personas capacitadas en estos temas.</p>		<p>Población total del IMAS: 1.191 personas.</p> <p>74.22% (884) mujeres 25.78% (307) hombres</p>	<p>1.647 personas funcionarias.</p> <p>Estimado: 1.000</p> <p>83.97%</p>	<p>1.356 mujeres.</p> <p>Estimado: 800</p> <p>67.17%</p>	<p>291 hombres</p> <p>Estimado: 200</p> <p>16.80%</p>		

Total, anual: En la sumatoria anual, se sobrepasa la cantidad de personas funcionarias del IMAS, esto debido a que algunas personas llevaron varias capacitaciones. Por esta razón, se saca un estimado aproximado de personas capacitadas en estos temas.	Población total del IMAS: 1.191 personas.	1.647 personas funcionarias.	1.356 mujeres.	291 hombres	
	74.22% (884) mujeres 25.78% (307) hombres	Estimado: 1.000	Estimado: 800	Estimado: 200	
		83.97%	67.17%	16.80%	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO HUMANO Y LA UEIG

Tabla 43. Anexo # 43. Formación Humana

Artículo 5			
Beneficio Procesos Formativos.			
Motivo: Formación Humana			
Articulación IMAS-INAMU			
Información	Leyes a las que responde	Población meta	Temas que se desarrollan
El proceso de formación consiste en un espacio de capacitación para el fortalecimiento personal y colectivo de las mujeres desde el enfoque de género y derechos humanos.	7769 atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza	Mujeres transgéneras	Derechos humanos y de las mujeres: fortalecimiento y reconocimiento como personas sujetas de derecho, mecanismos de exigibilidad de estos y autoestima.
Las sesiones formativas se brindan a través de talleres que parten de la metodología participativa y del enfoque bio-pedagógico para lograr la aprehensión del conocimiento	Artículo 23 del de Decreto Ejecutivo N° 30419, Reglamento a la Ley No 7769 de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza y sus Reformas en su inciso A	Mujeres adolescentes-madres	Patriarcado y procesos de socialización: roles de género, mandatos sociales, poder patriarcal, pobreza y exclusión social.
	7735 ley General de Protección a la Madre Adolescente	Mujeres en conflictos con la Ley Mujeres privadas de libertad Mujeres indígenas	Violencia: formas de violencia, como por ejemplo intrafamiliar y de género, ciclo y estrategias para detener y salir de ciclos de la violencia.
Su finalidad es que las mujeres se reconozcan como personas sujetas de derecho y que, a partir de ahí, todas sus acciones se vean permeadas por este principio, y que este posicionamiento las convierta también en agentes multiplicadoras para otras mujeres y las personas que conforman su núcleo familiar, siendo un modelo para generaciones venideras.		Mujeres afrodescendientes Otras poblaciones vulneradas	Salud sexual y reproductiva: sexualidad, enfermedades de transmisión sexual, métodos de planificación. Oportunidades en el entorno: autonomía, conocimiento del entorno local, regional y nacional para la identificación de oportunidades para el cumplimiento de metas. Organización y liderazgo: reconocimiento de redes de apoyo, asertividad, toma de decisiones, ciudadanía plena, metas y plan de trabajo. Construcción del proyecto de vida.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

Tabla 44. Anexo # 44. Otros Procesos Formativos

Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos			
Motivo: Otros Procesos Formativos			
Información	Normativa a la que responde	Población meta	Temas que se desarrollan
<p>Capacitaciones que se orientan al fortalecimiento de la dimensión humana y el desarrollo de capacidades de las personas que integran los hogares o familias.</p> <p>Estos procesos pueden ser impartidos tanto con entes públicos como privados.</p> <p>A partir del año 2018, el Área de Desarrollo Socioeducativo, será la responsable de avalar el contenido, el presupuesto de inversión, el cronograma y la metodología de trabajo presentada por el Área Regional de Desarrollo Social.</p>	<p>Manual de Procedimientos para la Prestación de Servicios y el Otorgamiento de Beneficios del IMAS.</p> <p>Aprobado por: Gerencia General</p> <p>N° Oficio GG-1964-08-2018</p>	<p>La población meta se establece de acuerdo con las necesidades que se quieran cubrir, las cuales serán definidas por las Áreas Regionales.</p>	<p>El tema, la persona u organización facilitadora, el lugar, la frecuencia y número de sesiones del proceso formativo se establecerá de acuerdo con las necesidades que se quieran cubrir, las cuales serán definidas por las Áreas Regionales.</p>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

Tabla 45. Anexo # 45. Brecha Digital

Artículo 5			
Programa	Instituciones en Alianza	Población meta	Objetivos
Hogares Conectados	SUTEL MICITT	Se ha brindado computadora a un total de 162. 784 personas: 159.842 mujeres 2.939 hombres 3 Intersexo	Reducir la brecha digital, facilitando las mismas oportunidades a las familias en situación de pobreza, para que tengan acceso a una computadora y puedan utilizar Internet de manera segura, responsable y productiva, para buscar información clave e importante, para el estudio, para el trabajo y para la vida diaria.
Alfabetización Digital: -Introducción a la alfabetización digital -Alfabetización digital	MICITT CECI	Personas beneficiarias del Programa Hogares Conectados. En el año 2019 se graduaron 61 mujeres (5 de zona rural y 56 de zona urbana) y 2 hombres (de zona urbana).	Propiciar que las personas adquirieran nuevas capacidades en temas de computación básica y uso de programas informáticos.
Estrategia País CR NEXT y E Mentores	MICITT Fundación PANIAMOR	Personas beneficiarias del Programa Hogares Conectados. En el año 2019 se capacitan las mismas personas de alfabetización digital. Se va a involucrar a las familias que se encuentran en la Estrategia Integral de Atención. En febrero del 2021 se capacitará a las personas funcionarias que se desempeñan como Cogestoras, para que capaciten a dichas familias. Posterior se capacitará al resto del personal de la institución.	Instalación de capacidades de respuesta en la prevención y respuesta del abuso y explotación sexual en línea, bajo el enfoque de ciudadanía digital y a través de recursos audiovisuales interactivos para aprender a hacer un uso seguro y responsable de las TIC.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

Tabla 46. Anexo # 46. Capacitaciones REDCUDI

Artículo 5

Año	Tema	Alternativas de Atención participantes
2017	Academias de Crianza	80
	Formando líderes y lideresas para la inclusión	43
2018	Formando líderes y lideresas para la inclusión	17
2019	Corresponsabilidad Social de Cuidados	43
	Detección de situaciones violatorias de los derechos humanos y estrategias de acción	58
	Concientización del Modelo Social de Derechos Humanos con personas con Discapacidad	5
	Formando líderes y lideresas para la inclusión	10
2020	Estándares esenciales de calidad de las Alternativas de atención, 2020	100
	Capacitación complementaria	268 alternativas de Atención
		46 hogares comunitarios.
Proceso de desarrollo personal dirigido a representantes de alternativas de cuidado y desarrollo infantil 2020		
Temas		
Juego Inclusivo	Comunicación y aprendizaje sin barreras	Síndrome de Burnout
Trastorno del Espectro Autista y el juego	Conociendo más acerca del SARS-CoV-2	Manejo de la Comunicación no violenta
Ser feliz es un derecho	Síndrome del Burnout	Impacto del emprendimiento en la niñez
Arte y aprendizaje	Promoción de la lactancia materna en nuestras familias	Cuidado emocional de la niñez durante la pandemia
La sociedad Inclusiva. Realidad y camino	Balance emocional en tiempos difíciles	Niñez y juego en tiempos de Covid-19
El rol de la familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos-as en tiempos de re-ajustes	Trastorno del Espectro Autista e intervención educativa	Manejo de comunicación no violenta con niños y niñas.
Narración de cuentos	Mediación Pedagógica	Resiliencia
Retos de cuidado y desarrollo en la atención de la generación Alpha	Ambientes sanos en niños y niñas en tiempos de COVID-19	La importancia de los ambientes letrados en la primera infancia.
Tips para la mediación virtual	La Interculturalidad vista desde la primera infancia	Señales de alerta en la escuela infantil (0 a 6 años)

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA REDCUDI

Tabla 47. Anexo # 47. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por Sexo y Monto Transferido, según ARDS. Año 2017

Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos							
ARDS	Hombres		Mujeres		Total		% Total Monto Transferido
	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad Total de Personas	Total, Monto Transferido	
Noreste	20	6,350,000	927	173,473,810	947	179,823,810	7.91%
Suroeste	12	3,100,000	567	82,000,000	579	85,100,000	3.74%
Alajuela	10	2,925,000	434	88,700,000	444	91,625,000	4.03%
Cartago	38	9,882,268	701	112,460,615	739	122,342,883	5.38%
Heredia	3	375,000	454	52,850,000	457	53,225,000	2.34%
Chorotega	19	2,975,000	1,977	349,130,000	1,996	352,105,000	15.48%
Puntarenas	13	2,300,000	1,804	304,949,000	1,817	307,249,000	13.51%
Huetar Caribe	19	3,745,000	1,989	373,985,025	2,008	377,730,025	16.61%
Brunca	19	1,850,000	1,923	296,970,000	1,942	298,820,000	13.14%
Huetar Norte	124	10,976,645	1,958	395,431,389	2,082	406,408,034	17.87%
Total, general	277	44,478,913	12,734	2,229,949,839	13,011	2,274,428,752	100.00%

Fuente: SABEN-Reporte Personalizable, corte del cierre presupuestario al 05-01-2018, por TI generado el 09-01-2018 por SIS

Tabla 48. Anexo # 48. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por Sexo y Monto Transferido, según ARDS. Año 2018
Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos									
ARDS	Hombres		Mujeres		Intersexo		Cantidad Total de Personas	Total, Monto Transferido	Distribución % Monto Transferido
	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido			
Noreste	20	3,790,000	1,445	304,169,700			1,465	307,959,700	10.38%
Suroeste	4	400,000	367	48,800,000			371	49,200,000	1.66%
Alajuela	12	882,514	575	82,631,486			587	83,514,000	2.82%
Cartago	25	6,302,170	915	190,321,138			940	196,623,308	6.63%
Heredia	35	2,166,422	803	117,984,567			838	120,150,989	4.05%
Chorotega	221	20,190,129	2,165	403,126,426			2,386	423,316,555	14.27%
Puntarenas	108	13,950,000	2,075	354,590,000	1	125,000	2,184	368,665,000	12.43%
Huetar Caribe	13	2,570,000	2,079	368,760,000	1	375,000	2,093	371,705,000	12.53%
Brunca	200	29,651,368	3,457	572,849,357	1	140,400	3,658	602,641,125	20.31%
Huetar Norte	181	23,407,045	2,080	419,358,841			2,261	442,765,886	14.93%
Total, general	819	103,309,648	15,960	2,862,591,515	3	640,400	16,782	2,966,541,563	100%

Fuente: SABEN-Reporte Personalizable, con corte al 14-01-2019, generado el 15-01-2019 por SIS

Tabla 49. Anexo # 49. Otros Procesos Formativos. Año 2018

Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos

Orientados a desarrollar las habilidades blandas de las personas.

Población	Temas	Grupos	# Proyectos	N° Personas	ARDS
Hombres	Masculinidad Positiva (3) Masculinidades Nuevas (1)	4	4	230	Brunca Cartago Puntarenas
Mujeres y Hombres	Recreativo Material de Desecho Calidad de Vida Proyecto de Vida Plan de Vida Derechos Humanos y personas migrantes Soberanía Alimentaria y Ecología Autoestima, Comunicación y Finanzas Habilidades Blandas	1 3 1 1 1 1 1 1	8	485	Brunca Cartago Heredia Noreste
Mujeres	Plan de Vida Empoderamiento, Resiliencia y Plan de Vida Manejo de Conflictos y Prevención de la Violencia	1 1 1	3	80	Brunca Cartago Heredia
Niños y Niñas	Recreativo: Esculturas Precolombinas Máscaras Cultura Indígena	2	2	22	Brunca
Total			17	817	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

Tabla 50. Anexo # 50. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por Sexo y Monto Transferido, según ARDS. Año 2019

Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos									
ARDS	Hombres		Mujeres		Intersexo		Total		Distribución % Monto Transferido
	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad Total de Personas	Total, Monto Transferido	
Noreste	147	15,800,047	865	114,289,906			1,012	130,089,953	6.40%
Suroeste	18	911,076	675	50,015,650			693	50,926,726	2.51%
Alajuela	3	300,000	445	50,788,625			448	51,088,625	2.51%
Cartago	7	709,875	865	110,917,750			872	111,627,625	5.49%
Heredia	94	6,966,138	675	66,693,811			769	73,659,949	3.63%
Chorotega	215	27,196,377	2,472	349,311,562	1	150,000	2,688	376,657,939	18.54%
Puntarenas	179	25,567,000	1,900	209,508,000	1	90,000	2,080	235,165,000	11.58%
Huetar Caribe	5	500,000	1,667	259,184,600			1,672	259,684,600	12.78%
Brunca	375	54,983,383	2,639	341,527,469			3,014	396,510,852	19.52%
Huetar Norte	295	28,805,282	2,043	317,118,372	1	300,000	2,339	346,223,654	17.04%
Total, general	1,338	161,739,178	14,246	1,869,355,745	3	540,000	15,587	2,031,634,923	100%

Fuente: SABEN-Reporte Personalizable, cierre presupuestario realizado el 12-01-2020, generado el 14-01-2020 por SIS

**Tabla 51. Anexo # 51. Otros Procesos Formativos, por zona, población meta, tema y cantidad
Año 2019**

Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos				
ARDS	Población	Tema	Cantidad	Total, ARDS
Alajuela	Adolescentes	Recreativo, Música Folclórica	28	178
	Mujeres y Hombres	Derechos Sexuales y Reproductivos	150	
Brunca	Mujeres y Hombres	Administración de Ingresos y emprendimientos	35	1270
	Mujeres y Hombres	Administración de recursos económicos y Calidad de Vida	30	
	Hombres	Auto valor y productividad	75	
	Adolescentes hombres y Mujeres	Autoestima y situaciones intrafamiliares	50	
	Mujeres y Hombres	Desarrollo Físico y Mental como herramientas	55	
	Mujeres y Hombres	Disciplina Positiva en la crianza	55	
	Mujeres	Empoderamiento de las mujeres para el trabajo	20	
	Mujeres	Empoderamiento de las mujeres por medio del arte para transformar la vida	70	
	Adolescentes indígenas	Empoderamiento Inteligencia Emocional	60	
	Mujeres	Empoderamiento y proyecto personal en las mujeres	50	
	Mujeres y Hombres	Equidad de Género, Masculinidad y Finanzas	20	
	Personas Menores de Edad	Habilidades para la vida y prevención de la Violencia	30	
	Grupo Familiar	Hábitos Saludables en la Familia	81	
	Hombres y Mujeres Indígenas Jefaturas de familia	Estrategias sostenibles para el ambiente	15	
	Mujeres y Hombres	Herramientas para atender situaciones familiares	20	
	Hombres	Masculinidades Positivas y prevención de la violencia	102	
	Niñas y niños	Prevenir y promover la Salud Integral por medio del arte	50	
	Hombres	Recreativo, arte Salud Integral	90	
	Mujeres y Hombres	Sostenibilidad ambiental frente a desastres naturales	272	
	Hombres y Mujeres jefes de Familia	Sostenibilidad para un ambiente más sano	30	
Niñas y niños	Valores, destrezas, habilidades y estilos de vida saludables	60		
Cartago	Mujeres y Hombres	Economía Familiar	100	315
	Mujeres y Hombres	Habilidades Blandas	90	
	Mujeres y Hombres	Incubadora Laboral	25	
	Mujeres y Hombres	Proyecto de Vida	75	
	Mujeres y Hombres	TICs y Psicoeducación	25	

Chorotega	Adolescentes hombres	Masculinidades Positivas y Prevención de la Violencia	60	835
	Hombres	Masculinidad en Jóvenes re educando Hombres Jefes de Familia	120	
	Adolescentes	Baile, expresión corporal, recreación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo	30	
	Hombres	Masculinidad en jóvenes reeducando	60	
	Adolescentes	Recreativo Construcción y Ejecución de Marimba	30	
	Personas Adultas Mayores	Calidad de Vida para personas adultas mayores	30	
	Hombres y Mujeres jefes de Familia	Manejo del ingreso económico familiar	180	
	Personas Adultas Mayores	Vejez Símbolo de Sabiduría	14	
	Hombres y Mujeres jefes de Familia	Mi auto conocimiento para las sanas relaciones de pareja y convivencia familiar	180	
	Mujeres	Un Estilo de Vida Saludable	31	
	Niños y Niñas	Habilidades para la vida, deberes y derechos y prevención de abuso sexual	100	
Heredia	Adolescentes	Habilidades para vivir para prevención del consumo de sustancias psicoactivas	15	285
	Hombres	Masculinidades Alternativas y Prevención de la Violencia	90	
	Hombres y Mujeres	Habilidades de empleo y emprendedurismo para la familia	60	
	Mujeres Jefas de Hogar	Crianza Positiva	20	
	Niños y Niñas	Derechos de la Niñez y la Adolescencia	100	
Huetar Norte	Adolescentes	Proyecto de Vida y Empoderamiento	120	566
	Grupo Familiar	Derechos sexuales, Salud Reproductiva y Prevención del Consumo de Drogas	150	
	Mujeres y Hombres	Participación Ciudadana Organización y Comunidad	35	
	Mujeres y Hombres	Relaciones Sanas en la dinámica de pareja funcional	120	
	Grupo Familiar	Recreativo y Formativa para mejorar la Convivencia Familiar	61	
	Niños y Niñas	Recreativo Deporte Pelota de Trapo	80	
Noreste	Mujeres y Hombres	Habilidades Blandas	80	260
	Mujeres	Derechos de las Mujeres y Violencia	180	
Puntarenas	Hombres	Masculinidades Positivas y Prevención de la Violencia	150	150
Suroeste	Adolescentes	Habilidades Blandas	37	237
	Mujeres	Temas de Género dirigido a Mujeres	100	
	Mujeres Jefas de Hogar	Manejo del ingreso económico familiar	100	
Total, general				4096

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

Tabla 52. Anexo # 52. Personas Beneficiadas en Procesos Formativos. Distribución Porcentual por Sexo y Monto Transferido, según ARDS. Año 2020

Artículo 5

Beneficio Procesos Formativos

ARDS	Hombres		Mujeres		Personas Trans		Total		Distribución % Personas Beneficiadas	Distribución % Monto Transferido
	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad	Monto Transferido	Cantidad Total de Personas	Total, Monto Transferido		
Noreste	2	600,000	470	104,775,000			472	105,375,000	4.54	4.38
Suroeste	3	525,000	307	81,600,000			310	82,125,000	2.98	3.41
Alajuela	1	75,000	366	74,700,000			367	74,775,000	3.53	3.11
Cartago	1	300,000	408	91,100,000	1	150,000	410	91,550,000	3.95	3.81
Heredia	6	1,350,000	744	166,950,000			750	168,300,000	7.22	7.00
Chorotega	18	3,375,000	1,838	418,875,000			1,856	422,250,000	17.87	17.55
Puntarenas	27	4,050,000	1,501	359,175,000	1	150,000	1,529	363,375,000	14.72	15.10
Huetar Caribe	5	900,000	1,620	367,308,000			1,625	368,208,000	15.65	15.30
Brunca	18	3,825,000	1,860	417,737,500	2	450,000	1,880	422,012,500	18.10	17.54
Huetar Norte	33	8,100,000	1,154	299,850,000			1,187	307,950,000	11.43	12.80
Total, general	114	23,100,000	10,268	2,382,070,500	4	750,000	10,386	2,405,920,500	100.00	100.00

Fuente. IMAS, Sistemas de Información Social, Generado del SABEN, con corte al 7/12/2020.

Tabla 53. Anexo # 53. Cápsulas informativas sobre contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres. Año 2018

Artículo 5

Cápsulas publicadas

La Unidad de Equidad e Igualdad de Género trabaja en beneficio de todas las personas funcionarias del IMAS

¿Sabía usted que el IMAS tiene una Política Laboral de Igualdad y Equidad de Género?

Nuestra Política está en concordancia con los objetivos de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PNEG).

A partir de esta Política, el IMAS está haciendo esfuerzos por incorporar y poner en práctica los principios de igualdad y equidad en el ambiente de trabajo, para así poder generar espacios laborales seguros y libres de discriminación.

Esto a su vez, se traduce en beneficios en la atención de las personas usuarias de los servicios y programas del IMAS.

La política contiene 6 ejes:

- Eje 1. Fortalecimiento de los valores y de la identidad institucional para la igualdad/equidad de género y no sexismo del IMAS.
- Eje 2. Almacenamiento de la gestión del talento humano a la igualdad y equidad de género.
- Eje 3. Corresponsabilidad entre la vida familiar y la vida laboral.
- Eje 4. Mejora de la participación del personal en asuntos de su género y perspectiva de género.
- Eje 5. Fortalecimiento del sistema de salud con criterios de género y perspectiva de género.
- Eje 6. Violencia laboral y los derechos de las mujeres.
- Eje 7. Promoción de una imagen de igualdad y equidad diversa y no sexista.
- Eje 8. Mejora del clima laboral y aumento de la satisfacción en el trabajo.
- Eje 9. Adecuación de la normativa institucional a principios de igualdad y equidad de género.

¡Conozca más acerca de la política!

Cualquier información consulte al teléfono 2202-4156 o al correo: ueig@imas.go.cr

Estamos trabajando con ustedes y por ustedes

Buscamos informar y sensibilizar a la población sobre diversos temas de interés impartidos en distintas charlas y conversatorios sobre:

Salud Mental

Situación actual de la población indígena en Costa Rica

Sensibilización sobre la población LGTB y su relación con las variables de la FDS.

Unidad de Equidad e Igualdad de Género

Cualquier información consulte al teléfono 2202-4156 o al correo: ueig@imas.go.cr

Estamos trabajando con ustedes y por ustedes

Taller de Resiliencia

Caja de teatro "El Crisol de mi infancia" Capacitación acerca del Abuso Sexual

Teatro foro sobre Hostigamiento Sexual

Unidad de Equidad e Igualdad de Género

Cualquier información consulte al teléfono 2202-4156 o al correo: ueig@imas.go.cr

"Lenguaje inclusivo en el marco de la norma culta costarricense"

En respuesta a las Directrices GG-1071-04-2015 Acciones para eliminar las brechas de género institucionales y la GG-0032-01-2017 Lenguaje inclusivo en la Documentación y como parte del Eje 9 de la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el IMAS: Adecuación de la normativa institucional a principios de igualdad y equidad de género, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, en coordinación con Desarrollo Humano, hizo a la institución el curso: "Lenguaje inclusivo en el marco de la norma culta costarricense", en el que participaron 14 personas funcionarias.

