

# INFORME CUMPLIMIENTO DE METAS DEL IMAS EN PLANOVI, AÑO 2021.

---

Presidencia Ejecutiva  
Unidad De Equidad E Igualdad De Género

## Contenido

<b>A. Eje 1: Promoción de una cultura no machista .....</b>	<b>2</b>
<b>B. Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia .....</b>	<b>11</b>
<b