A lo largo de 5 sesiones, se aprendieron las bases para incorporar en los textos institucionales el lenguaje inclusivo de género y se realizaron ejercicios para practicar la producción de textos que muestran respeto, y que visibilicen a la mujer, en términos de equidad e igualdad.

"Caminado en sus zapatos"

Curso de sensibilización realizado en Puntarenas

Como parte de los procesos de capacitación y sensibilización que la Unidad de Equidad e Igualdad de Género desarrolla en las ARDS, se llevó a cabo en Puntarenas, el taller denominado: "Caminado en sus zapatos", en el que participaron 20 personas funcionarias de esa región.

Dentro del taller desarrollado se encuentra violencia intrasistémica, mitos y realidades de la violencia contra la mujer, factores de riesgo, intervención de primer orden.

A partir de una metodología interactiva, se abrió un espacio de reflexión sobre la violencia contra las mujeres, lo que permitió escuchar y sensibilizar sobre la temática.

Además, se analizaron las capacidades individuales o institucionales para atender la demanda de estas mujeres que vivieron o enfrentan la violencia y que buscan ayuda para salir de estas situaciones.

Según indicaron las concepciones de la UEIG, a partir del taller se genera empatía en las personas participantes, quienes experimentan la ruta crítica de la violencia que viven las mujeres y se resquebraja que reciben por parte de las instituciones. Esto permite comprender acerca de cuál debería ser nuestra gestión a la hora de atender a estas mujeres.

La Unidad de Equidad e Igualdad de Género trabaja de la mano con el Área Regional de Desarrollo Social de Puntarenas

Como parte del proceso de capacitación y sensibilización que la ARDS desarrolló con hombres beneficiarios del IMAS en Puntarenas, se presentó la obra de teatro "Super Man: todos son mis hijos", que combina el teatro y las Prácticas Restaurativas, para promover el diálogo y la construcción de conocimiento en masculinidad y prevención de violencia contra las mujeres por medio de una participación activa con el público.

El teatro de la Casa de la Cultura de Puntarenas, se llevó en su totalidad, con la asistencia de 180 personas beneficiarias del IMAS, que disfrutaron, compartieron y aprendieron en esta actividad.

25 de noviembre

DÍA NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

¡Solidaricémonos!
porque todas las personas tenemos una:
Una madre, una esposa, una hermana, una hija
una nieta, una prima, una sobrina, una tía
una abuela, una novia, una amiga, una compañera de trabajo

EN CR. EN EL 2018, SE HAN REGISTRADO 20 FEMICIDIOS

¿POR QUÉ MARCHAMOS?

De los 20 femicidios que han ocurrido este año:

- 18 de los 20 mujeres eran madres
- 20 personas perdieron hermanas
- De ellas, 11 son menores de edad (15 niñas y 6 niñas)

Cada vez que muere una mujer, muere:

- Una madre
- Una esposa,
- Una hermana
- Una hija
- Una nieta
- Una prima
- Una sobrina
- Una tía
- Una abuela
- Una novia
- Una amiga

YO MARCHO POR LA VIDA DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

VIERNES 25 DE NOVIEMBRE @5:00 A M. PARQUE LA PERDIZ

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA UEIG

Tabla 54. Anexo # 54 Cápsulas informativas sobre contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

Año 2019

Artículo 5

Cápsulas publicadas

<p>El IMAS previene el Hostigamiento Sexual</p> <p>¡ES UNA FORMA DE VIOLENCIA!</p> <p>Es una conducta violenta, aún en los casos en los que no se emplea la violencia física para llevarlo a cabo, dado que invade la privacidad de la persona y su derecho a la integridad sexual.</p> <p>Obtenga más información llamando al teléfono 2202-4156 o escriba al correo uaj@imas.gub.uy</p>	<p>"En el IMAS prevenimos el Hostigamiento Sexual"</p> <p>El Hostigamiento Sexual NO es una falta laboral más. ¡ES UNA FORMA DE VIOLENCIA!</p> <p>Es una conducta violenta, aún en los casos en los que no se emplea la violencia física para llevarlo a cabo, dado que invade la privacidad de la persona y su derecho a la integridad sexual.</p> <p>Si tiene consultas, puede escribir al correo uaj@imas.gub.uy</p>	<p>¡INICIAMOS EL AÑO CON UNA CAMPAÑA QUE NOS MOTIVA A LA REFLEXIÓN!</p> <p>La Unidad de Equidad e Igualdad de Género le está entregando a cada persona funcionaria una jarra con alguno de los siguientes mensajes:</p> <ul style="list-style-type: none"> La igualdad efectiva equilibra la división La igualdad efectiva también es cosa de tí La igualdad efectiva también es justicia social La igualdad efectiva también multiplica las posibilidades. <p>Esta idea busca motivar e incentivar a todo el personal del IMAS a conocer sobre temas que muchas veces se han minimizado o restado importancia. Así como, identificar las empresas que tiene para los hombres y las mujeres la puesta en práctica de una igualdad efectiva.</p>	<p>NO AL ACOSO SEXUAL</p> <p>El acoso sexual debe ser denunciado y sancionado. Todas las personas tenemos derecho a una vida digna, sin discriminación en condiciones de igualdad y sin violencia.</p> <p>Si tienes una consulta, puedes escribir al correo uaj@imas.gub.uy</p>
<p>"El Hostigamiento Sexual es una violación a los Derechos Humanos"</p> <p>Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, todo contacto sexual explícito, verbal, físico o simbólico, indeseado por quien lo recibe que pueda ser reiterado, o aislado, de diversos efectos perjudiciales en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Condiciones materiales de empleo y docencia Desempeño y cumplimiento académico o educativo. Estado general de bienestar personal. <p>Siempre genera un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.</p> <p>La Unidad de Equidad e Igualdad de Género y la Comisión de Hostigamiento Sexual, trabajan con ustedes en la prevención de este tipo de violencia.</p> <p>Si tiene una consulta, puede escribir al correo uaj@imas.gub.uy</p>	<p>¡EL ACOSO SEXUAL ES INACEPTABLE!</p> <p>El IMAS como institución se suma a la campaña nacional "Machista un gol al machismo" porque el machismo es un asunto de todos las personas.</p> <p>¡Sea parte del cambio y mate un gol al machismo!</p> <p>Insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otros contactos verbales o físicos de naturaleza sexual son manifestaciones del acoso sexual.</p> <p>¡EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO O EN CUALQUIER OTRO ÁMBITO ES INACEPTABLE!</p> <p>Miles Del, asistíteres #MilesDelAcosoSexual #EliminemosElMachismo</p>	<p>¡Denuncie el Hostigamiento Sexual!</p> <p>Para poder iniciar un proceso administrativo, es indispensable que la víctima de hostigamiento sexual denuncie!</p> <p>La Comisión de Hostigamiento Sexual y la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, trabajan en la prevención de este tipo de violencia.</p> <p>Cualquier información o consulta al teléfono: 2202-4156.</p>	<p>¿Dónde se reciben las denuncias por hostigamiento sexual?</p> <p>a) Las unidades encargadas de la recepción de las denuncias de las personas funcionarias son:</p> <p>Gerencia General: José Daniel Iglesias Chavarria Unidad de Equidad e Igualdad de Género: Roberto Robles Delgado. Desarrollo Humano: Catalina León Viquez Contraloría de Servicios: Gabriel Quirós Machado.</p> <p>b) Cuando la situación lo amerite, la Gerencia General designará una persona funcionaria de las dependencias antes indicadas para que se desplaza a recibir la denuncia correspondiente, dejando constancia de ello en el acta que se levante al respecto.</p>
<p>Como persona: ¡USTED TIENE DERECHOS!</p> <p>Todas las personas tienen igualdad ante la ley, el derecho a una vida libre de violencia, a que se respete su integridad física, psicológica y moral.</p> <p>La Comisión de Hostigamiento Sexual y la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, trabajan con ustedes en la prevención del hostigamiento sexual.</p> <p>Si tiene una consulta, puede llamar al teléfono 2202-4156.</p>	<p>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</p> <p>El hostigamiento sexual es una conducta violenta, aún en los casos en los que no se emplea la violencia física para llevarlo a cabo, dado que invade la privacidad de la persona y su derecho a la integridad sexual.</p> <p>Si tiene una consulta, puede llamar al teléfono 2202-4156.</p>	<p>17 de Mayo</p> <p>Conmemoremos el Día Nacional contra la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia.</p> <p>Somos una institución libre de discriminación y de todo tipo de violencia.</p> <p>Las personas funcionarias y usuarias LGTBI merecen respeto, como cualquier otra.</p> <p>En el año 2017, el Consejo Directivo del IMAS aprobó la "Política para garantizar la igualdad hacia la población LGTBI en el Instituto Mixto de Ayuda Social".</p>	<p>Campaña "Buen compañero"</p> <p>La Unidad de Igualdad e Igualdad de Género del IMAS les invita a participar de la campaña: "Buen compañero"</p> <p>Se trata de una iniciativa del Ministerio de Justicia y Paz con apoyo del IMAS, dirigida a todas las personas que trabajan en las instituciones públicas y tiene como objetivo la promoción de una cultura institucional no machista.</p> <p>Esta estrategia de comunicación contempla teatro foros, materiales educativos, impresos y digitales, para ser usados en redes sociales y sitios WEB.</p> <p>¡Participe! En el siguiente link encontrará un módulo digital con una herramienta interactiva: http://machistasenrehabilitacion.com/instituto</p> <p>Se les invita a los teatro foros, con la obra "Super Man: todos son mis hijos", en las siguientes fechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Miércoles 24 de mayo: Centro Cívico Garibaldi Martes 28 de mayo: Centro Cívico Heredia Miércoles 31 de mayo: Centro C. Aguas Zarcas Miércoles 4 de junio: Centro Cívico Desamparados Martes 11 de junio: Santa Cruz, lugar por definir Martes 25 de junio: Centro Cívico Carrago <p>Horario: de 9:30 a.m. a 12:00 m.d.</p> <p>Para confirmar la asistencia, enviar un correo a robles@imas.gub.uy</p>

SALUD LABORAL MENOS ESTRÉS

Como reducir el estrés laboral? Algunos consejos:

- Planifica la agenda del día
- Duerme entre 7 y 8 horas
- Come saludablemente
- Busca apoyo
- Sea positiva o positiva
- Mantén un nivel de actividad
- Mantén un nivel de actividad
- Mantén un nivel de actividad
- Mantén un nivel de actividad

¡EL TABACO ES NOCIVO PARA SU SALUD!

El cáncer, enfermedades cardiovasculares y disfunción eréctil, son algunas de las afecciones que causa el consumo excesivo del tabaco

¡NO LE SAQUES TARJETA A TU SALUD!

#SaludYautocuidado
#MeteteUnGolAlMachismo
(Animación adjunta, también disponible en YouTube: <https://youtu.be/2C20n9dK40>)

ACOSO SEXUAL LABORAL, ¡PONLE UN ALTO!

UEIG IMAS

Incentivemos el autocuidado y la salud integral

Como parte del Eje # 6 de la Política Laboral para la Igualdad e Igualdad de Género en el IMAS, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género estará facilitando una serie de cápsulas y materiales impresos que promueven el cuidado de la salud integral.

Unidad de Equidad e Igualdad de Género

La salud de los hombres es importante!

La Unidad de Igualdad e Igualdad de Género le invita a velar por la salud de todas las personas.

Con este objetivo se colocó en diferentes espacios institucionales, el afiche sobre el Autoexamen para prevenir el cáncer de testículo.

ALIMAS

¿Cómo va a ser tu día hoy?

Esta mañana despertaré emocionado en todos los cosas que tengo que hacer antes que el reloj suene.

Tengo responsabilidades que cumplir hoy. Son importantes.

Me gustaría elegir qué cosa de día voy a hacer. Hoy puedo quedarme de mi salud o puedo regocijarme de que estoy vivo.

Hoy puedo lamentarme de lo que me padece o puedo sentirme agradecido de que me permitieron "luchar" contra él.

Hoy puedo quejarme porque tengo que ir a trabajar o puedo girar de alegría porque tengo un trabajo.

Hoy el día se presenta ante mí esperando a que yo le dé forma y así el día, hoy el día, hoy el día. Lo que sucede hoy depende de mí.

Yo debo escoger qué tipo de día voy a tener. Que tenga un gran día o un día que tenga un día.

Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

5 consejos... Para prevenir el cáncer de mama

- Realizarse el autoexamen de mama una vez al mes
- Evitar fumar y consumir alcohol
- Alimentación saludable: sigue una dieta variada y equilibrada
- Hacer al menos 30 minutos diarios de ejercicio (caminar, nadar, bailar, o realizar cualquier actividad que te guste)
- Cuidar la salud mental: establecer vínculos sanos con las personas y expresar las emociones asertivamente

Animarte a explorar

¡EL ABUSO DEL ALCOHOL PERJUDICA NUESTRA SALUD!

Deficiencias en la memoria, incapacidad para concentrarse, irritabilidad, ansiedad, depresión, comportamiento agresivo o violento, son algunos de los síntomas del abuso del alcohol

¡NO TE LESIONES A TI MISMO/A!

¡SEA PARTE DEL CAMBIO Y METALE UN GOL AL MACHISMO!

#SaludYautocuidado
#MeteteUnGolAlMachismo

(Animación adjunta, también disponible en YouTube: <https://youtu.be/7m7M752y>)

El Cáncer de Cuello Uterino se previene y se cura si es detectado a tiempo

- ¿Qué es el PAPANICOLAU? (PAP) Es un examen sencillo, no doloroso, mediante el cual se recoge una muestra de mucosidad del cuello de útero, para saber si está desarrollando alguna enfermedad.
- ¿Quiénes deben hacerse este examen? Todas las mujeres que han tenido relaciones sexuales, especialmente mayores de 25 años.
- ¿Cuáles son los requisitos para la toma de este examen? (Dos días antes a la toma de la muestra)
 - ❑ No estar con la menstruación o regla
 - ❑ No haber tenido relaciones sexuales.
 - ❑ No haberse colocado ningún óvulo o crema en la vagina.
 - ❑ No realizarse lavados profundos en la cavidad vaginal.
 - ❑ Aunque la mujer esté embarazada puede hacerse el PAP, sin ningún problema.
- ¿Después del examen qué debo hacer? Es importante regresar dónde se realizó el examen para conocer el resultado y recibir orientación para un tratamiento oportuno.

25 de noviembre

Día Nacional e Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas

El IMAS y la Unidad de Equidad e Igualdad de Género se une a la "Campaña Soy Luz Naranja" con la que se busca mediante una serie de mensajes, crear conciencia y evitar la violencia contra las mujeres y las niñas en nuestra sociedad.

“Únase y sea parte del cambio”

Quando...

• Apoyo a las mujeres y las niñas víctimas de acoso callejero

• Enfrento a mis amistades, familiares o conocidos que reproducen este tipo de violencia

• No culpabilizo a las víctimas de acoso callejero, pues la responsabilidad es únicamente de la persona agresora

MEJORES DE COMUNICACIÓN: las mujeres no solo aprendieron un pedazo de carne

¡MARCHA LUNES 25 DE NOVIEMBRE!

La Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General

Invitan a todas las personas funcionarias a participar en la:

Marcha del "Día Nacional e Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas"

Día: Lunes 25 de noviembre
Hora: 8:30 a.m.
Punto de reunión: Entrada principal de la Iglesia Nuestra Señora de la Merced
Vestimenta: De ser posible asistir con blusa o camiseta de color blanco o naranja

* Decreto N° 62036-001-MC/M publicado en La Gaceta el 19/11/19 y la Declaratoria de Interés Público de las actividades para conmemorar el Día Nacional e Internacional de la No Violencia contra las Mujeres.

Quando...

• Respeto las decisiones, los espacios u el tiempo de mi pareja, amistades y personas de mi trabajo.

• No grito, descalifico o humillo a una mujer, joven o niña.

• No culpo a una compañera que es víctima de violencia en su hogar o relación de pareja y más bien la apoyo.

No revictimizar a las personas

Violentómetro

Urgente. Busca ayuda: tu vida e integridad están en riesgo. FEMICIDIO

- Te golpea o te agrede físicamente
- Te obliga a tener relaciones sexuales (violación)
- Te amenaza de muerte
- Te amenaza con objetos o armas
- Te encierra o te aisla de tus seres queridos

Reacciona. Es momento de actuar

- Te trata con desprecio
- Te ofende verbalmente, te insulta
- Te empuja, te jalonea, te pellizca, te aña
- Te golpea "jugando", te acaricia agresivamente
- Te manosea, te prohíbe usar anticonceptivos

Alerta. La violencia aumentará

- Te hace bromas hirientes o propósitos ofensivos
- Te intimida, te amenaza
- Te humilla o ridiculiza
- Descarta tus opiniones
- Te celos y te miente
- Destruye objetos
- Te culpabiliza

¿Estás bien?

Quando...

• No envío imágenes sexuales, fotografías, mensajes sexuales a compañeras de trabajo

• No mantengo contacto físico no deseado con otras personas

• Me solidarizo con una compañera que denuncia que la están hostigando sexualmente en el trabajo

Detengamos el hostigamiento sexual: Denuncia

10 Tips para la Sororidad

- 1 Paremos de juzgar nuestra apariencia física
- 2 Las decisiones sobre nuestro cuerpo son solo nuestras, evitemos juicios
- 3 Respetemos las formas en las que las demás eligen vivir su sexualidad
- 4 Nunca justifiquemos acoso/violencia contra las mujeres
- 5 Evitemos reproducir ideas y juicios sobre nosotras
- 6 Sumemos a todas las amigas que podamos
- 7 Cuando una mujer nos quiera hablar mal de otra, explíquele el grave error que está cometiendo
- 8 Seamos amables y generosas con las demás
- 9 Con nuestras amigas, incluyamos el autocuidado
- 10 Generemos red de seguridad

SOMOS LUZ NARANJA

<p>Consejos para construir Cultura de Paz en tu entorno personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica actividades positivas. • Disfruta de los pequeños detalles. • Habla en positivo. • Amate y respétate. • Responde y solicita con amabilidad. • Disfruta de tus seres queridos. • Mantente hidratado, toma agua. • Duermite las horas necesarias diariamente. • Sal a caminar, correr o hacer deporte.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>	<p>Consejos para construir Cultura de Paz en tu familia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Busca espacios de diálogo. • Evita levantar la voz cuando no te escuchan. • Propicia espacios de escucha en tu familia. • Evita el uso del celular en la mesa. • Cuida de los recursos familiares. • Evita comparar a tus familiares. • Saluda y da las gracias. • Disfruta de espacios recreativos con tu familia.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>	<p>Consejos para construir Cultura de Paz en tu comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa del cuidado y acciones de seguridad de tu comunidad. • Saluda a las personas que te encuentres. • Respeta los espacios de depósito de basura. • Respeta a tus vecinos/os. • Se amable con el que necesita de tu ayuda. • Evita discriminar.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>	<p>Consejos para construir Cultura de Paz en tu gremio profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evita hacer comentarios negativos sobre tus colegas. • Reconoce el buen trabajo de un/a colega. • Respeta el código deontológico de tu colegio. • Genera espacios de diálogo efectivos. • Respeta el derecho de las personas usuarias al atenderlos. • Actualízate constantemente.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>
<p>Consejos para construir Cultura de Paz en el centro de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evita situaciones que puedan generar daño a otras personas. • Evita practicar actos que estimulen la violencia por medio del diálogo. • Genera una convivencia sana. • Evita gritarle a los demás. • Escucha con atención. • Respeta a las compañeras y compañeros.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>	<p>Consejos para construir Cultura de Paz cuando conduces</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maneja con precaución, no excedas la velocidad permitida. • Considera reducir la velocidad cuando llueve. • Disminuya la velocidad cuando hay grandes charcos para evitar afectar a las peatonas/es. • Respeta el carril de los autobuses. • Se tolerante hacia las personas que pueden estar detrás del volante.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>	<p>Consejos para Construir Cultura de Paz en tus redes sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evita compartir publicaciones que transmitan violencia. • Escribe sin ofender, juzgar o preconocer una idea. • Léelo al menos 3 veces antes de publicar. • Sigue páginas que le den aportes de mejora. • Respeta las opiniones de las demás personas. • Gestiona de manera adecuada tus redes. • Evita atacar o contra-atacar comentarios. • Publica recursos que generen bienestar. • Evita comentarios ofensivos en tus publicaciones. • Revisa la veracidad de la información antes de que la compartas.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>	<p>Consejos para construir Cultura de Paz en tus estados y espacios deportivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebra sin ofender. • Disfruta el espacio deportivo. • Respeta a tu equipo y el equipo contrario. • Comparte en familia los deportes. • Evita el uso de lenguaje inadecuado y violento. • Que el resultado de tu equipo no impacte en tu familia, tu trabajo o lo que seas. • Respeta la preferencia deportiva de las demás personas.  <p>LA CULTURA DE PAZ, EMPREZA EN VOZ</p>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA UEIG

Tabla 55. Anexo # 55 Cápsulas informativas sobre contenidos relacionados con los derechos humanos de las mujeres. Año 2020

Artículo 5

Cápsulas Publicadas

<p>ODS 5 5 años Igualdad de Género</p> <p>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p> <p>Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2016-2030</p> <p>Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres Costa Rica 2017-2032</p> <p>En Septiembre del 2016, Costa Rica se convierte en el primer país del mundo en suscribir el Pacto por los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Para dar cumplimiento al ODS 5, el país requiere avanzar en la ejecución de las políticas nacionales PIEG y PLANUVI, así como en las acciones que se realizan para el seguimiento de CEDAW.</p>	<p>¿Sabes por qué el pasado 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de las Mujeres?</p> <p>Un reconocimiento a todas las compañeras del IMAS, que día a día luchan por promover el acceso a los derechos humanos y a la igualdad de género.</p> <p>LUDES de Sarapiquí</p> <p>Desde un enfoque de derechos humanos, es un día para reconocer los desigualdades que enfrentan las mujeres en sus entornos económicos, políticos, sociales y culturales.</p> <p>Se nos hace un recordatorio de que hay muchas acciones que hacer para promover el acceso real y el ejercicio pleno de los derechos a todos los niveles: en la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.</p> <p>También es una fecha para reconocer a las mujeres y sus aportes a la vida económica, social, cultural y política.</p> <p>No es una celebración que surge de la noche al día, sino de las luchas de una larga batalla, quienes exigen derechos, libertades mediante una huelga pacífica (Newark, York, 1908).</p>	<p>Infoma</p> <p>Unidad de Equidad e Igualdad de Género</p> <p>La ONU tiene una día en la memoria de género contra las mujeres, y además en el género, por las mujeres, que no han tenido tanto a la par hombre. El mundo puede dar un salto que la mayoría de la sociedad se centra, sólo en el primer elemento a los derechos a quienes, sus vidas se ven afectadas por de forma inmediata a través el espacio y en otros países y se debe ver afectado el acceso a estos que los cambios de los tipos de crisis, o las personas que están bajo su cuidado.</p> <p>Según la ONU, por elevación de 120 millones de mujeres en la región que dependen del trabajo informal, lo que les hace una producción muy vulnerable.</p> <p>Por otra parte, según la ONU (marzo, 2020) la prevalencia de que se incrementa la violencia familiar en su mayoría, ya que se está viviendo una crisis económica en Costa Rica, Costa Rica, Panamá y los países de la región de América Latina.</p> <p>Ante esa situación se les invita a las personas profesionales del IMAS, que el IMAM, ya ampliar la atención a nuevas víctimas de violencia, no de manera presencial sino por medio de líneas telefónicas, que se incluyen a continuación y si se quiere conocer: soficial@imam.or.cr</p> <p>Las líneas disponibles para hacer consultas sobre derechos en general son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro de Información y Orientación en Derechos: 2242-1911 • Unidad de Igualdad de Género: 2242-1210 • Unidad de Registros al Fianco: 2242-2719 • Unidad de Atención al Ciudadano: 2242-1100 • Unidad de Atención al Ciudadano: 2242-1419 • Unidad de Atención al Ciudadano: 2242-2122 • Unidad de Atención al Ciudadano: 2242-1022 • Unidad de Atención al Ciudadano: 2242-1022 • Unidad de Atención al Ciudadano: 2242-1022 <p>Las mujeres que sienten que su vida está en peligro por motivos de violencia, deben llamar de inmediato al 11-11 o al teléfono 2242-2747, con la Organización de la Mujer. No haya atención en las oficinas.</p> <p>Atención al Ciudadano</p> <p>Es importante que las víctimas de violencia, vida, personas mayores, que se sientan protegidas entre sus familias y sus redes, pero también a mujeres víctimas que se sientan seguras y a ellas mismas.</p>	<p>La Unidad de Género les invita a reflexionar sobre nuestro aporte en estos días de cuarentena.</p> <p>En estos días de cuarentena, no olvidemos que los hombres somos CORRESPONSABLES de las tareas de cuidado. Asumámoslas con amor y paciencia, desde la alegría de dar y recibir cariño.</p> <p>¡Hagamos de nuestras casas, espacios seguros, respetuosos y libres de violencia para nuestras niñas y niños!</p>
<p>Unidad de Género</p> <p>En estos días de cuarentena no olvidemos que los hombres somos CORRESPONSABLES de las tareas de cuidado. Asumámoslas con amor y paciencia, desde la alegría de dar y recibir cariño.</p> <p>La igualdad efectiva equilibra la división del trabajo.</p>	<p>Unidad de Género</p> <p>Mantener un ambiente seguro y saludable es mi responsabilidad</p> <p>Yo asumo responsabilidades de tareas domésticas y cuidado de los personas en el hogar.</p> <p>Las actividades de abastecimiento, limpieza, atención de tareas domésticas y personas y animales, además de permitir un ambiente seguro, también contribuyen a la salud personal y de la organización familiar de casa.</p> <p>¡La igualdad efectiva también es cosa tuya!</p>	<p>Unidad de Género</p> <p>¡La emergencia no es excusa, no actúes con violencia!</p> <p>Yo contribuyo a crear en mi familia un ambiente seguro y sin violencia.</p> <p>¡La igualdad efectiva también es cosa tuya!</p>	<p>Unidad de Género</p> <p>Una acción de humanidad, es el cuidado de otras personas</p> <p>El valor de asistir a quienes lo necesitan en situaciones de emergencia nos hacen ser personas más humanas.</p> <p>¡La igualdad efectiva también es cosa tuya!</p>
<p>En la emergencia yo apoyo a las personas mayores para que se sientan seguras y tranquilas.</p> <p>La emergencia puede causar que las personas mayores se sientan inseguras, angustiadas, confundidas, agobiadas o temerosas. A continuación, compartimos algunas recomendaciones que pueden ayudar a su bienestar.</p> <p>Facilitar que se sientan cómodas en su hogar, asegurándose de que tienen suficiente comida, agua y medicamentos.</p> <p>Proporcionar habilidades de comunicación que les permitan expresar sus sentimientos, pensamientos, ideas, etc.</p> <p>Trabajar con las personas mayores para que se sientan seguras y tranquilas.</p> <p>Facilitar que se sienten cómodas en su hogar, asegurándose de que tienen suficiente comida, agua y medicamentos.</p> <p>Proporcionar habilidades de comunicación que les permitan expresar sus sentimientos, pensamientos, ideas, etc.</p> <p>Trabajar con las personas mayores para que se sientan seguras y tranquilas.</p> <p>Rutina diaria de actividades</p>	<p>Las personas adultas mayores tienen derecho al cuidado, a la protección y a permanecer en ambientes seguros, saludables y libres de violencia.</p> <p>En esta situación de emergencia se contribuye a crear ambientes seguros y libres de violencia para las personas adultas mayores en su entorno.</p> <p>¡La igualdad efectiva también es cosa tuya!</p>	<p>¡En la emergencia, no estás sola!</p> <p>Si eres víctima de violencia psicológica, física, económica o sexual en tu hogar, llama de inmediato a los servicios de atención de tu localidad.</p> <p>AYUDA</p> <p>emergencia</p> <p>Entidades que ofrecen orientación y atención en caso de violencia contra las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • policía • ministerios • fiscalías <p>¡Involúcrate en organizaciones que trabajan por las mujeres.</p>	<p>Mantén comunicación con tus familiares, amistades o personas de confianza</p> <p>Si te encuentras en riesgo por violencia, mantén contacto frecuente a través de mensajes, llamadas u otros, con personas de confianza que puedan apoyarte o ayudarte.</p> <p>Clayton: ¿Hola? ¿Cómo estás? Clayton: ¡Me siento preocupado por...!</p>

En situaciones de aislamiento, tienes derecho a permanecer en lugares seguros y libres de violencia.

Si te encuentras en riesgo por violencia, tienes derecho a contar con un lugar o refugio a donde puedas acudir y permanecer. Por ejemplo, casa de familiares, de amigos o de personas de confianza, albergues de instituciones públicas o de organizaciones de mujeres.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

Estimado compaero, ¿ESTÁ PASANDO ALGUNA SITUACIÓN DE CRISIS POR EL COVID-19?

Recuerde estas letras y regístrate a menudo, sobre todo en momentos en los que sientes que la ira y el enojo empiezan a nublar el juicio:

PARE: cuando sienta que alguna situación te está generando tensión o enojo. Entonces, DETÉNTESE y RESPIRE.

PIENSE: en las formas más pacíficas, serenas, asertivas y prudentes de reaccionar ante aquello que te está ocurriendo.

ACTÚE: con calma y mucha serenidad, considerando las necesidades emocionales propias y también las de las personas que te rodean.

Durante el mes de abril, la LINEA DE APOYO PARA HOMBRES DEL INSTITUTO WEM la atención de línea a domicilio puede llamarse al 2234-2738 o al 9-5-1 y podrá con esta línea de apoyo. Las llamadas se reciben de 2 pm a 8 pm y todo lo tratado allí es totalmente confidencial.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

En caso de violencia tienes derecho a la protección del Estado.

Si eres víctima de violencia, llama a las autoridades para que establezcan medidas de protección y la salida del domicilio de la persona agresora.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

Mantener un ambiente seguro y saludable es mi responsabilidad

Yo asumo responsabilidades de tareas domésticas y cuidado de las personas en el hogar

En situaciones de aislamiento a las mujeres se les recargan más las tareas domésticas y de cuidado de las personas debido a la asignación tradicional de roles.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

¡La emergencia no es excusa, no actúes con violencia!

Yo contribuyo a crear en mi familia un ambiente seguro y sin violencia

Las situaciones de aislamiento pueden derivar en un aumento de los casos de violencia por medio del género o de edad, debido a la exposición a la violencia continua con el agresor.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

¡Si te cuidas, cuidas a las demás personas!

Los hombres somos responsables de nuestra salud e higiene.

Ante una emergencia sanitaria debes cuidar tu higiene y tu salud, así cuidas a las demás personas.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

Manejo de conflictos en situaciones de emergencia

Importante: Nunca recurras a la violencia para solucionar los conflictos.

- Escucha a las demás personas, permite que expresen lo que piensan y sienten.
- No hables fuerte entre personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.
- Expresa lo que piensas y sienten de manera respetuosa.
- Respeto las necesidades y las diferencias de todos los miembros.
- Busco realizar las actividades a través del diálogo.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

En situaciones de emergencia todas las personas tienen derechos a estar informadas

¡Lávase las manos!

Información en:

- Lenguaje sencillo y conciso
- Medios accesibles
- Idiomas que se hablan en el país.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA, Conaieja

En la emergencia yo apoyo a personas con discapacidad para que se sientan seguras y tranquilas.

La emergencia puede causar que las personas con discapacidad se sientan ansiosas, angustiadas, estresadas, agobiadas o rechazadas. A continuación, encontrarás algunas recomendaciones que pueden servir a tu beneficiar.

Rutina diaria de actividades

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA, Conaieja

Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y a permanecer en ambientes accesibles, seguros, saludables y libres de violencia.

En esta situación de emergencia yo contribuyo a crear ambientes seguros y libres de violencia para las personas con discapacidad en mi entorno.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA, Conaieja

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ ES LA HOMBRIA?

La hombría es un conjunto de costumbres que tenemos y hacemos los hombres cotidianamente.

Muchas de esas costumbres son machistas porque:

- Traen maltrato y violencia contra las mujeres, hijos e hijas.
- Nos maltrata a nosotros mismos cuando atorgamos las emociones de la actividad, la responsabilidad amorosa, y nos damos por satisfechos con algo que no sucede en el cuerpo o en el alma.
- Nos lleva al maltrato contra otros hombres por su orientación sexual, el físico, las capacidades físicas o mentales diferentes.
- En fin, son modos de comportarnos que no nos han traído bienestar, y ahora durante la pandemia todo está quieto al respecto, así como quedamos en evidencia las desigualdades sociales.
- El vemos obligados a quedarnos en la casa, nos desubicamos la vida, seguro que lo ha pasado.

¡Aquí estamos!

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿SERÁ QUE PODEMOS SER PAPAS CHEVERES?

En la emergencia los hombres contribuimos a crear ambientes seguros, saludables y libres de violencia. ¡Vivamos la emergencia sin violencia!

¡MÁS QUE UN CHEVERE! #comunicacioncheveres @ECCO

QUE LA TERNATA NO TE AFECTE. DEBATE CONSENTIDA.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA, Conaieja

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ CLASE DE HOMBRE SOMOS EN EL CONFINAMIENTO?

Los mensajes que siguen a continuación, son representaciones sobre algunas costumbres que queremos poner en remolque para que nos demos cuenta de la importancia de cambiarlas.

¿QUÉ CLASE DE HOMBRE SOMOS EN EL CONFINAMIENTO?

¿QUÉ TU DEBES DE HACER TAMBIÉN DESPUÉS AL MACHISMO?

¿TE HAZ VISTO EN EL ESPEJO? ¿HAY MACHISMO POR CAMBIAR?

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ CLASE DE HOMBRE SOMOS EN EL CONFINAMIENTO?

ES HORA DE CAMBIAR PRÁCTICAS MACHISTAS. CONECTATE CON UN GRUPO DE MASCULINIDADES ALTERNATIVAS

Haz la diferencia: Hombres a lo bien y en paz

Estar en casa es una oportunidad para revisar las creencias que tenemos sobre ser hombre en el espacio doméstico.

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿SERÁ QUE ESTAMOS REPITIENDO LA HISTORIA?

¿FUISTE CRIADO A CHEVEROS?

DEL TIPO QUE SEA, NO A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

Haz la diferencia: Hombres a lo bien y en paz

Ministerio de Justicia y Género, TERNATI, WEA, Conaieja

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿SERÁ QUE ESTAMOS REPITIENDO LA HISTORIA?

QUE LA PORNOGRAFÍA INFANTIL NO SEA TU PROGRAMA

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

¿CUARENTENA SIN PIROPEAR? ¿VISTE QUE ES POSIBLE?

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿SERÁ QUE ESTAMOS REPITIENDO LA HISTORIA?

SI ERES TESTIGO DE ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA, TAMBIÉN PUEDES DENUNCIAR

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

Estar en casa es una oportunidad para hacer cambios en la crianza y las relaciones que tenemos con las mujeres.

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ ESTÁS HACIENDO DURANTE LA CRISIS?

SI LAS NOTICIAS TE ESTÁN ANGSTIANDO, CÁMBIATE AL CANAL DE LA CONVERSA.

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

SI LA PENSADERA TE ROMPE EL COCO, PEGATE A LA MÚSICA O HABLA CON ALGUIEN.

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

UNIDAD DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ ESTÁS HACIENDO DURANTE LA CRISIS?

SI ANTES NO CONVERSASTE EN FAMILIA, AHORA ES CUANDO.

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

¿ESTÁS QUE REVENTAS DE ENCIERRO? UNA GUITARRA ES UNA BUENA PUERTA...

Haz la diferencia. Hombres a lo bien y en paz

¡Hagamos un test sobre corresponsabilidad!

¿Qué tan colaborativo eres en casa?

Ahora comprueba realmente si ese puntaje que tenías en mente, corresponde con tu realidad. Marca las respuestas si te sientes identificado con alguno de los siguientes enunciados:

- Cuido a las personas adultas mayores de mi familia. ■ Vábito frecuentemente con mis hijos/os, les ayudo con sus tareas y juego con ellas/os.
- Lavo los baños de casa cada vez que sea necesario.
- Lavo los platos todos los días.
- Le pregunto a mi pareja cómo se siente y cómo estuvo su día, todos los días.
- Ordeno mi lugar de trabajo y la casa en general todos los días.
- Preparo la comida de mis hijos/os y les doy de comer.
- Saco al perro o a la mascota a dar un paseo.
- Saco la basura de la casa.
- Tiendo la cama por lo menos la mitad de la semana.

Conoce el resultado mañana!

¡Conoce tu resultado en el test sobre corresponsabilidad!

¡Hogares más igualitarios!

0 - 3: Es momento de que reflexiones sobre las tareas que te corresponden para lograr construir un hogar más parejo y condiciones más armónicas e igualitarias. Todavía te queda mucho trecho por avanzar, pero la buena noticia es que no es difícil.

4 - 6: Si bien, pones tu granito de arena, te falta todavía reconocer que otras personas se llevan la mayor carga del trabajo.

7 - 8: Reconoces la importancia del compromiso. Tu misión ahora consiste en no bajar la guardia y en ser más corresponsable.

9 - 10: Reconoces la importancia de compartir los labores del cuidado y además, encuentras placer en hacerlo. Te parece que la casa y las relaciones familiares funcionan mejor si te comprometes con ello.

¿Qué debería hacer ahora?

Hogares más igualitarios

¿Por qué son necesarios hogares más igualitarios?

1. Porque en promedio las mujeres tienen una carga de trabajo que supera por dos horas el trabajo realizado por los hombres incluyendo el trabajo no remunerado y remunerado. Es decir, además de realizar labores por las que no reciben remuneración alguna, muchas mujeres se encargan de llevar dinero o ingresos a los hogares.
2. Porque la distribución desigual de la carga de trabajo priva a las mujeres de su realización personal y a sus familias de oportunidades económicas.

Con hogares igualitarios podemos fomentar familias más prósperas y felices.

Assumir la corresponsabilidad en las labores del hogar representa una acción contundente para reducir la brecha de la desigualdad entre hombres y mujeres.

¡El hogar no es deber de nadie sino tarea de todos!

¿Por qué beneficia a los hombres construir hogares más igualitarios

1. Una familia en la que el padre y la madre trabajen en menos vulnerable ante despidos o crisis económicas. El ingreso familiar mejora y favorece la estabilidad y seguridad.
2. Las relaciones familiares son mejores. Los hombres pueden gozar de la paternidad y construir relaciones más cercanas y fuertes con sus hijos e hijas. Además, la relación con la pareja es más armoniosa y probablemente más duradera.
3. La vida sería más saludable. Mejores relaciones familiares hacen que los hombres sean más felices, disminuye el riesgo de padecer enfermedades, estrés y de involucrarse en situaciones de riesgo.
4. Los hombres adquieren habilidades emocionales para expresar y comunicarse de mejor manera en todas las relaciones. Se aprende más del propio bienestar y del cuidado de las personas cercanas.

¡Me hace sentirme más feliz!

Teniendo en cuenta todo lo que beneficia a los hombres construir hogares más igualitarios...

1. Dejemos de pensar que las tareas domésticas son exclusivas de un género.
2. No digamos que las tareas del hogar no tienen valor porque no se pagan.
3. No digamos "ella lo hace mejor que yo".
4. No digamos "esto es cosa de mujeres".
5. No digamos "yo traigo dinero a la casa" para justificarnos y no hacer lo que nos corresponde.

A la lavadora no le importa si un hombre o una mujer presiona los botones, ni tampoco a mi lavadora o a la aspiradora.

¿Qué podemos hacer como hombres para contribuir a crear hogares y familias más igualitarias?

En las próximas cápsulas te vamos a presentar algunas acciones muy concretas con las que puedes involucrarte en el cuidado de las personas que viven en tu casa, para construir relaciones más igualitarias.

Cuida de ti mismo y de las personas cercanas a ti

1. Organiza el tiempo laboral y toma pausas durante la jornada para descansar y convivir con las demás personas de tu familia.
2. Busca información en momentos específicos del día principalmente sobre medidas prácticas para protegerse a ti y a tu familia.
3. Reflexiona cómo te hace sentir esta situación.
4. Expresa tus emociones y compártelas, con tu familia y amigos.

#IgualdadEfectiva

¡Cuida de ti mismo!

Cuida de ti mismo y de las personas cercanas a ti

1. Propicia espacios de conversación para saber cómo se sienten.
2. Escucha de manera activa para que se sientan comprendidos y con libertad de expresarse.
3. Utiliza un lenguaje no violento, habla en primera persona sobre cómo te sientes y qué planes para evitar tensiones innecesarias.

#IgualdadEfectiva

¡Escucha a las personas que viven en tu hogar!

Cuida de ti mismo y de las personas cercanas a ti

1. Reparte las tareas de manera equilibrada.
2. Recuerda que las actividades de tu pareja y demás miembros de tu hogar son tan importantes y necesarias como las tuyas.
3. Toma responsabilidad en el cuidado de tus hijas e hijos.
4. Ayúdales a encontrar formas positivas de expresar sentimientos como el miedo y la tristeza, a través del juego o de actividades artísticas.
5. Habla del COVID-19 de forma honesta, sencilla y apropiada.
6. Ayuda a mantener las rutinas familiares en la vida diaria tanto como sea posible o crear nuevas rutinas si deben quedarse en casa.
7. Asume la tarea de realizar actividades atractivas y apropiadas para su edad.

¡Equilibra las tareas y diseña un plan en común!

#IgualdadEfectiva

Involúcrate en las labores del hogar

La situación de confinamiento puede ser una oportunidad para construir relaciones más justas basadas en el bienestar de todos en la familia.

Si tú eres responsable con el hogar, tu relación de pareja puede ser más armónica y mejorar la vida emocional de ambas partes.

Incluso, la autoestima de las niñas y niños puede fortalecerse si participan en la crianza y su cuidado.

#IgualdadEfectiva

Involúcrate en las labores del hogar

¡Involúcrate en el trabajo emocional!

1. En las actividades que realices, considera los gustos y necesidades de las demás personas de tu familia.
2. Procura hacer que te sientan atendidas, consideradas y cuidadas por ti.

#IgualdadEfectiva

Involúcrate en las labores del hogar

¡Asume tu responsabilidad en las labores domésticas!

1. Divide las tareas con tu pareja de manera equitativa para favorecer que ella gane de tiempo para sí misma.
2. Organiza tu tiempo para colaborar en la limpieza, las reparaciones domésticas, la preparación de la comida, las compras y el cuidado a las demás personas.

#IgualdadEfectiva

Involúcrate en las labores del hogar



¡Participa activamente en el cuidado y la rutina de tus hijas e hijos!

1. Encárgate de las necesidades básicas, dependiendo de su edad: vestido, limpieza, alimentación, sueño.
2. Convierte con ellas y ellos y participa en las actividades que decidan realizar.

#IgualdadEfectiva

Involúcrate en las labores del hogar



¡Cuida de las mascotas!

1. Sé corresponsable en el paseo, alimentación, limpieza y el juego de las mascotas.
2. Fíjate en cualquier cambio en su estado de salud y en su estado de ánimo normales. Puede ser una señal de estrés.


#IgualdadEfectiva

Cuida de las personas adultas mayores

Las personas adultas mayores son una población especialmente vulnerable en esta cuarentena.

Por eso es muy importante cuidar de ellas y ellos.

Debido al aislamiento podrían sentirse con ansiedad, enojo, estrés y preocupación.



#IgualdadEfectiva

Cuida de las personas adultas mayores

¡Conversa con ellas y ellos!

1. Pregúntales todos los días cómo se encuentran.
2. Escucha cómo se sienten y cuáles son sus necesidades.

#IgualdadEfectiva

Cuida de las personas adultas mayores



¡Ayuda a mantener rutinas y horarios regulares o crear nuevos!

1. Incluye el ejercicio regular, la limpieza y las tareas diarias.
2. Procura también un tiempo para el esparcimiento y la recreación: el canto, la pintura u otras actividades de su interés.

#IgualdadEfectiva

Cuida de las personas adultas mayores



¡Comunica con ellas y ellos solamente información verificada y confiable!

1. Explica de manera simple qué es lo que está pasando y dales información clara sobre cómo reducir el riesgo de infección.
2. Evita producirles pánico porque podría afectarles emocionalmente de manera innecesaria.

#IgualdadEfectiva

Cuida de las personas adultas mayores



¡Ayuda a mantener un contacto regular con sus seres queridos!

1. Facilita la comunicación mediante teléfono, correo electrónico, redes sociales o video conferencia.
2. Asegúrate de tener los medicamentos que requiere, si acaso tiene un problema de salud previo.

#IgualdadEfectiva

¡Feliz día de las madres!

En el marco de esta celebración, la UEIG les invita a promover una sociedad más justa y equitativa

Siempre nos dicen que las madres son:

- Escribidas
- Abnegadas
- Dejan todo por sus hijas e hijos

Es por esta razón que la crianza de los hijos e hijas se ha depositado mayoritariamente en las mujeres, madres, abuelas, tías, hermanas.

Y se considera que esto es natural

- Es instintivo
- Está en su esencia femenina

Si bien es cierto la maternidad supone componentes biológicos innegables, la forma de ser madre es:

- Una construcción socio cultural
- Cargada de mandatos sociales
- Reforzada por imágenes y discursos y un bombardeo mediático de estereotipos de género

Detrás de la maternidad idealizada y normalizada hay:

- La imposición de roles desiguales e injustos.
- La asignación a las mujeres de las tareas relacionadas con el cuidado de niños, niñas, personas dependientes y las labores del hogar.
- El no pago de ese trabajo
- La desvalorización de todas las demás labores que las mujeres realizan.



¡Feliz día de las madres!

¿Qué implicaciones tiene esta concepción de la maternidad?

Con la inserción de las mujeres al trabajo asalariado, ellas tienen que distribuir su tiempo libre entre:


- Las actividades relacionadas con la maternidad.
- Las labores domésticas.

Esto implica:

- Débil jornada laboral.
- Mayor desgaste físico y emocional.
- Un obstáculo para su crecimiento personal y profesional.
- Un limitante para su derecho de autocuidado

A los hombres se les exime de las tareas domésticas y de cuidado y crianza y se le dan otras obligaciones "masculinizadas", como ser el proveedor, por la cual si recibe un salario.

Si bien es cierto, muchos hombres han asumido su paternidad y las responsabilidades en las labores domésticas, en los debates y obligaciones que se les atribuyen a ambos sexos siguen existiendo brechas, recayendo sobre las mujeres el mayor peso del cuidado.



¡Feliz día de las madres!

¿Qué es necesario hacer?

El Artículo 5 de CEDAW, plantea la eliminación de prejuicios y prácticas discriminatorias, por lo que el Estado debe tomar medidas apropiadas para el cambio de:

- Actitudes
- Creencias
- Costumbres
- Prácticas

Esto con la finalidad de:

- Erradicar la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos
- Eliminar los roles asignados a hombres y mujeres.
- Promover que la maternidad sea considerada como una función que corresponde a toda la sociedad.
- Favorecer una corresponsabilidad de mujeres y hombres en la educación y el desarrollo de los hijos e hijas.

Af IMAS le corresponde promover la igualdad y equidad de género para las personas funcionarias y usuarias.

Esto implica:

- Generar igualdad de condiciones para las mujeres
- Promover su autonomía
- Impulsar su empoderamiento para la toma de decisiones.

Es preciso además contar con Políticas Públicas que fomenten:

- La corresponsabilidad social del cuidado
- La distribución justa de las tareas del hogar.

Las personas, la sociedad y el estado son corresponsables en la atención, cuidado y protección.



¡Celebremos a todas las madres!

Celebremos a:

- Nuestras madres
- Nuestras abuelas y bisabuelas
- Nuestras compañeras madres
- Nuestras usuarias madres
- Nuestras amigas madres
- Nuestras hermanas y tías madres
- A todas las madres

¿Cómo celebrarlas?

- No responsabilizando de manera exclusiva a las mujeres, de la crianza de niñas y niños, del cuidado de personas dependientes y de las labores domésticas.
- Ejercicio paternidades presentes, respetuosas y afectivas.
- Garantizando una crianza de los niños y las niñas, libre de cualquier tipo de violencia.
- Asumiendo nuestra responsabilidad en las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes.
- Teniendo un papel activo en la defensa de los derechos de las mujeres, de las niñas y de los niños.
- Promoviendo sociedades más justas, equitativas e igualitarias.



Corresponsabilidad Social en el Cuido

Todas las personas requerimos ser cuidadas en uno o varios momentos de la vida.

Cuidar implica todas aquellas actividades dirigidas a personas en situaciones de dependencia, para garantizarles calidad de vida, vinculadas a:

- La educación
- La salud
- La recreación
- El acompañamiento
- La atención psico-emocional

Pueden ser:

- Niños, niñas
- Adolescentes
- Personas con discapacidad
- Personas con alguna enfermedad permanente
- Personas adultas mayores

Las personas en situaciones de dependencia tienen alguna condición especial, que no les permite atender de manera autónoma, una o varias de sus necesidades básicas, por lo que requieren apoyo de otras personas.



Corresponsabilidad Social en el Cuido

La falta de una distribución justa y equitativa del trabajo doméstico y de cuidado tiene consecuencias:

Para las mujeres:

- Sobrecarga de trabajo sin límite de horario ni remuneración justa.
- La dedicación exclusiva en el ámbito doméstico limita otras opciones de realización laboral y personal y el ejercicio de sus derechos.
- Vulnerabilidad física y emocional en mujeres adultas mayores que se dedican al cuidado de niños y niñas.

Para los hombres:

- Limita sus capacidades y habilidades para la autonomía doméstica y el cuidado de sí mismos y de otras personas.
- Invisibiliza el valor y la importancia que tiene el trabajo doméstico y de cuidado familiar y fortalece la idea de que el trabajo que vale es el trabajo remunerado fuera del hogar (proveedor económico).
- Deteriora sus relaciones con otros miembros de la familia, distanciamiento con los hijos e hijas, con su padre y madre adulta mayor, entre otros.



Fuente: INAMU

Corresponsabilidad Social en el Cuido

Es una alternativa para el logro de una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Es una responsabilidad del Estado, en cumplimiento a los compromisos adquiridos internacionalmente frente a los derechos humanos de las mujeres y de la niñez.

Es una alternativa integral, creativa, participativa y coherente con el desarrollo humano.

Es una responsabilidad social en el ámbito laboral a favor de la calidad de vida de todas las personas trabajadoras.

Busca lograr una sociedad donde todas las personas, instituciones y comunidades sean corresponsables en una tarea de largo plazo, ya que debemos ir transformando la cultura y la forma en que se educa a las mujeres y los hombres.



Fuente: INAMU

Corresponsabilidad Social en el Cuido

¿Cómo contribuyen las mujeres a la corresponsabilidad?

- Comprendiendo que el cuidado y el trabajo doméstico que realizamos es muy valioso y necesario, pero que lo justo es que todas las personas de la casa participen y compartan las responsabilidades.
- Defendiendo nuestro derecho a tener tiempo para realizar otras actividades que nos gustan y nos dan satisfacción, como descansar, estudiar, hacer ejercicio, pesear, trabajar fuera de la casa.

Una mujer que se ama, cuida de sí misma



Fuente: INAMU

Corresponsabilidad Social en el Cuido

¿Cómo contribuyen los hombres a la corresponsabilidad?

- Incorporando en su identidad masculina y en el ejercicio de la paternidad la importancia de realizar trabajo doméstico y de cuidado de manera justa y equitativa con las mujeres.
- Superando el concepto de "yo ayudo a lavar los platos" o "yo ayudo a cambiar los pañales", e incorporando una vivencia de "esta también es mi responsabilidad".
- Aprendiendo, fortaleciendo y practicando actitudes, habilidades y destrezas necesarias para el cuidado, tales como empatía, respeto, paciencia, sentido común, contención afectiva, intuición, previsión, el involucramiento e interés por apoyar a otras personas.

El cuidado de las Hijas e Hijos también es cosa de Hombres

Participamos la corresponsabilidad en el cuidado

Juntos y juntos por una Paternidad Activa



Fuente: INAMU

Corresponsabilidad Social en el Cuidado

¿Cómo contribuyen empleadores y empleadoras a la corresponsabilidad en el cuidado?

Reconociendo a las personas cuidadoras como trabajadoras que merecen condiciones y garantías laborales que aporten positivamente a su calidad de vida.

- Reconocimiento económico justo
- Cargas laborales adecuadas
- Seguridad social
- Tiempos reales de descanso y esparcimiento: vacaciones, días feriados, horario justo

Entendiendo que en los espacios laborales públicos y privados también es posible la corresponsabilidad, mediante la promoción y creación de políticas internas sensibles a los derechos y necesidades de las mujeres y hombres trabajadores que deben asumir y atender a familiares en alguna situación temporal o permanente de dependencia.

- Areglos justos de horarios
- Firmas para la atención de familiares enfermos/as o que hayan sufrido accidente
- Permisos para atender actividades escolares
- Licencias de paternidad
- Centros integrales de cuidado infantil
- Sala para lactancia materna.

Fuente: NAMU

Corresponsabilidad Social en el Cuidado

¿Cómo contribuyen las funcionarias y los funcionarios públicos y privados a la corresponsabilidad?

Reflexionando sobre los mitos, estereotipos y prejuicios de género respecto a las tareas domésticas y de cuidado.

La corresponsabilidad y la igualdad y equidad de género, van de la mano del respeto y práctica efectiva de los derechos humanos.

A todas las personas nos gusta ser bien recibidas, que nos expliquen bien las cosas y que nos den oportunidades de aprendizaje y participación.

Esto significa que tanto en nuestra vida personal como en nuestro rol laboral y profesional provoquemos transformaciones socioculturales y de actitud con los compañeros y compañeras, así como con las personas que atendemos.

DERECHOS HUMANOS

Fuente: UNICEF

Corresponsabilidad y paternidad activa para tiempos de pandemia

En tiempos de COVID-19, la experiencia que tengan Las niñas y los niños y como recuerden todo este periodo va a depender, en gran medida, de sus madres, padres y cuidadores más cercanos, quienes están en el primer plano del cuidado, protección y educación de las niñas y los niños.

La corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado siempre es importante, pero en este contexto, es vital ya que las personas mayores de edad aprenden de los modelos que observan.

En los casos donde madre y padre están confinados en casa, las niñas y los niños estarán aprendiendo todo el tiempo respecto a modelos de género, distribución de tareas del hogar y de cuidado, y formas de relacionarse entre los adultos.

Un hogar en donde las tareas se reparten de forma equitativa, en donde hay un padre involucrado, y en donde las formas de relacionarse son respetuosas y cariñosas, estará enseñando lo mismo a su hijo o hija.

Fuente: UNICEF

¿Qué significa ser un papá involucrado y corresponsable en tiempos de COVID-19?

Organizar los tiempos con la madre para que ambos puedan cumplir con sus responsabilidades laborales de igual forma. Ningún trabajo es más importante que otro.

Que el padre ofrezca cuidado de calidad, esté presente y esté atento a las necesidades de sus hijas/os.

Usar paternidad activa significa participar corresponsablemente en el cuidado, la crianza y también en las tareas domésticas.

Organizar los tiempos de forma que ambos padres tengan tiempo para descansar y hacer alguna actividad de autocuidado diaria (hacer ejercicio o hacer algo que disfruta o siente que le hace bien). Es importante cuidar el bienestar de todos y todas.

Fuente: UNICEF

¿Qué significa ser un papá involucrado y corresponsable en tiempos de COVID-19?

Enseñarles a los niños a resolver los conflictos entre ellos. Para ello el adulto debe entender el punto de vista de cada uno, sin buscar culpables y ayudar a que los niños encuentren soluciones a lo que trató la discusión. También es importante que el padre resuelva sus conflictos entre adultos de manera calma y entendiendo los distintos puntos de vista. Los niños aprenden de lo que observan en sus casas.

Ser corresponsable de la crianza, compartiendo equitativamente con la mamá las tareas domésticas y cuidados, tales como: desinfectar y limpiar las compras, preparar los alimentos, hacer aseo y ordenar. Enseñar a los niños a lavarse las manos y cuidarse de contagios, vestirse, hacerlos dormir, bañarse y acompañarlos en esta experiencia que para ellos también es desafiante.

Darse espacios planificados para estar presente en las interacciones con los niños, aunque esté combinando el cuidado de los niños con otras tareas.

Fuente: UNICEF

¿Qué significa ser un papá involucrado y corresponsable en tiempos de COVID-19?

Explicar a los niños lo que está ocurriendo, contenerlo y manejar cariñosamente los cambios o reacciones que pueda observar en su hijo producto de la pandemia, comprendiendo que los cambios en su rutina han sido muy significativos y que así puede provocar diversas reacciones en sus emociones y conductas.

Apoyar y acompañar a tu hijo o hija en su proceso educativo a distancia con los materiales y herramientas que tengan en casa, considerando que la prioridad en este momento no son los logros académicos sino el bienestar emocional del niño(a) y su familia.

Reconocer que no existe ninguna "habilidad especial" en las mujeres para hacer varias tareas al mismo tiempo, sino que es un mito y que estar a cargo simultáneamente de los niños, el trabajo y la casa, genera el mismo estrés y desgaste que le puede generar a un hombre.

Fuente: UNICEF

Corresponsabilidad cuando la niña o el niño no viven con ambos padres

Estamos viviendo una situación excepcional que requiere soluciones excepcionales.

Está bien acordar otras formas de compartir el cuidado que en otra situación no se hubieran imaginado.

Es importante mantener una buena comunicación con la madre de tu hijo o hija porque estamos en una situación cambiante y habrá que ir revisando los acuerdos de forma flexible.

Aunque los acuerdos de visitas y tiempos con los niños cambien, mantén tus compromisos económicos para la mantención de los niños.

Fuente: UNICEF

Corresponsabilidad cuando la niña o el niño no viven con ambos padres

El bienestar de los niños y niñas debe estar en el centro de las conversaciones y acuerdos.

En el tiempo que no estés con tu hijo o hija, mantén el contacto con él o ella a través de video llamadas o llamadas.

En el tiempo que estés con tus hijos o hijas favorece el contacto telefónico o por video llamadas con su mamá y con la familia extendida de ella, como abuelos, tios, primos, etc.

Apoya a tu hijo o hija en su proceso educativo a distancia, ya sea cuando estás con ellos, o a través de tu apoyo desde las llamadas de video llamadas.

Fuente: UNICEF

Disciplina positiva

¿Cómo nos relacionamos con nuestros hijos/as?

Comparte momentos y momentos especiales desde el amor, el respeto y la empatía, evitando presionar la disciplina positiva. Esta implica amor, firmeza, honestidad y tener intenciones desde el respeto mutuo.

JÁMEMOS Y RESPETEMOS A NUESTROS NIÑOS Y NIÑAS!

Fuente: DAN

Disciplina positiva

¿Cómo podemos fomentarla?

- Al conseguir una conducta, fíjate con firmeza, amabilidad y respeto.
- Introduce a tus hijos/as en las decisiones y temas de la casa, y confía en la habilidad de ellos para aprender y crecer.
- Tómase el tiempo para explicarles las acciones o temas a realizar. Asegúrate que realmente están comprendiendo.

JÁMEMOS Y RESPETEMOS A NUESTROS NIÑOS Y NIÑAS!

Fuente: DAN

¡Feliz día de la Niña y el Niño!

Por iniciativa de la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia, desde el 12 de julio de 1946, se celebra el Día del Niño y la Niña el 9 de setiembre de cada año.

¡Celebremos TENEMOS DERECHOS

AL NIÑO Y LA NIÑA
A LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ
A LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ
A LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ

Se aprovecha este día para ayudar a tomar conciencia sobre la importancia de garantizar y respetar sus derechos y recordar la importancia de trabajar para conseguir el bienestar de todos los niños y las niñas de Costa Rica.

Fuente: DAN

Disciplina positiva

¿Cómo podemos fomentarla?

- Comparte tiempo en familia. Planea actividades y disfrútalas juntos.
- Promueve el respeto mutuo, evita la violencia y todo tipo de agresión. Pasa momentos con ellos/a respetuosos.

JÁMEMOS Y RESPETEMOS A NUESTROS NIÑOS Y NIÑAS!

Fuente: DAN

11 de octubre

DÍA INTERNACIONAL DE LA NIÑA

Su objetivo es brindar apoyo a todas las niñas y adolescentes mujeres mundo en la defensa de sus derechos y concientizar a la población sobre desigualdades que afrontan ellas por su condición de género.

¡El cumplimiento de los derechos de las niñas es ahora!

Fuente: UNICEF

La Plataforma de Acción de Beijing y el avance en el acceso a los derechos de las niñas y las adolescentes

Es el primer documento de política sobre las mujeres a nivel mundial, que incluye un enfoque específicamente centrado en las niñas y las adolescentes y sus derechos.

Pone en evidencia la discriminación que sufren las niñas desde sus primeros años de vida y a lo largo de toda su infancia.

Exhorta a proteger los derechos de las niñas y las adolescentes.

Fuente: UNICEF

La Plataforma de Beijing plantea

Las niñas suelen ser consideradas inferiores y se les enseña a ponerse siempre en último lugar, con lo que se les quita el sentido de su propia dignidad. La discriminación y el desprecio de que son objeto en la infancia pueden ser el comienzo de una espiral descendente que durará toda la vida, en la que la mujer se vea sometida a privaciones y excluida de la vida social en general.

En la vida de las niñas se combinan diversas desigualdades que interseccionan ocasionando vulnerabilidades y desventajas por su condición de género.

Las diversas niñas están expuestas a vulnerabilidades y discriminación por pertenecer a una etnia o raza minoritaria, por tener una discapacidad, por ser migrantes, por estar en condición de pobreza o en situación de calle, etc.

A las niñas no se les estimula a participar en las funciones sociales, económicas y políticas de la sociedad, lo que limita sus oportunidades de acceder a los procesos de toma de decisiones en igualdad de condiciones que el niño.

Fuente: UNICEF

Violencia contra las niñas y las adolescentes

Se manifiesta de las siguientes formas:

- Violencia psicológica y simbólica
- Violencia física, que puede llegar al feminicidio
- Violencia sexual y acoso: violación y abuso sexual infantil, acoso callejero, acoso cibernético
- Trata de personas para la esclavitud y la explotación sexual comercial
- Embarazo y maternidad precoz, que conlleva a edades tempranas complicaciones durante el embarazo y el parto y constituye un riesgo para la salud de la madre. Además, la maternidad precoz constituye un impedimento para la mejora de la condición educativa, económica y social.
- Maltrato genital
- Matrimonio infantil
- Pobreza, discriminación y exclusión

Fuente: UNICEF

<p>¿Qué se debe hacer para cambiar esta realidad?</p> <p>La Plataforma de Acción de Beijing, en sus objetivos estratégicos, plantea lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eliminar todas las formas de discriminación contra las niñas. Eliminar las actitudes y las prácticas culturales que perpetúan a las niñas. Promover y proteger los derechos de las niñas e intensificar la conciencia de sus necesidades y su potencial. Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y en la formación profesional. Fomentar la conciencia de las niñas y su participación en la vida social, económica y política. Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan. Eliminar la discriminación contra las niñas en el ámbito de la salud y la nutrición. Erradicar la violencia contra las niñas. Fortalecer la función de la familia en cuanto a mejorar la condición de las niñas. 	<p>Recomendaciones de Beijing</p>  <p>La perspectiva de género es una herramienta para promover la igualdad de género y debe ser incorporada en cada política y programa que se elabore.</p> <p>Las necesidades y los derechos de las niñas y los adolescentes deben ser considerados en todas las políticas, programas e investigaciones.</p> <p>La violencia contra las mujeres se debe abordar de manera integral. Para esto, la prevención y la transformación de las normas sociales son estrategias claves.</p> <p>Es indispensable la paridad de género en la educación, para lo cual es primordial la educación primaria para las niñas y la adopción de medidas para promover la educación de las niñas hacia niveles educativos más elevados y estudios en CTM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).</p> 	<p>¿Qué recomienda ONU Mujeres?</p>  <p>1 Cambiar los estereotipos de género.</p>  <p>2 Mejorar la calidad de la educación.</p>  <p>3 Aumentar la cantidad de niñas en el área de ciencias.</p>  <p>4 Ayudar a las niñas en la transición de la educación al espacio laboral.</p>  <p>5 Facilitar el emprendimiento femenino.</p>	<p>El ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p>  <p>Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas.</p> <p>El ODS 5 plantea que se debe lograr la igualdad entre los géneros, empoderar a las mujeres y las niñas y erradicar la discriminación y violencia que siguen sufriendo en todos los lugares del mundo.</p> <p>Para lograr el desarrollo sostenible se debe integrar a las mujeres al sector económico, social, religioso y político y así se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.</p> <p>A través del empoderamiento de las niñas y los adolescentes, será posible lograr avances en todos los aspectos de la vida humana, pero especialmente en la justicia y la paz.</p> 
<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona adulta contacta con fines sexuales a una persona menor de edad.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>	<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona adulta está con una persona menor de edad con la que no tiene ninguna interacción.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>	<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando se utiliza ropa inapropiada para la edad o se intenta aparentar ser mayor de edad.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>	<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona menor de edad se muestra temerosa, desorientada o bajo la influencia de alcohol u otras drogas.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>
<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona adulta mantiene el control sobre los documentos de identificación de una persona menor de edad con la que no tiene parentesco.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>	<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona adulta toma el control de la conversación y no deja hablar a la persona menor de edad que le acompaña.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>	<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona adulta tiene un comportamiento inapropiado con una persona menor de edad en la piscina, playa, bar o club.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>	<p>ES UNA SEÑAL de explotación sexual</p> <p>Cuando una persona adulta se aísla con una persona menor de edad en la habitación de un hotel o apartamento privado.</p> <p>Denuncia 24/7 al: 911 / 800-8000-645 (09) / 6418-9009 Correos: la.tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy tratadepersonas@poderjudicial.gub.uy</p>

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cuando una persona adulta ofrece dinero o "regalos" a una persona menor de edad a cambio de actividades sexuales.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cuando una persona menor de edad viaja con muy poco equipaje o casi ninguna pertenencia.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cuando un hotel u otro negocio permite el abuso infantil en sus instalaciones o lo facilita a través de sus servicios.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cuando una persona adulta se niega a presentar una identificación o brindar información de la persona menor de edad que le acompaña.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cuando una persona adulta toma fotografías de personas menores de edad desconocidas, especialmente en la playa o la piscina.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cualquier foto o video de abuso sexual infantil.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

ES UNA SEÑAL de explotación sexual

Cuando una persona menor de edad permanece fuera hasta altas horas de la noche.

Denuncia 24/7 al: 911 / 800-800-645 (Cris / 1418-9009)
Correo: ts.transparencia@poderjudicial.gub.cr
transparencia@poderjudicial.gub.cr

Usar TAPAJES NO ES SÍNCERA
DE CALLAR

Hay más que nunca, **ALCEMOS LA VOZ** CONTRA EL MACHISMO

25 DE NOVIEMBRE
Día Nacional e Internacional de la No Violencia contra las Mujeres

25 de noviembre
Día Nacional e Internacional de la NO Violencia contra las Mujeres y las Niñas

El femicidio es la más grave de las violencias de género, en la que una mujer es asesinada, por el hecho de ser mujer.

Femicidios registrados en Costa Rica según tipo, febrero 2007-2020*

Cada vez que muere una mujer, muere:
Una madre
Una esposa,
Una hermana
Una hija
Una nieta
Una prima
Una sobrina
Una tía
Una abuela
Una novia
Una amiga
Su muerte es un problema de todos y todas...

Según datos del Poder Judicial, al 26 de octubre de 2020, han muerto 61 mujeres en Costa Rica. 11 se han registrado como femicidios. 8 fueron consideradas que fueron homicidio pero no femicidio y 41 están pendientes de ser clasificadas, a la espera de informes policiales y periciales o de revisión.

25 de noviembre
Día Nacional e Internacional de la NO Violencia contra las Mujeres y las Niñas

De los 11 femicidios que han ocurrido este año:

- «La víctima menor fue una niña de 4 años.»
- «La víctima mayor fue una adulta de 28 años.»
- «9 eran costarricenses y 2 nicaragüenses.»
- «De las 11 mujeres eran madres.»
- «13 personas quedaron huérfanas de madre.»
- «De todas, 6 son menores de edad: 4 niñas y 1 niño.»

¿Solidaricémonos! Las personas tenemos:
Una madre
Una esposa
Una hermana
Una hija
Una nieta
Una prima
Una sobrina
Una tía
Una abuela
Una novia
Una amiga
Una compañera de trabajo...
A quién queremos volver a ver...

Donde ocurrieron

Provincia	Cantidad de Femicidios
Heredia	3
San José	2
Puntarenas	2
San Carlos	1
San Isidro	1
San Rafael	1
San Vicente	1

El hostigamiento sexual no es una falta laboral más, es una violación de los Derechos Humanos

Todas las personas tienen derecho a una vida libre de violencia, a que se respete su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y seguridad personales; a no ser sometidas a torturas; a que se respete la dignidad inherente a su persona.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia

Es una conducta violenta, aún en los casos en los que no se emplea la violencia física para llevarlo a cabo, dado que invade la privacidad de la persona y su derecho a la integridad sexual.

El hostigamiento sexual es una manifestación de poder en la que siempre subsiste una relación desigual

Para que la violencia sea posible, la persona que la ejerce tiene que haber acumulado más poder que la persona a la cual se dirige.

Por Jerarquía en el puesto o cargo: Personas que tienen funciones que le dan autoridad y de la cual se aprovechan.

Por Jerarquía de género: Personas que tienen iguales funciones o que son de la misma edad.

Las estadísticas sobre el hostigamiento sexual indican que:

1. La mayoría de víctimas son mujeres
2. La mayoría de acosadores son varones
3. La mayoría de varones víctimas son acosados por otros varones

¿Por qué es importante hablar sobre el hostigamiento sexual?

“*Porque existe gran dificultad para identificarlo, ya que sus manifestaciones son comunes, cotidianas y toleradas culturalmente.*”

Factores que legitiman y perpetúan el hostigamiento sexual

- × La forma de crianza de hombres y mujeres (socialización de género)
- × Las identidades femeninas y masculinas
- × El desbalance de poder entre seres humanos
- × El abuso del poder de dominio
- × La discriminación
- × El no respeto a las diversidades

¿Qué entendemos por hostigamiento sexual?

- Es una conducta indeseada de naturaleza sexual.
- Puede ser reiterada.
- Puede haber ocurrido una sola vez y haber provocado efectos perjudiciales.

Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- Promesa (implícita o expresada) de trato preferencial respecto a una situación actual o futura.
- Requerimientos de favores sexuales que impliquen.
- Amenazas (implícitas o expresadas) de cualquier tipo, respecto a una situación actual o futura.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada u ofensivas para quien las recibe.

Manifestaciones del hostigamiento sexual

- Manifestaciones no verbales: miradas intrusivas, sonidos, silbidos.
- Manifestaciones verbales: piropos, comentarios sexualizados, invitaciones insistentes a salir, propuestas sexuales.
- Manifestaciones escritas: fotografías, imágenes, mensajes de texto, correos, chats.
- Manifestaciones físicas: toqueteos, abrazos, besos y otros manifestaciones que pueden llegar a constituir delito.

Impactos personales

- Malestar físico y psicológico: problemas de salud, sueño, alimentación, comportamientos o ideas autodestructivos, se altera estado de ánimo.
- Disminución en el rendimiento académico o laboral.
- Traslado de puesto de trabajo.
- Pérdida de puesto de trabajo.
- Alteración en las relaciones interpersonales.
- Pérdida de la sensación de seguridad personal.

Impactos económicos

- Atención a la salud física y emocional de las víctimas.
- Pago de subsidios por incapacidades frecuentes.
- Pobre desempeño laboral.
- Renuncia.

Impactos sociales

- Sociedad tolerante a diversas formas de violencia, por lo tanto, injusta y no equitativa.
- Desprotección de las personas víctimas.
- La impunidad (no castigo) a las personas agresoras enseña que la violencia se justifica y es una forma válida de relacionarse.

Ley 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

En Costa Rica existe una ley contra el hostigamiento sexual.

Su objetivo "...es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia."

Obligaciones establecidas en la Ley

- Contar con políticas contra el hostigamiento sexual y difundirlas.
- Establecer procedimientos para atender las denuncias, garantizando la confidencialidad y fijando las sanciones respectivas.
- Dar cuenta a la Defensoría de los Habitantes.

Principios de la Ley

- Garantía para el denunciante y los testigos:** No pueden sufrir perjuicio por esta razón.
- Confidencialidad:** Para respetar la privacidad de quien denuncia.
- Prohibición de considerar antecedentes de la persona denunciante:** Ejercicio de su sexualidad.
- Prohibición de conciliar:** Se evita así la revictimización de la persona hostigada.
- Fuero de protección:** No puede ser despedida/o por denunciar. Sólo por falta grave previamente demostrada.
- Proporcionalidad:** Las sanciones se aplicarán según la gravedad del hecho.

Principios de la Ley

- Derecho de ser notificado/a de las pruebas que se agreguen al expediente y de las resoluciones que se dictan.**
- La denuncia tiene valor probatorio.**
- La carga de la prueba recae en la parte denunciada.**
- Principio pro víctima:** En caso de duda se interpreta a favor de la víctima.

Plazo para interponer la denuncia

¿ACOSO? ¡ACUSA!

El plazo es de 2 años desde el último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o desde que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Finalizado el procedimiento administrativo, puede acudir a la vía judicial (proceso laboral o contencioso administrativo).

Reglamento para la prevención, atención de las conductas que configuren Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social

- Nuestra institución cuenta con un reglamento.
- Buena garantizar un clima organizacional fundamentado en:
 - El respeto a la libertad
 - La igualdad ante la ley
 - El derecho a contar con calidad de vida y al trabajo
- De esta manera se busca la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra las personas, en razón de sexo.

Si estás siendo víctima de hostigamiento sexual, es tu derecho denunciar.

Tu denuncia es tu mejor defensa.

Requisitos de las denuncias

- Nombre, apellidos y calidades de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- Descripción detallada de los hechos, fechas aproximadas en las que ocurrieron y lugar donde sucedieron.
- Aportar pruebas si cuenta con ellas. Aunque no tenga pruebas, puede presentar la denuncia.

La persona denunciante puede solicitar medidas cautelares.

¿Dónde y con quién poner la denuncia?

- Gerencia General:** José Daniel Iglesias Chavarría, Teléfono 2202-4157, iglesias@imas.go.cr
- Unidad de Equidad e Igualdad de Género:** Rosibel Robles Delgado, Teléfono 2202-4156, robles@imas.go.cr
- Desarrollo Humano:** Catalina León Vasquez, Teléfono 2202-4202, cleonv@imas.go.cr
- Contraloría de Servicios:** Gabriel Quiros Machado, Teléfono 2202-4014, gquiros@imas.go.cr

¡El IMAS dice NO al hostigamiento sexual!

¡Mejoremos la forma en que nos relacionamos!

Una Cultura de Respeto empieza por un Buen Trato

Buenos días
Mucho gusto
Buenas noches
Buenas tardes
Hasta luego
¿Cómo estás?
Permisos
Por favor
Gracias
Cada uno tiene su día

Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral

¡Mejoremos la forma en que nos relacionamos!

Pequeños actos hacen nuestro ambiente laboral más agradable...

Escuchar

Saludar

Observa y ayuda

RESpeto las Diferencias

Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral

¡Mejoremos la forma en que nos relacionamos!

Resolviendo las diferencias, poniendo en práctica la Inteligencia Emocional...

1 Escucho de forma activa y empática (me esfuerzo por entender el mensaje y me pongo en los zapatos de la otra persona)

2 Valido el mensaje y los sentimientos de la otra persona y eso no significa estar de acuerdo, continúo dando mi aporte.

3 Propongo soluciones y no me enfoco en el problema.

Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral

¡Mejoremos la forma en que nos relacionamos!

¿Qué son las Declaraciones Afectivas?

Te invitamos a ver este pequeño video que te explica que son las:

Declaraciones Afectivas

y como ponerlas en práctica cuando nos relacionamos con las demás personas.

Créditos: Lindsay Tenorio, Coordinadora del Centro Integral de Resolución de Conflictos del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica

Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral

29 de mayo

Día Nacional de las Personas con Discapacidad

El 29 de mayo, se conmemora de conformidad con la Ley N° 8071 de 16 de octubre de 2008, el Día Nacional de las Personas con Discapacidad. Queremos como institución seguir fortaleciendo la apropiación y construyendo una sociedad más justa, equitativa y participativa, respetando los derechos de todas las personas con discapacidad, quienes quehaceres a la promulgación de la Ley sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica (Ley 7600), hace 24 años.

Como buscamos generar espacios más accesibles a las personas con discapacidad desde sus derechos, trabajando con compromiso y desde la normativa sobre discapacidad, para hacer nuestros entornos espacios de inclusión, acceso y libre de discriminación.

El 29 de mayo, ratificamos nuestro compromiso de seguir trabajando por una sociedad en donde se exista relación a los derechos de las personas con discapacidad.

Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define "la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con limitaciones y las barreras debidas a su actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". De tal manera, las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversos entornos, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

• Ley 7600: Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica (Promulgada el 29 de mayo de 1998)

• "Declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes".

Contenidos de la Ley 7600:

- Acceso a la Educación
- Acceso al Trabajo
- Acceso a los Servicios de Salud
- Acceso a la Información y Comunicación
- Acceso a la Cultura, Deporte y Recreación
- Acceso al Transporte

Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

CAPACIDADES DIFERENTES CORAZONES IGUALES

COMO TENDRIA QUE LLAMARLE ??
DISCAPACITADO, PERSONA CON MI NOMBRE ES ALBERTO

Usamos: Su nombre
• Persona con discapacidad
• Niño o niña
• Joven
• Hombre o Mujer

En vez de:
• Discapacitado
• Deficiente
• Minoritario
• Lisiado

¿Por qué? No distinguimos si no nos vamos a referir específicamente a la discapacidad. La condición de salud es diferente a la discapacidad, ésta se refiere a como el entorno toma o no en cuenta las necesidades de las personas que presentan determinadas características.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

TODOS SOMOS DIFERENTES

Usamos:
• Su nombre
• Persona con discapacidad
• Ciudadano con discapacidad
• Persona con discapacidad

En vez de:
• Discapacitado
• Deficiente
• Minoritario
• Lisiado

¿Por qué? Todas las personas somos diferentes, no sólo un sector o pequeño grupo. Establecer esa diferencia es una forma de violencia y de creernos superiores. Las condiciones o barreras discapacitantes las crea el entorno.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

Usamos:
• Su nombre
• Niños, niñas, adolescentes con discapacidad
• Niños/as normales

En vez de:
• Niños/as especiales
• Niños/as discapacitados
• Niños/as anormales

¿Por qué? Investigamos a los niños y a las niñas como parte de la población infantil o de un hogar. No hagamos la diferencia y de exclusión.

Guía para lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

SUMEMOS CAPACIDADES POR EL DERECHO A UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA

USAMOS:
• La inclusión
• El acceso
• Entorno accesible
• Accesibilidad
• Inclusión
• Participación
• Accesibilidad con
• Tecnología
• Accesibilidad
• Inclusión
• Participación

EN VEZ DE:
• Escuela para niños, normales
• Escuela o programa para niños especiales
• Aula especial
• Aula diferenciada

¿POR QUÉ? Los centros educativos o aulas inclusivas donde se aprende, se convive en la diversidad y promueve la educación inclusiva. En Costa Rica existen también escuelas de educación especial donde asisten personas con discapacidad, no niñas o niños especiales.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

Usamos: • Su nombre
• Personas con discapacidad
• Persona con parálisis cerebral

En vez de:
• Víctima de polio
• Niño paralizado
• Parálisis de trabajo
• Lisiado • Parálisis • Tuliado

¿Por qué? Ese niño, niña, adolescente, joven adulto es ante todo persona, con características diversas como todos. Merece un trato igualitario, libre de discriminación. No es "víctima", ni es una persona enferma.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

NO ES LA DISCAPACIDAD LO QUE HACE DIFÍCIL LA VIDA SINO LAS BARRERAS QUE PONE LA SOCIEDAD

Las palabras son una herramienta para transformar nuestra realidad y mejorarla.

Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

Usamos:
• Su nombre
• Persona con discapacidad
• Persona con discapacidad visual
• Persona con baja visión

En vez de:
• Ciego
• Ciegos
• Ciego de vista
• La ceguera
• Ciego por de ciego

¿Por qué? Una visión de la discapacidad es la discapacidad y los derechos humanos, no importa, para ellos es la persona y no la discapacidad. Las personas ciegas tienen derecho a su oportunidad para ejercer su libertad y autonomía.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

Usamos: Su nombre
• Persona con discapacidad
• Persona con discapacidad emocional
• Persona con discapacidad personal

En vez de:
• B loco, loco
• Emocional
• Trastornado
• Retardado

¿Por qué? Para propiciar una cultura de igualdad, equidad en los mensajes, en el diálogo y la acción, debes orientar en general respeto y colaboración, el cual empieza por llamar a las personas por su nombre o persona con discapacidad. La inclusión que ofrecemos en los servicios de apoyo son los que las requieren para mejorar individualmente y participar en comunidad. La dignidad del ser humano, es superior a los diagnósticos clínicos.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

Lenguaje inclusivo y discapacidad

"Un tema que todos las personas debemos conocer y aprender"










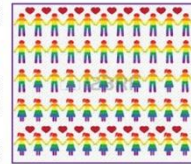






Usamos:
• Su nombre
• Persona con discapacidad

En vez de:
• Retrasado mental
• Con retraso mental
• Mongolito
• Retardado

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

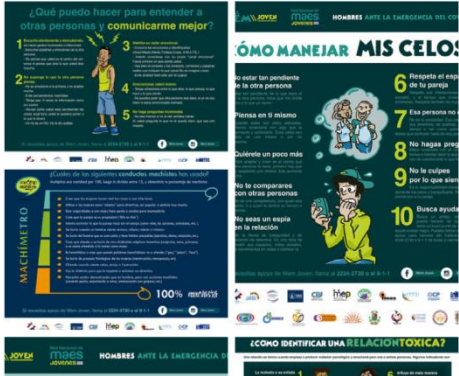


¿Por qué? Estas expresiones son una amenaza a la identidad de las personas a quienes nos referimos. Reconocer la diversidad es reconocer el valor del potencial humano, por tanto no es necesario etiquetar.

Guía de lenguaje inclusivo en discapacidad CONAPDIS-Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD)

<p>PACTO con el CORAZON al</p> <p>reportar 9-1-1 denunciar 2106-4005 800-8000-OIU</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 	<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al rechazar categóricamente cualquier forma de explotación derivada de la Trata de Personas</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 	<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al informarme sobre los actos, medios y fines de la trata de personas, y compartir este conocimiento con mi familia, mi comunidad y mi lugar de trabajo</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 	<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al no involucrarme en actividades que pudieran estar relacionadas, directa o indirectamente con la explotación sexual, laboral y otras formas de sometimiento de personas.</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 
<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al no adquirir o consumir productos o servicios de personas y establecimientos que mantengan a otros individuos en calidad de esclavos</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 	<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al brindar apoyo u orientación a una víctima o potencial víctima de trata de personas, si estuviera en contacto con ella.</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 	<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al denunciar ante las autoridades cualquier actividad que pudiera constituir trata de personas.</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 	<p>PACTO con el CORAZON</p> <p>al sensibilizar, informar, concienciar y educar sobre la gravedad del delito de trata de personas.</p> <p>30 de Julio Día Mundial contra la Trata de Personas</p> 
<p>ESTE 9 DE SEPTIEMBRE NOS PONEMOS LA CAMISETA POR LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.</p> <p>¡PONÉTELA VOS TAMBIÉN!</p> <p>BÚSCA UNA CAMISA, BLUSA O CAMISETA BLANCA Y JUNTO MOSTREMOS QUE SU FELICIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS Y TODAS.</p>  <p>IMAS PANI</p>	<p>IMAS garantiza espacios igualitarios a poblaciones LGBTIQ+</p> <p>Ya arrancó el "Plan de acción para garantizar la igualdad hacia la población LGBTIQ+, 2020-2021".</p> <p>¿Cómo lo vamos a lograr?</p> <p>Mediante la creación de espacios libres de prácticas discriminatorias por identidad de género u orientación sexual.</p> <p>Estableciendo procesos de sensibilización de fortalecimiento y promocionando acciones afirmativas.</p> <p>En IMAS, la dignidad y el respeto por las personas es muy importante.</p> 	<p>Visite el sitio de la Red Nacional de Cuido Desarrollo Infantil (REDCUDI)</p> <p>www.reducuidoinfantil.go.cr</p> <p>Novedoso, con información de interés y muy colorido</p> <p>En este sitio podrán encontrar información sobre: las unidades ejecutoras, los centros de cuidado en el ámbito nacional y documentos sobre la crianza positiva, entre otros temas de interés.</p> 	<p>soyCero machista</p> <p>HOMBRES ANTE LA EMERGENCIA DEL COVID-19</p> <p>Un machista impone miedo para que lo respeten. Un hombre hace cosas valiosas para merecer respeto...</p> 
<p>soyCero machista</p> <p>HOMBRES ANTE LA EMERGENCIA DEL COVID-19</p> <p>Un hombre no es dueño de la pareja... Un machista se cree dueño de ella y la controla.</p> 	<p>soyCero machista</p> <p>HOMBRES ANTE LA EMERGENCIA DEL COVID-19</p> <p>Un hombre evita inteligentemente más problemas. Un machista alza pleito y busca pelear.</p> 	<p>soyCero machista</p> <p>HOMBRES ANTE LA EMERGENCIA DEL COVID-19</p> <p>Un hombre respeta las diferencias de los compañeros. Un machista se burla para intentar sentirse superior.</p> 	<p>soyCero machista</p> <p>HOMBRES ANTE LA EMERGENCIA DEL COVID-19</p> <p>Un hombre se controla a sí mismo. Un machista intenta controlar a los demás.</p> 



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS COMPILADOS DE COMISIONES, PRESIDENCIA Y UEIG

<p>Semanario # 33</p>	<p><i>La Unidad de Equidad e Igualdad de Género lanza una campaña sobre el machismo y ofrece gráficas valiosas para generar conciencia y crear cambios.</i></p> 	<p>Semanario # 36</p>	<p>Prepárese, para celebrar el día de la persona adulta mayor</p> <p><i>Unas 142 organizaciones de adultos mayores reciben apoyo del IMAS</i></p> <p>El IMAS mediante el Área de Acción Social y Administración de Instituciones (AASAI), apoya a aquellas entidades que tienen el carácter de bienestar social y atienden población adulta mayor. En el ámbito nacional suman 142 organizaciones, que desarrollan en su mayoría programas de Hogar de Ancianos, Albergues, Centros Diurnos y Red de Cuido. Estas organizaciones brindan servicios y atención a personas adultas mayores, aproximadamente diez mil personas.</p> <p>Conozca desde hoy las historias de vida de personas adultas mayores.</p>
<p>Semanario # 37</p>	 <p>Con producción de huevos, 14 mujeres impulsan la economía en Isla Venado</p> <p>Suplen el hogar de ancianos de la comunidad, colocan el producto localmente y comercializan los excedentes en Isla Chira e Isla Cabello.</p> <p>Dentro de sus logros destaca el sostenimiento de la finca integral Izcandé, galardona con la Bandera Azul Ecológica.</p> <p>Autoridades de gobierno compartieron este lunes con estas emprendedoras que integran la Asociación de Mujeres Izcandé Isla Venado.</p>	<p>Semanario # 38</p>	<p>CAMPAÑA: VALORES EN ACCIÓN</p> <p>Los valores son principios universales por los que se rigen la mayoría de las personas. Nos sirven de guía para saber cómo conducirnos para vivir armónicamente en comunidad y evolucionar.</p> <p>Existen comportamientos y actitudes objetivamente positivas y otras negativas. Entre los valores humanos más importantes encontramos la ética, el respeto al prójimo, la tolerancia, la bondad, la paz, la solidaridad, el amor, la justicia, la responsabilidad, la equidad, la amistad, la libertad o la honestidad, entre otros. ¿Cuál más añadirías vos?</p>  <p>2 Solidaridad "Brindar un servicio institucional que considere las características particulares o individuales; entienda las diversas necesidades y actúa con empatía, calidad y calidez".</p> <p>Practico el valor de la Solidaridad cuando...</p> <ul style="list-style-type: none"> Entiendo la solidaridad como la condición que compensa las insuficiencias de la justicia y se convierte en su complemento. Dejo de lado los prejuicios y estereotipos de cualquier índole, por lo que se brinda un servicio con empatía y disposición. Conozco de la realidad social de la población objetivo del IMAS, para generar soluciones eficientes que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas en condición de pobreza. Pongo sensibilización social para comprender las necesidades de la población objetivo y brindar una atención con calidad y calidez.

Semanario # 40

CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LA NIÑA

“El cumplimiento de los derechos de las niñas es ahora”

A partir del año 2012, la ONU Mujeres proclama el 11 de octubre como el Día Internacional de la Niña, con el objetivo de brindar apoyo a todas las niñas y adolescentes mujeres del mundo en la defensa de sus derechos y concientizar a la población sobre las desigualdades que afrontan ellas por su condición de género.



Semanario # 45



5000 mujeres reciben capacitación de manera virtual

Con una inversión social de €125 millones formación IMAS-INAMU se lleva a cabo este segundo semestre en todo el país.

Las regiones Brunca y Chorotega son las que cuentan con el mayor número de participantes.

Aparte de formación humana, las mujeres se fortalecen en uso de plataformas virtuales y gestión de la información con apoyo del Programa Hogares Conectados.

Concientización en materia de género es la base para combatir el flagelo que afecta a las mujeres.

- IMAS conmemora el "Día Nacional de la NO Violencia contra las Mujeres y las Niñas" implementando acciones para personal y público.
- Unidad de Género emprende encuesta dirigida a mujeres usuarias del beneficio 1022.
- Se capacita y sensibiliza a personas funcionarias en materia de violencia contra las mujeres.

En el marco de la conmemoración del 25 de noviembre, "Día Internacional de la NO Violencia contra las Mujeres y las Niñas", la Unidad de Género, organizó dos acciones estratégicas enmarcadas en el cumplimiento de los compromisos del IMAS ante PLANONI: la primera es la capacitación y sensibilización de personas funcionarias, en materia de violencia contra las mujeres y la segunda es de seguimiento y capacitación a mujeres usuarias del beneficio 1022.

María Leitón, jefa de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género compartió como

Día Nacional de la Salud Masculina

No existe un día del hombre

La Red de hombres por la Igualdad de Género del Sector Público, aclara que el 19 de noviembre, no es el día del hombre, cómo se ha mencionado en algunos ambientes, esto por cuanto dicha fecha no es oficial, dado que no ha sido reconocida por la Organización Mundial de las Naciones Unidas ONU, que es el ente internacional que mediante resoluciones fundadas instaure la conmemoración de determinadas fechas.

En cambio menciona, el MSC Julio Aragón Durán, integrante de la Red de hombres por la Igualdad de Género que "En Costa Rica, se instauró la creación del Día Nacional de la Salud Masculina y de la Política Nacional de Salud Integral Masculina, el 29 de octubre de 2013, mediante la Ley N°9172, donde se establece en su artículo

IMAS apoya a mujeres que enfrentan situaciones de violencia

- Un 60% de las mujeres que recibieron el beneficio 1022, Atención a Situaciones de Violencia, consideran que superaron la situación en que vivían.

Mediante el beneficio (1022) Atención a Situaciones de Violencia, durante el 2019 se apoyó a 797 familias, de las cuales 786 son mujeres y 11 hombres y en el primer semestre del 2020, recibieron el beneficio 515 familias, 509 mujeres y 6 hombres.

Con el propósito de conocer el nivel de satisfacción de las mujeres usuarias, para incorporar mejoras en la prestación de servicios a la población objetivo, se diseñó un instrumento de consulta que se aplicó a las mujeres atendidas durante los períodos antes citados.

La entrega #46 del SEMANARIO IMAS es dedicada a todas las mujeres que ya no están y aquellas personas que siguen luchando para crear nuevas formas de vivir sin violencia contra la mujer. #25N

Dale click a este botón para escuchar y ver la canción "Hoy fui yo" la canción de Angie Valverde.

La música llega a donde las imágenes, las noticias y los números jamás llegarán. "Hoy fui yo" es una canción que habla acerca de un femicidio, donde la persona no vuelve a su casa más, relata el dolor que sufre su madre, y sus seres queridos. En este video participaron madres de víctimas reales de femicidio en Costa Rica. <https://es-la.facebook.com/angievalve>... "Esta canción la escribí hace algunos meses, y es inevitable no llorar pensando en todas las que ya no están con nosotros en este plano físico, porque "alguien" creyó tener derecho sobre sus vidas. Cuántas madres, hermanas, tías, sobrinas e hijas?" Es nuestra responsabilidad poner un alto, de nada sirve llenar las redes sociales de lazos negros si no hacemos nada para cambiarlo.

Lisbeth Montes Tencio – San Antonio, Escazú (Con foto)

La Sra. Lisbeth Montes, nos cuenta la historia por violencia intrafamiliar con intentos de ofensa sexual que sufrió su hija de 13 años, menciona que se dedica a los oficios domésticos ocasionales, los cuales han disminuido por la situación de la emergencia nacional actual y no cuenta con apoyo económico por parte del progenitor de sus hijos, no puede tener contacto con su familia de origen, debido a la denuncia que interpuso para proteger a su hija contra el ofensor quien a partir de ese proceso, se encuentra descontando 16 años de prisión por el delito cometido.

La Sra. Lisbeth refiere encontrarse agradecida por la atención oportuna y la calidez humana con la que fue atendida en su momento en la Unidad Local de Pevas.



El 25 de noviembre, “Día Internacional de la NO Violencia contra las Mujeres y las Niñas”.

María Leitón, jefa de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (UEIG), recuerda que “Es un día para tomar conciencia sobre la violencia que sufren millones de mujeres en todo el mundo, visibilizar los avances que se ha tendido en cuanto a prevención y atención y los desafíos, para asegurar que las mujeres vivan una vida libre de violencia y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

Asegura que “La violencia contra la mujer es la manifestación más cruel de la discriminación y la desigualdad que siguen sufriendo sistemáticamente las mujeres a escala mundial. Ocurre en todas las regiones, los países y las culturas, y es independiente del ingreso, la edad, el estatus social o la etnia”.

Menciona que “No es un día para celebrar, sino para tomar conciencia sobre los desafíos pendientes para la erradicación de la violencia contra las mujeres”.

El 24 de noviembre el departamento de Género organizó un teatro foro sobre prevención de la violencia contra las mujeres, en esta actividad se integraron unas 200 mujeres que participaron de la muestra.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE ARTÍCULOS ELABORADOS POR VARIAS UNIDADES Y LA UEIG Y PUBLICADOS POR LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

Tabla 57. Anexo # 57. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación con el total de personas de su mismo sexo. Año 2017.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas					
Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo					
Total, Personal	Total, mujeres	Total, hombres	Total, jefaturas femeninas	Total, jefaturas masculinas	Total, de jefaturas
100%	71.36%	28.64%	3.12%	2.14%	5.26%
1.121	800	321	35	24	59
Porcentaje de Jefaturas en relación con el total de personas de su mismo sexo					
100%	71.36%	28.64%	4.38%	7.48%	11.85%
1.121	800	321	35	24	59

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 58. Anexo # 58. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona Año 2017.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas									
Distribución del personal del IMAS									
Grupo de edad	Rural	Urbano	Mujer	Mujer Rural	Mujer Urbano	Hombre	Hombre Rural	Hombre Urbano	Total, general
De 18 a 35 años	4.82%	41.57%	36.75%	4.28%	32.47%	9.63%	0.54%	9.10%	46.39%
De 36 a 50 años	1.96%	29.44%	21.14%	1.52%	19.63%	10.26%	0.45%	9.81%	31.40%
De 51 años a más	0.54%	21.67%	13.47%	0.36%	13.11%	8.74%	0.18%	8.56%	22.21%
Total, General	7.32%	92.68%	71.36%	6.16%	65.21%	28.64%	1.16%	27.48%	100.00%
Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona									
De 18 a 35 años	0%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
De 36 a 50 años	0%	2.05%	0.71%	0.00%	0.71%	1.34%	0.00%	1.34%	2.05%
De 51 años a más	0%	3.21%	2.41%	0.00%	2.41%	0.80%	0.00%	0.80%	3.21%
Total, General	0%	5.26%	3.12%	0.00%	3.12%	2.14%	0.00%	2.14%	5.26%

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 59. Anexo # 59. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación con el total de personas de su mismo sexo. Año 2018.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas					
Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo					
Total, Personal	Total, mujeres	Total, hombres	Total, jefaturas femeninas	Total, jefaturas masculinas	Total, de jefaturas
100%	71.18%	28.82%	3.16%	2.62%	5.78%
1.107	788	319	35	29	64
Porcentaje de Jefaturas en relación con el total de personas de su mismo sexo					
100%	71.18%	28.82%	4.44%	9.09%	13.53%
1.107	788	319	35	29	64

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 60. Anexo # 60. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona Año 2018.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas									
Distribución del personal del IMAS									
Grupo de edad	Rural	Urbano	Mujer	Mujer Rural	Mujer Urbano	Hombre	Hombre Rural	Hombre Urbano	Total, general
De 18 a 35 años	4.79%	43%	38.21%	4.43%	33.79%	9.76%	0.36%	9.39%	47.97%
De 36 a 50 años	1.90%	33%	23.04%	1.36%	21.68%	11.56%	0.54%	11.02%	34.60%
De 51 años a más	0.63%	17%	9.94%	0.36%	9.58%	7.50%	0.27%	7.23%	17.43%
Total, General	7.32%	92.68%	71.18%	6.14%	65.04%	28.82%	1.17%	27.64%	100.00%
Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona									
De 18 a 35 años	0%	0.09%	0.09%	0.00%	0.09%	0.00%	0.00%	0.00%	0.09%
De 36 a 50 años	0%	2.89%	1.45%	0.00%	1.45%	1.45%	0.00%	1.45%	2.89%
De 51 años a más	0%	2.80%	1.63%	0.00%	1.63%	1.17%	0.00%	1.17%	2.80%
Total, General	0%	5.78%	3.16%	0.00%	3.16%	2.62%	0.00%	2.62%	5.78%

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 61. Anexo # 61. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación con el total de personas de su mismo sexo. Año 2019

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas					
Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo					
Total, Personal	Total, mujeres	Total, hombres	Total, jefaturas femeninas	Total, jefaturas masculinas	Total, de jefaturas
100%	71.18%	28.82%	3.16%	2.62%	5.78%
1.107	788	319	35	29	64
Porcentaje de Jefaturas en relación con el total de personas de su mismo sexo					
100%	71.18%	28.82%	4.44%	9.09%	13.53%
1.107	788	319	35	29	64

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 62. Anexo # 62. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona Año 2019.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas									
Distribución del personal del IMAS									
Grupo de edad	Rural	Urbano	Mujer	Mujer Rural	Mujer Urbano	Hombre	Hombre Rural	Hombre Urbano	Total, general
De 18 a 35 años	4.52%	40.74%	36.31%	4.16%	32.16%	8.94%	0.36%	8.58%	45.26%
De 36 a 50 años	2.17%	33.42%	24.21%	1.63%	22.58%	11.38%	0.54%	10.84%	35.59%
De 51 años a más	0.63%	18.52%	10.66%	0.36%	10.30%	8.49%	0.27%	8.22%	19.15%
Total, General	7.32%	92.68%	71.18%	6.14%	65.04%	28.82%	1.17%	27.64%	100.00%
Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona									
De 18 a 35 años	0.00%	0.09%	0.09%	0.00%	0.09%	0.00%	0.00%	0.00%	0.09%
De 36 a 50 años	0.00%	2.53%	1.36%	0.00%	1.36%	1.17%	0.00%	1.17%	2.53%
De 51 años a más	0.00%	3.16%	1.72%	0.00%	1.72%	1.45%	0.00%	1.45%	3.16%
Total, General	0.00%	5.78%	3.16%	0.00%	3.16%	2.62%	0.00%	2.62%	5.78%

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 63. Anexo # 63. Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo y en relación con el total de personas de su mismo sexo. Año 2020.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas					
Porcentaje de Jefaturas con relación al total de personal por sexo					
Total, Personal	Total, mujeres	Total, hombres	Total, jefaturas femeninas	Total, jefaturas masculinas	Total, de jefaturas
100%	74.22%	25.78%	6.21%	2.60%	8.82%
1.191	884	307	74	31	105
Porcentaje de Jefaturas en relación con el total de personas de su mismo sexo					
100%	74.22%	25.78%	8.37%	10.10%	18.47%
1.191	884	307	74	31	105

FUENTE: DESARROLLO HUMANO IMAS

Tabla 64. Anexo # 64. Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona. Año 2020.

Artículo 7

Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de jefatura en instituciones públicas									
Distribución del personal del IMAS									
Grupo de edad	Rural	Urbano	Mujer	Mujer Rural	Mujer Urbano	Hombre	Hombre Rural	Hombre Urbano	Total, general
De 18 a 35 años	5.12%	41.65%	38.37%	4.70%	33.67%	8.40%	0.42%	7.98%	46.77%
De 36 a 50 años	2.52%	35.85%	26.78%	2.18%	24.60%	11.59%	0.34%	11.25%	38.37%
De 51 años a más	0.50%	14.36%	9.07%	0.34%	8.73%	5.79%	0.17%	5.63%	14.86%
Total, General	8.14%	91.86%	74.22%	7.22%	67.00%	25.78%	0.92%	24.85%	100.00%
Porcentaje de Jefaturas con relación al resto del personal según grupo de edad, sexo y zona									
De 18 a 35 años	0.00%	0.76%	0.67%	0.00%	0.67%	0.08%	0.00%	0.08%	0.76%
De 36 a 50 años	0.50%	4.03%	3.27%	0.42%	2.85%	1.26%	0.08%	1.18%	4.53%
De 51 años a más	0.08%	3.44%	2.27%	0.08%	2.18%	1.26%	0.00%	1.26%	3.53%
Total, General	0.59%	8.23%	6.21%	0.50%	5.71%	2.60%	0.08%	2.52%	8.82%

FUENTE: DESARROLLO HUMANO IMAS

Tabla 65. Anexo 65. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado, según zona y tipo de discapacidad. AÑO 2017.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	SIN INFORMACION		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	—	—	65 002	19 490 607 500	73 713	22 086 372 000	138 715	41 576 979 500
9. No tiene	—	—	59 559	18 237 219 500	68 137	20 834 484 000	127 696	39 071 703 500
Sin Inf.	—	—	1 549	60 945 000	1 657	73 933 000	3 206	134 878 000
1. Deficiencia visual	—	—	504	160 192 000	587	179 933 000	1 091	340 125 000
2. Deficiencia auditiva	—	—	142	43 272 000	126	36 877 000	268	80 149 000
3. Retraso mental	—	—	322	98 235 000	225	72 264 000	547	170 499 000
4. Enfermedad mental	—	—	292	90 510 000	198	55 927 000	490	146 437 000
5. Deficiencia en sistema musc.	—	—	371	111 126 000	430	123 238 000	801	234 364 000
6. Deficiencia en sistema respir.	—	—	680	210 234 000	646	197 802 000	1 326	408 036 000
7. Otras deficiencias	—	—	1 093	330 571 000	1 205	359 841 000	2 298	690 412 000
8. Deficiencias múltiples	—	—	490	148 303 000	502	152 073 000	992	300 376 000
RURAL	2	50 000	26 369	7 912 177 000	28 098	8 445 462 000	54 469	16 357 689 000
9. No tiene	—	—	24 595	7 430 911 000	26 423	8 007 191 000	51 018	15 438 102 000
Sin Inf.	—	—	310	35 897 000	293	37 177 000	603	73 074 000
1. Deficiencia visual	—	—	171	53 092 000	159	47 316 000	330	100 408 000
2. Deficiencia auditiva	—	—	37	12 025 000	29	9 494 000	66	21 519 000
3. Retraso mental	—	—	107	36 077 000	64	20 892 000	171	56 969 000
4. Enfermedad mental	—	—	98	30 363 000	46	14 439 000	144	44 802 000
5. Deficiencia en sistema musc.	—	—	152	43 125 000	147	44 330 000	299	87 455 000
6. Deficiencia en sistema respir.	—	—	314	100 546 000	285	89 715 000	599	190 261 000
7. Otras deficiencias	—	—	372	116 162 000	395	116 830 000	767	232 992 000
8. Deficiencias múltiples	—	—	165	48 984 000	169	45 598 000	334	94 582 000
Sin Inf.	2	50 000	48	4 995 000	88	12 480 000	138	17 525 000
Total general	2	50 000	91 371	27 402 784 500	101 811	30 531 834 000	193 184	57 934 668 500
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017</i>								

Tabla 66. Anexo # 66. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido, según zona y grupo de edad. Año 2017.

Artículo 10.

ZONA Y GRUPO EDAD	SIN INF.		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA			65 002	19 490 607 500	61 090	18 514 098 000	138 715	41 576 739 500
11 A 15	—	—	26 718	7 110 759 000	27 277	7 285 331 000	53 995	14 396 090 000
16 A 20	—	—	34 691	11 388 340 500	25 468	8 821 095 000	71 023	23 781 709 500
21 A 30	—	—	3 340	949 972 000	5 323	1 876 758 000	10 422	2 826 730 000
31 A 40	—	—	196	31 404 000	2 473	438 002 000	2 669	469 406 000
41 A 50	—	—	43	7 622 000	459	78 379 000	502	86 001 000
51 A 60	—	—	8	1 520 000	81	13 563 000	89	15 083 000
61 A 70	—	—	6	990 000	7	730 000	13	1 720 000
70 Y MAS	—	—	—	—	—	—	—	—
SIN INF.	—	—	—	—	2	240 000	2	240 000
RURAL			26 321	7 907 182 000	28 013	8 432 982 000	54 334	16 340 164 000
11 A 15	—	—	9 955	2 719 952 000	10 142	2 817 056 000	20 097	5 537 008 000
16 A 20	—	—	14 334	4 631 383 000	13 912	4 641 128 000	28 246	9 272 511 000
21 A 30	—	—	1 861	525 519 000	2 970	797 353 000	4 831	1 322 872 000
31 A 40	—	—	129	22 644 000	807	144 390 000	936	167 034 000
41 A 50	—	—	34	6 584 000	157	28 991 000	191	35 575 000
51 A 60	—	—	7	1 010 000	24	3 914 000	31	4 924 000
61 A 70	—	—	1	90 000	1	150 000	2	240 000
70 Y MAS	—	—	—	—	—	—	—	—
SIN INF.			48	4 995 000	88	12 480 000	136	17 475 000
11 A 15	—	—	20	1 845 000	29	2 645 000	49	4 490 000
16 A 20	—	—	24	2 612 000	38	6 514 000	62	9 126 000
21 A 30	—	—	4	538 000	20	3 291 000	24	3 829 000
31 A 40	—	—	—	—	1	30 000	1	30 000
41 A 50	—	—	—	—	—	—	—	—
51 A 60	—	—	—	—	—	—	—	—
61 A 70	—	—	—	—	—	—	—	—
70 Y MAS	—	—	—	—	—	—	—	—
SIN INF.	2	50 000	—	—	—	—	2	50 000
Total general	2	50 000	91 371	27 402 784 500	101 811	30 531 834 000	193 184	57 934 668 500
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017</i>								

Tabla 67. Anexo 67. Estudiantes beneficiados en la TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido, según zona y tipo de discapacidad. Año 2018.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DE	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>66 225</u>	<u>22 591 080 000</u>	<u>80 573</u>	<u>27 218 257 000</u>	<u>15</u>	<u>3 090 000</u>	<u>146 876</u>	<u>49 812 427 000</u>
SIN INF.	483	73 920 000	447	80 630 000			930	154 550 000
AUDITIVA	160	55 270 000	160	54 010 000			320	109 280 000
COGNITIVA	442	148 870 000	324	110 000 000			766	258 870 000
DOS O MAS DE L	1 559	545 900 000	1 694	582 840 000	1	120 000	3 254	1 128 860 000
FISICA	1 077	373 040 000	1 178	394 140 000	1	180 000	2 256	767 360 000
NO PRESENTA	61 535	21 068 470 000	75 836	25 671 947 000	13	2 790 000	137 384	46 743 207 000
PSICOSOCIAL	342	116 420 000	197	64 750 000			539	181 170 000
VISUAL	590	203 930 000	737	249 630 000			1 327	453 560 000
SIN INF.	37	5 260 000		10 310 000			100	15 570 000
<u>RURAL</u>	<u>25 668</u>	<u>8 781 790 000</u>	<u>29 084</u>	<u>9 910 030 000</u>	<u>6</u>	<u>1 650 000</u>	<u>54 758</u>	<u>18 693 470 000</u>
SIN INF.	207	31 320 000	202	30 610 000			409	61 930 000
AUDITIVA	43	14 750 000	40	13 430 000			83	28 180 000
COGNITIVA	112	41 640 000	66	24 200 000			178	65 840 000
DOS O MAS DE L	490	172 440 000	530	180 920 000	1	480 000	1 021	353 840 000
FISICA	445	157 870 000	456	154 440 000			901	312 310 000
NO PRESENTA	24 094	8 269 220 000	27 521	9 417 280 000	5	1 170 000	51 620	17 687 670 000
PSICOSOCIAL	84	28 050 000	58	19 370 000			142	47 420 000
VISUAL	193	66 500 000	211	69 780 000			404	136 280 000
Total general	91 893	31 372 870 000	109 717	37 128 287 000	21	4 740 000	201 631	68 505 897 000

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 68. Anexo 68. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido, según grupo de edad. Año 2018.

Artículo 10

ZONA Y GRUPO DE EDAD	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
11 A 15	35 807	11 322 260 000	36 823	11 686 620 000	3	690 000	72 633	23 009 570 000
16 A 20	48 955	17 844 260 000	49 899	18 616 885 000	10	3 030 000	98 864	36 464 175 000
21 A 30	6 089	1 923 350 000	14 256	4 373 170 000	3	450 000	20 348	6 296 970 000
31 A 40	776	210 990 000	6 993	1 980 142 000	3	330 000	7 775	2 191 462 000
41 A 50	202	54 500 000	1 472	400 240 000	2	240 000	1 676	454 980 000
51 A 60	49	14 020 000	247	63 540 000	0	0	296	77 560 000
61 A 70	9	2 820 000	27	7 570 000	0	0	36	10 390 000
71 A 90	2	340 000			0	0	2	340 000
SIN INF	2	330 000	1	120 000			3	450 000
<u>TOTAL</u>	<u>91 891</u>	<u>31 372 870 000</u>	<u>109 718</u>	<u>37 128 287 000</u>	<u>21</u>	<u>4 740 000</u>	<u>201 631</u>	<u>68 505 897 000</u>
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018</i>								

Tabla 69. Anexo # 69. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS por sexo y monto entregado, según zona y tipo discapacidad. Año 2019.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	SEXO Y MONTO						TOTAL PERSONAS	MONTO TOTAL
	MASCULINO	MONTO	FEMENINO	MONTO	TRANS	MONTO		
SIN INF.	<u>15</u>	<u>2 490 000</u>	<u>44</u>	<u>7 700 000</u>			<u>59</u>	<u>10 190 000</u>
<u>URBANA</u>	<u>67 309</u>	<u>24 139 053 000</u>	<u>80 561</u>	<u>28 739 457 110</u>	<u>24</u>	<u>7 540 000</u>	<u>147 894</u>	<u>52 886 050 110</u>
NO PRESENTA	61 846	22 405 873 000	75 675	27 125 957 110	21	7 040 000	137 542	49 538 870 110
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	1 529	545 490 000	1 569	554 630 000	2	300 000	3 100	1 100 420 000
FISICA	1 098	390 180 000	1 123	395 560 000	1	200 000	2 222	785 940 000
AUDITIVA	170	59 470 000	175	59 430 000	—	—	345	118 900 000
COGNITIVA	602	200 610 000	378	132 290 000	—	—	980	332 900 000
PSICOSOCIAL	400	139 220 000	211	71 860 000	—	—	611	211 080 000
VISUAL	598	214 030 000	800	286 600 000	—	—	1 398	500 630 000
SIN INF.	1 066	184 180 000	630	113 130 000	—	—	1 696	297 310 000
<u>RURAL</u>	<u>25 777</u>	<u>9 048 035 000</u>	<u>29 471</u>	<u>10 289 543 000</u>	<u>9</u>	<u>2 820 000</u>	<u>55 257</u>	<u>19 340 398 000</u>
NO PRESENTA	24 155	8 524 135 000	27 878	9 777 023 000	9	2 820 000	52 042	18 303 978 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	459	165 570 000	496	175 790 000	—	—	955	341 360 000
FISICA	430	154 410 000	445	158 310 000	—	—	875	312 720 000
AUDITIVA	49	17 560 000	44	15 850 000	—	—	93	33 410 000
COGNITIVA	138	46 180 000	70	24 590 000	—	—	208	70 770 000
PSICOSOCIAL	77	26 290 000	48	17 990 000	—	—	125	44 280 000
VISUAL	185	67 150 000	251	87 160 000	—	—	436	154 310 000
SIN INF.	284	46 740 000	239	32 830 000	—	—	523	79 570 000
Total general *	93 099	33 189 578 000	110 073	39 036 700 110	33	10 360 000	203 205	72 236 638 110

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019.

Tabla 70. Anexo # 70. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado, según zona y grupo de edad. Año 2019.

Artículo 10

ZONA	SEXO						TOTAL	
	MASCULINO	MONTO	FEMENINO	MONTO	PERSONA TRANS	MONTO	PERSONAS	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>67 301</u>	<u>9 848 024 000</u>	<u>80 560</u>	<u>12 245 144 110</u>	<u>24</u>	<u>4 020 000</u>	<u>147 891</u>	<u>22 097 188 110</u>
11 a 16	36 159	4 945 240 000	36 930	5 023 494 000	5	740 000	73 094	9 969 474 000
17 a 20	25 440	3 958 930 000	25 335	4 068 400 110	11	1 710 000	50 786	8 029 040 110
21 a 30	4 490	754 944 000	10 442	1 823 910 000	2	600 000	14 934	2 579 454 000
31 a 40	843	133 820 000	6 002	1 020 370 000	4	590 000	6 849	1 154 780 000
41 a 50	245	36 360 000	1 503	253 380 000	1	200 000	1 749	289 940 000
51 a 60	70	10 470 000	267	44 680 000	1	180 000	338	55 330 000
61 a 85	31	5 780 000	44	6 990 000	—	—	81	12 770 000
SIN INF.	23	2 480 000	37	3 920 000	—	—	60	6 400 000
<u>RURAL</u>	<u>25 798</u>	<u>3 839 505 000</u>	<u>29 491</u>	<u>4 496 058 000</u>	<u>9</u>	<u>1 360 000</u>	<u>55 314</u>	<u>8 336 923 000</u>
11 a 16	13 161	1 833 545 000	13 450	1 874 238 000	4	390 000	26 615	3 708 173 000
17 a 20	9 810	1 526 500 000	9 173	1 475 320 000	1	200 000	19 000	3 002 020 000
21 a 30	2 265	391 030 000	4 176	703 690 000	3	680 000	6 444	1 095 400 000
31 a 40	387	60 730 000	2 020	327 790 000	1	90 000	2 408	388 610 000
41 a 50	117	19 980 000	503	86 740 000	—	—	620	106 720 000
51 a 60	24	4 200 000	100	16 070 000	—	—	124	20 270 000
61 a 85	—	—	15	2 690 000	—	—	15	2 690 000
SIN INF.	34	3 520 000	54	9 520 000	—	—	88	13 040 000
TOTAL	93 099	13 685 929 000	110 073	16 741 202 110	33	5 380 000	203 205	30 432 511 110

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, SNS GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019.

Tabla 71. Anexo # 71. Personas indígenas beneficiadas en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado, según zona y grupo de edad. Año 2019.

Artículo 10

ZONA Y EDAD	SEXO MASCULINO		SEXO FEMENINO		TOTAL	
	PERSONAS	MONTO	PERSONAS	MONTO	PERSONAS	MONTO TOTAL
<u>URBANA</u>	<u>629</u>	<u>217 808 000</u>	<u>662</u>	<u>232 946 000</u>	<u>1 291</u>	<u>450 754 000</u>
12 a 15	241	74 990 000	264	83 700 000	505	158 690 000
16 a 20	388	142 818 000	398	149 246 000	786	292 064 000
<u>RURAL</u>	<u>2 004</u>	<u>660 500 000</u>	<u>1 897</u>	<u>618 110 000</u>	<u>3 901</u>	<u>1 278 610 000</u>
12 a 15	613	178 930 000	647	189 480 000	1 260	368 410 000
16 A 20	1 391	481 570 000	1 250	428 630 000	2 641	910 200 000
Total genera	3 530	1 163 828 000	3 869	1 273 946 000	7 400	2 438 254 000

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019.

Tabla 72. Anexo # 72. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto entregado, según zona y tipo de discapacidad. Año 2020.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA								
NO PRESENTA	55 521	18 718 490 300	66 084	22 229 078 000	21	6 282 000	121 626	40 953 850 300
Sin informacion	655	144 390 000	291	58 406 000	.	.	946	202 796 000
AUDITIVA	165	54 213 000	148	49 337 000	.	.	313	103 550 000
COGNITIVA	593	192 001 000	352	119 373 000	.	.	945	311 374 000
FISICA	989	334 911 000	948	317 449 000	.	.	1 937	652 360 000
PSICOSOCIAL	364	118 118 000	187	60 678 000	.	.	551	178 796 000
VISUAL	547	184 238 000	706	241 110 000	.	.	1 253	425 348 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	1 337	460 031 000	1 301	446 638 000	1	80 000	2 639	906 749 000
Total URBANA	60 171	20 206 392 300	70 017	23 522 069 000	22	6 362 000	130 210	43 734 823 300
RURAL								
NO PRESENTA	21 748	7 097 756 000	25 012	8 140 330 000	11	3 520 000	46 771	15 241 606 000
Sin Informacion	141	23 680 000	86	14 676 000	.	.	227	38 356 000
AUDITIVA	50	16 026 000	45	14 546 000	.	.	95	30 572 000
COGNITIVA	121	40 018 000	71	21 982 000	.	.	192	62 000 000
FISICA	390	129 161 000	380	124 052 000	.	.	770	253 213 000
PSICOSOCIAL	70	23 733 000	38	13 616 000	.	.	108	37 349 000
VISUAL	164	53 100 000	217	73 306 000	.	.	381	126 406 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	387	129 806 000	401	134 052 000	.	.	788	263 858 000
Total RURAL	23 071	7 513 280 000	26 250	8 536 560 000	11	3 520 000	49 332	16 053 360 000
Sin Informacion	8	1 450 000	13	1 890 000	.	.	21	3 340 000
Total (Sin Informacion)	8	1 450 000	13	1 890 000	.	.	21	3 340 000
Total general	83 249	27 721 122 300	96 280	32 060 519 000	33	9 882 000	179 562	59 791 523 300
FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 7/12/2020								

Tabla 73. Anexo # 73. Estudiantes beneficiados en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido, según zona y grupo de edad. Año 2020.

Artículo 10

ZONA Y GRUPO DE EDAD	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS.		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA								
<i>Sin informacìon Edad</i>	3	480 000	2	210 000	.	.	5	690 000
11 A 15	23 077	6 738 329 300	23 485	6 874 225 000	3	552 000	46 565	13 613 106 300
16 A 20	32 776	12 098 870 000	32 317	12 126 919 000	11	3 860 000	65 104	24 229 649 000
21 A 30	3 349	1 087 971 000	7 690	2 472 726 000	3	1 100 000	11 042	3 561 797 000
31 A 40	691	200 194 000	4 928	1 551 486 000	2	200 000	5 624	1 752 530 000
41 A 50	185	54 188 000	1 337	413 408 000	.	.	1 522	467 596 000
51 A 60	60	17 850 000	225	73 570 000	.	.	285	91 420 000
61 A 70	19	6 050 000	29	7 985 000	.	.	48	14 035 000
71 Y MAS	11	2 460 000	4	1 540 000	.	.	15	4 000 000
Total URBANA	60 171	20 206 392 300	70 017	23 522 069 000	22	6 362 000	130 210	43 734 823 300
RURAL								
<i>Sin informacion Edad</i>	2	320 000	2	320 000
11 A 15	8 750	2 481 106 000	8 996	2 566 964 000	5	1 320 000	17 751	5 049 390 000
16 A 20	12 201	4 370 124 000	11 410	4 154 750 000	3	1 200 000	23 614	8 526 074 000
21 A 30	1 639	518 410 000	3 261	1 022 998 000	3	1 000 000	4 903	1 542 408 000
31 A 40	329	99 500 000	1 896	582 158 000	.	.	2 225	681 658 000
41 A 50	125	36 270 000	569	173 330 000	.	.	694	209 600 000
51 A 60	23	7 220 000	100	30 590 000	.	.	123	37 810 000
61 A 70	2	330 000	18	5 770 000	.	.	20	6 100 000
71 y mas								
Total RURAL	23 071	7 513 280 000	26 250	8 536 560 000	11	3 520 000	49 332	16 053 360 000
Sin Inf. De Zona	
11 A 15	4	620 000	4	620 000
16 A 20	3	790 000	7	1 080 000	.	.	10	1 870 000
21 A 30	1	40 000	6	810 000	.	.	7	850 000
31 a 40
41 A 50
51 A 60
61 a 70
71 y mas
Total (Sin Inf. De Zona)	8	1 450 000	13	1 890 000	.	.	21	3 340 000
Total general	83 249	27 721 122 300	96 280	32 060 519 000	33	9 882 000	179 562	59 791 523 300
FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN,7/12/2020								

Tabla 74. Anexo # 74. Personas indígenas beneficiadas en TMC AVANCEMOS, por sexo y monto transferido, según zona y grupo de edad. Año 2020.

Artículo 10

ZONA Y GRUPO DE EDAD	<u>MASCULINO</u>		<u>FEMENINO</u>		<u>PERSONA TRANS</u>		<u>TOTAL</u>	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA								
11 a 15	257	71 814 500	246	70 505 000	.	.	503	142 319 500
16 a 20	393	138 317 000	387	140 479 000	.	.	780	278 796 000
21 a 30	85	29 770 000	160	51 270 000	.	.	245	81 040 000
31 a 40	29	10 080 000	85	28 000 000	.	.	114	38 080 000
41 a 50	6	1 780 000	27	9 070 000	.	.	33	10 850 000
51 a 60	3	1 100 000	2	770 000	.	.	5	1 870 000
Total URBANA	<u>773</u>	<u>252 861 500</u>	<u>907</u>	<u>300 094 000</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>1 680</u>	<u>552 955 500</u>
RURAL								
11 a 15	557	150 200 000	570	153 426 000	1	330 000	1 128	303 956 000
16 a 20	1 216	393 416 000	1 099	358 837 000	.	.	2 315	752 253 000
21 a 30	423	133 310 000	539	163 570 000	1	440 000	963	297 320 000
31 a 40	109	32 390 000	223	68 580 000	.	.	332	100 970 000
41 a 50	37	9 820 000	82	25 670 000	.	.	119	35 490 000
51 a 60	8	2 550 000	11	3 510 000	.	.	19	6 060 000
61 a 70			2	770 000	.	.	2	770 000
Total RURAL	<u>2 350</u>	<u>721 686 000</u>	<u>2 526</u>	<u>774 363 000</u>	<u>2</u>	<u>770 000</u>	<u>4 878</u>	<u>1 496 819 000</u>
Total general	<u>3 123</u>	<u>974 547 500</u>	<u>3 433</u>	<u>1 074 457 000</u>	<u>2</u>	<u>770 000</u>	<u>6 558</u>	<u>2 049 774 500</u>

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 7/12 2020

Tabla 75. Anexo # 75. Niños y niñas beneficiados en el programa CRECEMOS, por sexo y monto entregado, según zona y tipo discapacidad. Año 2019.

Artículo 10

ZONA, TIPO DISCAPACIDAD Y EDAD	SEXO							
	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	74 867	8 134 883 000	71 002	7 661 605 000	22	2 532 000	145 891	15 799 020 000
NO PRESENTA	55 750	5 906 348 000	53 949	5 709 873 000	21	2 346 000	109 720	11 618 567 000
VISUAL	412	49 545 000	340	39 420 000	—	—	752	88 965 000
AUDITIVA	134	17 179 000	115	15 061 000	—	—	249	32 240 000
COGNITIVA	641	90 497 000	342	51 535 000	—	—	983	142 032 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	1 716	235 705 000	1 193	161 515 000	1	186 000	2 910	397 406 000
FISICA	974	115 226 000	749	88 491 000	—	—	1 723	203 717 000
PSICOSOCIAL	433	61 726 000	152	21 724 000	—	—	585	83 450 000
SIN INF.	14 807	1 658 657 000	14 162	1 573 986 000	—	—	28 969	3 232 643 000
RURAL	28 560	3 252 214 000	26 691	3 031 673 000	12	1 326 000	55 263	6 285 213 000
NO PRESENTA	27 020	3 061 391 000	25 594	2 896 103 000	11	1 140 000	52 625	5 958 634 000
VISUAL	165	19 097 000	124	14 334 000	—	—	289	33 431 000
AUDITIVA	34	4 438 000	33	4 312 000	—	—	67	8 750 000
COGNITIVA	158	22 317 000	86	12 593 000	—	—	244	34 910 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	601	78 742 000	437	57 042 000	1	186 000	1 039	135 970 000
FISICA	449	51 372 000	342	39 962 000	—	—	791	91 334 000
PSICOSOCIAL	85	11 196 000	28	3 804 000	—	—	113	15 000 000
SIN INF.	48	3 661 000	47	3 523 000	—	—	95	7 184 000
Total general	103 426	11 387 097 000	97 693	10 693 278 000	34	3 858 000	201 153	22 084 233 000

Fuente. IMAS, Sistemas de Informacion Social, generado del SABEN , año 2019.

Tabla 76. Anexo 76. Niños y niñas indígenas, beneficiadas en el Programa CRECEMOS, por sexo, monto entregado, zona y tipo discapacidad. Año 2019.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>830</u>	<u>115 750 000</u>	<u>805</u>	<u>115 411 000</u>	<u>1 635</u>	<u>231 161 000</u>
AUDITIVA	3	444 000	2	216 000	5	660 000
COGNITIVA	3	328 000	5	607 000	8	935 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	24	3 492 000	9	1 326 000	33	4 818 000
FISICA	13	1 723 000	6	681 000	19	2 404 000
NO PRESENTA	781	109 030 000	778	111 975 000	1 559	221 005 000
PSICOSOCIAL	5	547 000	2	372 000	7	919 000
VISUAL	1	186 000	3	234 000	4	420 000
RURAL	<u>3 448</u>	<u>571 309 000</u>	<u>3 293</u>	<u>541 722 000</u>	<u>6 741</u>	<u>1 113 031 000</u>
Sin Informacion	1	186 000			1	186 000
AUDITIVA			3	558 000	3	558 000
COGNITIVA	6	1 038 000	8	1 263 000	14	2 301 000
DOS O MAS DE LAS ANTERIORES	47	8 321 000	49	8 552 000	96	16 873 000
FISICA	17	2 226 000	20	2 768 000	37	4 994 000
NO PRESENTA	3 363	557 318 000	3 204	526 969 000	6 567	1 084 287 000
PSICOSOCIAL	2	372 000	1	186 000	3	558 000
VISUAL	12	1 848 000	8	1 426 000	20	3 274 000
Total general	4 278	687 059 000	4 095	656 731 000	8 376	1 344 192 000
1/ NIÑOS Y NIÑAS DE 0 A 13 AÑOS						

Tabla 77. Anexo # 77. Niños y niñas beneficiados en CRECEMOS (1), por sexo y monto transferido, según zona y tipo de discapacidad. Año 2020.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA								
NO PRESENTA	62 631	11 268 861 000	60 553	10 857 166 000	26	4 499 000	123 210	22 130 526 000
AUDITIVA	153	32 918 000	117	25 538 000			270	58 456 000
COGNITIVA	763	181 975 000	372	94 524 000	1	341 000	1 136	276 840 000
DOS O MAS DE LAS ANTERI	1 643	388 163 000	1 198	268 035 000	1	31 000	2 842	656 229 000
FISICA	974	195 119 000	764	157 551 000			1 738	352 670 000
PSICOSOCIAL	479	112 033 000	158	38 079 000	1	180 000	638	150 292 000
VISUAL	429	85 583 000	363	70 586 000			792	156 169 000
SIN INFORMACION	8 835	1 789 543 000	8 541	1 718 993 000			17 376	3 508 536 000
Total URBANA	75 907	14 054 195 000	72 066	13 230 472 000	29	5 051 000	148 002	27 289 718 000
RURAL								
NO PRESENTA	29 416	5 629 836 000	28 018	5 336 805 000	18	3 113 000	57 452	10 969 754 000
AUDITIVA	41	8 333 000	36	8 177 000			77	16 510 000
COGNITIVA	185	44 343 000	96	23 775 000			281	68 118 000
DOS O MAS DE LAS ANTERI	559	127 179 000	443	98 284 000	1	341 000	1 003	225 804 000
FISICA	424	82 055 000	320	64 960 000			744	147 015 000
PSICOSOCIAL	81	17 327 000	26	6 304 000			107	23 631 000
VISUAL	156	31 309 000	116	23 609 000			272	54 918 000
SIN INFORMACION	50	6 124 000	36	4 394 000			86	10 518 000
Total RURAL	30 912	5 946 506 000	29 091	5 566 308 000	19	3 454 000	60 022	11 516 268 000
SIN INF. ZONA	30	2 699 000	19	1 908 000			49	4 607 000
Total	30	2 699 000	19	1 908 000			49	4 607 000
Total general	106 848	20 003 400 000	101 175	18 798 688 000	48	8 505 000	208 071	38 810 593 000

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AL 7/12/2020. 1/ NIÑOS Y NIÑAS DE 0 A 13 AÑOS.

Tabla 78. Anexo # 78. Niños y niñas beneficiados en CRECEMOS (1), por sexo y monto transferido, según zona y tipo de discapacidad.

Artículo 10

ZONA Y TIPO DISCAPACIDAD	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	75 907	14 054 195 000	72 066	13 230 472 000	29	5 051 000	148 002	27 289 718 000
NO PRESENTA	62 631	11 268 861 000	60 553	10 857 166 000	26	4 499 000	123 210	22 130 526 000
AUDITIVA	153	32 918 000	117	25 538 000	.	.	270	58 456 000
COGNITIVA	763	181 975 000	372	94 524 000	1	341 000	1 136	276 840 000
DOS O MAS DE LAS AN	1 643	388 163 000	1 198	268 035 000	1	31 000	2 842	656 229 000
FISICA	974	195 119 000	764	157 551 000	.	.	1 738	352 670 000
PSICOSOCIAL	479	112 033 000	158	38 079 000	1	180 000	638	150 292 000
VISUAL	429	85 583 000	363	70 586 000	.	.	792	156 169 000
SIN INFORMACION	8 835	1 789 543 000	8 541	1 718 993 000	.	.	17 376	3 508 536 000
RURAL	30 912	5 946 506 000	29 091	5 566 308 000	19	3 454 000	60 022	11 516 268 000
NO PRESENTA	29 416	5 629 836 000	28 018	5 336 805 000	18	3 113 000	57 452	10 969 754 000
AUDITIVA	41	8 333 000	36	8 177 000	.	.	77	16 510 000
COGNITIVA	185	44 343 000	96	23 775 000	.	.	281	68 118 000
DOS O MAS DE LAS AN	559	127 179 000	443	98 284 000	1	341 000	1 003	225 804 000
FISICA	424	82 055 000	320	64 960 000	.	.	744	147 015 000
PSICOSOCIAL	81	17 327 000	26	6 304 000	.	.	107	23 631 000
VISUAL	156	31 309 000	116	23 609 000	.	.	272	54 918 000
SIN INFORMACION	50	6 124 000	36	4 394 000	.	.	86	10 518 000
SIN INF. ZONA	30	2 699 000	19	1 908 000	.	.	49	4 607 000
Total general	106 848	20 003 400 000	101 175	18 798 688 000	48	8 505 000	208 071	38 810 593 000
1/ Edades entre 0 y 13 años.								
Fuente. IMAS, Sistemas de Informacion Social, generado del SABEN, con corte al 7/12/2020								

Tabla 79. Anexo 79. Emprendimientos productivos individuales. Beneficiarios por Sexo y Monto Transferido, según zona y motivo.

Artículo 11

<u>ZONA Y MOTIVO</u>	<u>MASCULINO</u>		<u>FEMENINO</u>		<u>TOTAL</u>	
	<u>Nº</u>	<u>MONTO</u>	<u>Nº</u>	<u>MONTO</u>	<u>Nº</u>	<u>MONTO</u>
<u>URBANA</u>	<u>139</u>	<u>202 548 015</u>	<u>835</u>	<u>1 157 607 280</u>	<u>974</u>	<u>1 360 155 295</u>
SIN INF.	1	1 700 000	3	3 400 000	4	5 100 000
Mot:1. PRODUCCIÓN AGROPECUARIA	45	70 659 378	42	52 758 018	87	123 417 396
Mot: 2 COMERCIO	29	38 606 115	339	507 887 636	368	546 493 751
Mot: 3 ARTESANIA	12	17 636 190	58	69 164 825	70	86 801 015
Mot: 3 ARTESANIA Y COMERCIO			5	6 261 382	5	6 261 382
Mot: 4 VESTUARIO Y CALZADO	5	5 707 675	145	199 606 320	150	205 313 995
Mot: 4 VESTUARIO, CALZADO Y COMERCIO	1	2 498 758	2	2 397 800	3	4 896 558
Mot: 4 VESTUARIO, CALZADO Y ARTESANIA			1	1 382 000	1	1 382 000
Mot: 5 PRODUCTOS ALIMENTOS	13	21 902 952	88	121 471 194	101	143 374 146
Mot: 5 PRODUCTOS ALIMENTOS Y COMERCIO			1	1 721 774	1	1 721 774
Mot: 6 AGROINDUSTRIAL E INDUSTRIAL	3	1 942 760	5	8 392 216	8	10 334 976
Mot: 7 PARTICIPACION EN FERIA			10	915 000	10	915 000
Mot: 8	29	40 908 537	129	174 427 433	158	215 335 970
Mot: 8 Mot: 2	1	985 650	7	7 821 682	8	8 807 332
<u>RURAL</u>	<u>165</u>	<u>172 182 214</u>	<u>359</u>	<u>404 296 413</u>	<u>524</u>	<u>576 478 627</u>
Mot:1. PRODUCCIÓN AGROPECUARIA	124	111 704 360	162	145 483 041	286	257 187 401
Mot: 2 COMERCIO	11	13 495 459	76	99 569 915	87	113 065 374
Mot: 3 ARTESANIA	6	9 037 606	7	7 824 331	13	16 861 937
Mot: 4 VESTUARIO Y CALZADO			38	55 640 491	38	55 640 491
Mot: 4 VESTUARIO Y CALZADO, COMERCIO			1	0	1	0
Mot: 5 PRODUCTOS ALIMENTOS	8	14 033 388	27	37 093 477	35	51 126 865
Mot: 5 PRODUCTOS ALIMENTOS Y COMERCIO			1	1 158 570	1	1 158 570
Mot: 6 AGROINDUSTRIAL E INDUSTRIAL	1	1 800 000			1	1 800 000
Mot: 8 OTROS	15	22 111 401	45	54 378 288	60	76 489 689
Mot: 8 Mot: 1 PRODUCCION AGROPECUARIA Y OTROS	—	—	1	1 650 000	1	1 650 000
Mot: 8 Mot: 3PRODUCCION AGROPECUARIA Y ARTESANIA	—	—	1	1 498 300	1	1 498 300
Total general	302	374 730 229	1 163	1 561 903 693	1 465	1 936 633 922

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017

Tabla 80. Anexo 80. Personas beneficiadas en emprendedurismo, por monto transferido, según zona y sexo. Año 2018.

Artículo 11

ZONA Y SEXO	N.º	MONTO
URBANA	1 023	1 573 328 118
MASCULINO	179	284 443 600
FEMENINO	844	1 288 884 518
RURAL	476	608 100 744
MASCULINO	169	218 886 540
FEMENINO	307	389 214 204
Total, general	1 499	2 181 428 862

FUENTE. IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 81. Anexo 81. N° Personas beneficiadas en emprendedurismo, por sexo y monto entregado, según zona. Año 2019.

Artículo 11

ZONA	SEXO				TOTAL			
	MASCULINO	MONTO	FEMENINO	MONTO	PERS. TRANS	MONTO	PERSONAS	MONTO
URBANA	221	358 570 920	824	1 234 667 761	–	–	1 045	1 593 238 681
RURAL	218	334 239 538	362	526 444 183	1	1 789 757	581	862 473 478
Total general	439	692 810 458	1 186	1 761 111 944	1	1 789 757	1 626	2 455 712 159

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019.

Tabla 82. Anexo 82. Emprendimientos productivos individuales. Personas beneficiarios por Sexo y Monto Transferido. Año 2020.

Artículo 11.

ZONA Y MOTIVO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA						
Mot: 1: PRODUCCIÓN AGROPECUARIA	7	12 225 276	3	4 383 882	10	16 609 158
Mot: 2: COMERCIO	1	1 765 000	21	34 493 487	22	36 258 487
Mot 3: ARTESANÍA	1	1 900 494	4	6 751 757	5	8 652 251
Mot: 4: VESTUARIO Y CALZADO	1	1 699 250	11	16 879 097	12	18 578 347
Mot: 5: PRODUCTOS ALIMENTICIOS	2	2 766 038	21	22 418 697	23	25 184 735
Mot: 5 Mot: 2 Peoductos a	1	1 518 353			1	1 518 353
Mot: 9 Otros	2	4 258 615	4	6 939 977	6	11 198 592
Total URBANA	15	26 133 026	64	91 866 897	79	117 999 923
RURAL						
Mot: 1: PRODUCCIÓN AGROPECUARIA	19	30 854 982	7	11 647 681	26	42 502 663
Mot: 2: COMERCIO	5	8 442 449	9	15 872 195	14	24 314 644
Mot 3: ARTESANÍA	3	6 266 298			3	6 266 298
Mot: 4: VESTUARIO Y CALZADO			2	3 400 000	2	3 400 000
Mot: 5 Mot: 2 Peoductos a	1	1 699 563	1	1 713 474	2	3 413 037
Mot: 9 Otros			2	3 003 879	2	3 003 879
Total RURAL	28	47 263 292	21	35 637 229	49	82 900 521
Total general	43	73 396 318	85	127 504 126	128	200 900 444
FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, 7/12 2020						

Tabla 83. Anexo # 83. Proyectos Productivos Grupales para mejorar la organización de mujeres que viven en las zonas rurales. Julio 2017 a Julio 2020.

Artículo 11

N°	N° Cedula Jurídica	Nombre Completo de la Organización	Finalidad del Beneficio	Beneficio Otorgado	Tipo de Actividad	Año	Monto
1	3-002-597750	Asociación de Mujeres Sembrando Esperanza	Construcción de panadería y cafetería y su respectivo equipamiento	Infraestructura Comunal y Productiva - Equipamiento	comercial	2017	₡ 100 000 000,00
2	3-002-238243	Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley de Buenos Aires	Remodelación y equipamiento de posada Rural Cerro Biolley	Infraestructura Comunal y Productiva - Equipamiento	Turismo	2018	₡ 46 800 000,00
3	3-002-602223	Asociación de Mujeres AMANABIF	Construcción de cocina y oficinas AMANABIF y su respectivo equipo	Infraestructura Comunal y Productiva - Equipamiento	Turismo	2018	₡ 46 000 000,00
	3-002-706217	Asociación Mujeres Izcande Isla Venado	Fondo de Capital Semilla para Producción Huevos de Gallina	Proyecto Socio Productivo	Agropecuario	2019	₡ 6 800 000,00
5	3-002-659667	Asociación Artesanas del Bosque	Construcción de Restaurante y Cafetería	Infraestructura Comunal y Productiva - Equipamiento	Comercial	2020	₡ 79 242 960,00

Fuente: POI 2017, POI 2018, POI 2019 Y POI 2020
DESARROLLO SOCIOPRODUCTIVO

Tabla 84. Anexo 84. Personas beneficiadas en capacitación por sexo y monto transferido, según zona y motivo. Año 2017.

Artículo 11

ZONA Y MOTIVO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL *	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>128</u>	<u>27 649 664</u>	<u>1 950</u>	<u>467 587 034</u>	<u>2 078</u>	<u>495 236 698</u>
Mot: 1 Capacitación técnica	107	24 325 912	1 706	428 313 360	1 813	452 639 272
Mot: 2 Capacitacion Microempresarial	21	3 323 752	244	39 273 674	265	42 597 426
Mot: 2 Mot: 1 Capacitacion Microempresarial y Técnica	.	.	2	500 000	2	500 000
Sin Zona	.	.	<u>1</u>	<u>300 000</u>	<u>1</u>	<u>300 000</u>
Mot: 1 Capacitación técnica	.	.	1	300 000	1	300 000
RURAL	<u>136</u>	<u>25 964 280</u>	<u>833</u>	<u>155 275 680</u>	<u>969</u>	<u>181 239 960</u>
Mot: 1 Capacitación técnica	114	23 927 500	706	141 888 552	820	165 816 052
Mot: 2 Capacitacion Microempresarial	22	2 036 780	127	13 387 128	149	15 423 908
Total general *	262	53 613 944	2 774	623 162 714	3 036	676 776 658

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017.

Tabla 85. Anexo 85. Personas beneficiadas en capacitación por sexo y monto transferido, según zona y motivo. Año 2018.

Artículo 11

ZONA Y MOTIVO	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>220</u>	<u>53 405 909</u>	<u>3 182</u>	<u>831 360 423</u>	<u>2</u>	<u>800 000</u>	<u>3 404</u>	<u>885 566 332</u>
Sin informacion	1	150 000	1	120 000	.	.	2	270 000
Mot: 1 Capacitación técnica	181	48 470 841	2 694	753 633 701	2	800 000	2 877	802 904 542
Mot: 2 Capacitacion Microempre	37	4 735 068	483	77 070 722	.	.	520	81 805 790
Mot: 2 Mot: 1 Capacitacion Microempresarial y Técnica	1	50 000	4	536 000	.	.	5	586 000
<u>Sin Zona</u>	.	.	<u>2</u>	<u>817 000</u>	.	.	<u>2</u>	<u>817 000</u>
Mot: 1 Capacitación técnica	.	.	2	817 000	.	.	2	817 000
<u>RURAL</u>	<u>141</u>	<u>32 484 496</u>	<u>857</u>	<u>213 909 701</u>	<u>1</u>	<u>100 000</u>	<u>999</u>	<u>246 494 197</u>
Mot: 1 Capacitación técnica	126	30 931 222	776	204 147 610	1	100 000	903	235 178 832
Mot: 2 Capacitacion Microempre	15	1 553 274	80	9 614 091	.	.	95	11 167 365
Mot: 2 Mot: 1 Capacitacion Microempresarial y Técnica			1	148 000	.	.	1	148 000
Total general	350	85 890 405	3 899	1 046 087 124	3	900 000	4 252	1 132 877 529

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018

Tabla 86. Anexo 86. Personas beneficiadas en capacitación por sexo y monto transferido, según zona y motivo. Año 2019.

Artículo 11

ZONA Y MOTIVO	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>248</u>	<u>60987777</u>	<u>2151</u>	<u>523 431 281</u>	<u>2</u>	<u>444 499</u>	<u>2 401</u>	<u>584 863 557</u>
Sin Informacion			1	360 000			1	360 000
Mot: 1 Capacitación técnica	191	46480535	1824	450 889 947	2	444 499	2 017	497 814 981
Mot: 2 Capacitacion Microempres	36	6655692	292	59 668 634	.	.	328	66 324 326
Mot: 3 Participacion en ferias	1	150000	6	1 470 000	.	.	7	1 620 000
Mot: 3 Mot: 2 Mot: 1 Partic.fe	2	140000	2	140 000	.	.	4	280 000
Mot: 4 Capacitacion tècnica p	18	7561550	26	10 902 700	.	.	44	18 464 250
RURAL	<u>169</u>	<u>41220955</u>	<u>662</u>	<u>138 219 780</u>	<u>1</u>	<u>400 000</u>	<u>832</u>	<u>179 840 735</u>
Mot: 1 Capacitación técnica	106	20704130	570	110 488 570	1	400 000	677	131 592 700
Mot: 2 Capacitacion Microempres	18	3479000	35	6 306 010	.	.	53	9 785 010
Mot: 2 Mot: 1 Capacitacion Microempresarial y Técnica	.	.	1	280 000	.	.	1	280 000
Mot: 3 Participacion en ferias	.	.	3	955 000	.	.	3	955 000
Mot: 3 Participacion en ferias	1	70000	1	70 000	.	.	2	140 000
Mot: 3 Mot: 2 Mot: 1 Partic.fe	3	210000	2	140 000	.	.	5	350 000
Mot: 4 Capacitacion tècnica p	40	16667825	50	19 980 200	.	.	90	36 648 025
Mot: 5 Capacitacion tècnica n	1	90000			.	.	1	90 000
Total general	417	102208732	2813	661 651 061	3	844 499	3 233	764 704 292
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019</i>								

Tabla 87. Anexo 87. Personas beneficiadas en capacitación técnica por sexo y monto transferido según zona. Año 2020.

Artículo 11

ZONA Y MOTIVO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	23	8 054 509	599	173 814 395	622	181 868 904
Mot: 1 Capacitacion Tècnica	20	7 721 176	583	172 114 396	603	179 835 572
Mot: 2 Capacitacion Microemp	3	333 333	16	1 699 999	19	2 033 332
RURAL	24	6 342 942	240	50 096 992	264	56 439 934
Mot: 1 Capacitacion Tècnica	18	5 609 610	217	46 943 665	235	52 553 275
Mot: 2 Capacitacion Microemp	6	733 332	23	3 153 327	29	3 886 659
Total general	47	14 397 451	839	223 911 387	886	238 308 838
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, al 7/12/2020</i>						

Tabla 88. Anexo # 88. Número de licencias por maternidad otorgadas por año y desagregado por zona.

Artículo 11			
Año	Zona		Total
	Rural	Urbana	
2017	9	9	18
2018	12	8	20
2019	14	12	26
2020	8	4	12
Totales	43	33	76

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 89. Anexo # 89. Número de licencias por paternidad otorgadas por año y desagregado por zona.

Artículo 11			
Año	Zona		Total
	Rural	Urbana	
2017	0	1	1
2018	1	2	3
2019	2	7	9
2020	0	1	1
Totales	3	11	14

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 90. Anexo # 90. Número de mujeres trabajadoras remuneradas, cuyos hijos e hijas asisten a los servicios de la Red Nacional de Cuido, por año, etnia, grupos de edad y zona.

Artículo 11

2017

POR ZONA		Por EDAD		POR ETNIA	
ZONA	Cant	Rango	Cant	Etnia	Cant
NOZONA	1	'13-17'	2	Blanca mestiza	5716
RURAL	560	'18-40'	7481	Indígena	126
URBANA	8231	'41-64'	1309	Negra Afrodescendiente	116
Total, general	8792	Total, general	8792	OTRA	2834
				Total, general	8792

2018

POR ZONA		Por EDAD		POR ETNIA	
ZONA	Cant	Rango	Cant	Etnia	Cant
NOZONA	7	'13-17'	12	Blanca mestiza	9100
RURAL	860	'18-40'	10638	OTRA	3124
URBANA	11357	'41-64'	1574	Total, general	12224

FUENTE: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN IMAS

Tabla 91. Anexo # 91 Número de atenciones médicas a mujeres funcionarias por año.

Artículo 11					
Año	Ultrasonidos de mamas	Citologías	Mamografías	Salud Sexual y Reproductiva	Total
2017	125	12	12	12	161
2018	157	11	12	12	192
2019	223	12	12	12	259
2020	0	0	0	0	0
Totales	505	35	36	36	612

FUENTE: DESARROLLO HUMANO

Tabla 92. Anexo # 92 Cantidad de personas beneficiadas con préstamos con garantía para microempresa.

Artículo 13

PERIODO 2017			
DETALLE	CANTIDAD	INVERSIÓN COLONES	PORCENTAJE
MUJERES	191	320,642,300	68%
HOMBRE	91	188,233,000	32%
TOTAL	282	508,875,300	100%

PERIODO 2018			
DETALLE	CANTIDAD	INVERSIÓN COLONES	PORCENTAJE
MUJERES	554	1,015,776,446	65%
HOMBRE	295	696,687,088	35%
TOTAL	849	1,712,463,534	100%

PERIODO 2019			
DETALLE	CANTIDAD	INVERSIÓN COLONES	PORCENTAJE
MUJERES	633	1,240,016,156	66%
HOMBRE	323	832,192,500	34%
TOTAL	956	2,072,208,656	100%

PERIODO I SEMESTRE DEL 2020			
DETALLE	CANTIDAD	INVERSIÓN COLONES	PORCENTAJE
MUJERES	130	270,336,000	57%
HOMBRE	97	254,940,000	43%
TOTAL	227	525,276,000	100%

FUENTE: FIDEIMAS.Fidecomiso BANCO DE COSTA RICA-IMAS-BANACIO/73-2002. Información cuantitativa y cualitativa de CEDAW Periodo 1 de julio 2017 al 30 de junio del 2020.

Tabla 93. Anexo 93. Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales, ubicadas en zona rural, por monto entregado, según nacionalidad Año 2017.

Artículo 14

RURAL	Nº	MONTO
COSTARRICENSE	20 467	9 241 369 952
NICARAGUENSE	2 789	1 333 404 822
OTRO CENTROAMERICA	44	17 174 811
OTRO LATINOAMERICA	9	4 315 000
RESTO DEL MUNDO	3	925 000
TOTAL	23 312	10 597 189 585

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, año 2017.

Tabla 94 Anexo # 94 Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales, ubicadas en zona rural, por monto entregado, según nacionalidad. Año 2018.

Artículo 14

RURAL	Nº	MONTO
COSTARRICENSE	19 715	10 387 887 112
NICARAGUENSE	2 452	1 267 891 150
OTRO CENTROAMERICA	36	17 482 000
OTRO LATINOAMERICA	13	6 382 000
RESTO DEL MUNDO	3	1 275 000
SIN INF.		
TOTAL	22 219	11 680 917 262

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 95. Anexo # 95 Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales, ubicadas en zona rural, por monto entregado, según nacionalidad. Año 2019.

Artículo 14

RURAL	Nº	MONTO
COSTARRICENSE	54513	15 582 793 528
NICARAGUENSE	3113	1 358 315 227
OTRO CENTROAMERICA	197	50 926 605
OTRO LATINOAMERICA	21	7 620 800
RESTO DEL MUNDO	11	2 803 000
SIN INF.	130	36 242 390
TOTAL	57985	17 038 701 550

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019.

Tabla 96. Anexo # 96 Jefaturas femeninas beneficiadas en beneficios individuales, ubicadas en zona rural, por monto entregado, según nacionalidad. Año 2020.

Artículo 14

RURAL	Nº	MONTO
COSTARRICENSE	21 095	6 825 533 409
NICARAGUENSE	2 345	741 352 181
OTRO CENTROAMERICA	46	16 595 000
OTRO LATINOAMERICA	13	3 730 000
RESTO DEL MUNDO	4	1 270 000
SIN INF.		
TOTAL	23 503	7 588 480 590

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, I SEMESTRE, 2020.

Tabla 97. Anexo # 97. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil, por monto invertido, según zona y edad Año 2017.

Artículo 15

ZONA Y EDAD	SEXO							
	SIN INF		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA			12 037	13 895 963 032	11 010	12 716 244 121	23 047	26 612 207 153
0 a 6			9 616	11 263 418 902	8 871	10 338 302 643	18 487	21 601 721 545
7 a 13			2 421	2 632 544 130	2 139	2 377 941 478	4 560	5 010 485 608
RURAL			1 072	988 551 053	993	903 723 083	2 065	1 892 274 136
0 a 6			995	947 474 509	917	863 066 565	1 912	1 810 541 074
7 a 13			77	41 076 544	76	40 656 518	153	81 733 062
SIN ZONA	2	2 613 762	40	22 748 131	33	17 323 330	75	42 685 223
0 a 6	2	2 613 762	33	19 338 523	26	12 181 134	61	34 133 419
7 a 13			7	3 409 608	7	5 142 196	14	8 551 804
Total general	2	2 613 762	13 149	14 907 262 216	12 036	13 637 290 534	25 187	28 547 166 512
FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2017								

Tabla 98. Anexo # 98. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil, por monto transferido, según zona y grupo de edad. Año 2018

Artículo 15

ZONA Y EDAD	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N°	MONTO	N°	MONTO	N°	MONTO
URBANA	<u>13 570</u>	<u>13 744 575 897</u>	<u>12 583</u>	<u>12 764 264 521</u>	<u>26 153</u>	<u>26 508 840 418</u>
0 A 6	10 700	10 951 710 026	9 903	10 185 337 961	20 603	21 137 047 987
7 A 13	2 870	2 792 865 871	2 680	2 578 926 560	5 550	5 371 792 431
RURAL	<u>1 284</u>	<u>1 050 787 491</u>	<u>1 201</u>	<u>952 075 331</u>	<u>2 485</u>	<u>2 002 862 822</u>
0 A 6	1 084	943 746 811	998	854 937 980	2 082	1 798 684 791
7 A 13	199	107 040 680	203	97 137 351	402	204 178 031
SIN ZONA	<u>46</u>	<u>24 463 747</u>	<u>26</u>	<u>12 032 179</u>	<u>72</u>	<u>36 495 926</u>
0 A 6	35	18 433 776	21	9 822 179	56	28 255 955
7 A 13	11	6 029 971	5	2 210 000	16	8 239 971
Sin inf.	<u>1</u>	<u>250 000</u>			<u>1</u>	<u>250 000</u>
0 a 6	1	250 000			1	250 000
Total general	14 900	14 820 077 135	13 810	13 727 455 031	28 710	28 548 449 166

FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2018.

Tabla 99. Anexo 99. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil, por monto invertido, según zona y edad. Año 2019

Artículo 15

ZONA Y GRUPO DE	MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
URBANA	<u>14 304</u>	<u>16 518 700 227</u>	<u>13 266</u>	<u>15 305 166 858</u>	<u>8</u>	<u>8 246 450</u>	<u>27 580</u>	<u>31 832 899 535</u>
0 a 6	10 892	12 790 473 066	10 013	11 713 684 154	6	5 371 000	20 913	24 510 314 220
7 a 13	3 412	3 728 227 161	3 253	3 591 482 704	2	2 875 450	6 667	7 322 585 315
RURAL	<u>1 560</u>	<u>1 356 392 346</u>	<u>1 338</u>	<u>1 190 255 305</u>	<u>1</u>	<u>1 440 990</u>	<u>2 899</u>	<u>2 548 088 641</u>
0 a 6	1 264	1 169 008 453	1 099	1 050 794 907	1	1 440 990	2 364	2 221 244 350
7 a 13	296	187 383 893	239	139 460 398			535	326 844 291
NOZONA	<u>53</u>	<u>36 805 559</u>	<u>43</u>	<u>25 340 890</u>			<u>96</u>	<u>62 146 449</u>
0 a 6	40	26 323 999	28	19 767 450			68	46 091 449
7 a 13	13	10 481 560	15	5 573 440			28	16 055 000
Total general	15 916	17 911 898 132	14 645	16 520 763 053	9	9 687 440	30 572	34 443 134 625
<i>FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AÑO 2019</i>								

Tabla 100. Anexo 100. N° de niñas y niños beneficiados en cuidado y desarrollo infantil por monto invertido, según zona y grupo de edad. Año 2020

Artículo 15

ZONA Y GRUPO DE EDAD	SIN INFORMACION		MASCULINO		FEMENINO		PERSONA TRANS		TOTAL	
	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO	Nº	MONTO
<u>URBANA</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>11 875</u>	<u>14 360 702 621</u>	<u>11 086</u>	<u>13 345 074 894</u>	<u>10</u>	<u>14 628 532</u>	<u>22 972</u>	<u>27 720 406 047</u>
0 a 6	.	.	8 624	10 493 070 400	8 024	9 722 809 051	8	10 305 532	16 656	20 226 184 983
7 a 13	.	.	3 251	3 867 632 221	3 062	3 622 265 843	2	2 882 000	6 316	7 494 221 064
<u>RURAL</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>1 243</u>	<u>1 247 226 153</u>	<u>1 062</u>	<u>1 047 166 939</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>2 305</u>	<u>2 294 393 092</u>
0 a 6	.	.	982	1 037 079 948	870	894 255 995	.	.	1 852	1 931 335 943
7 a 13	.	.	261	210 146 205	192	152 910 944	.	.	453	363 057 149
<u>SIN ZONA</u>	<u>1</u>	<u>643 090</u>	<u>22</u>	<u>10 937 650</u>	<u>18</u>	<u>12 182 220</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>41</u>	<u>23 762 960</u>
0 a 6	1	643 090	16	7 793 650	13	9 722 220	.	.	32	43 493 920
7 a 13	.	.	4	1 572 000	5	2 460 000	.	.	9	4 032 000
Total general	1	643 090	13 140	15 618 866 424	12 166	14 404 424 053	10	14 628 532	25 318	30 038 562 099
FUENTE: IMAS, SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL, GENERADO DEL SABEN, AL 7/12/2020										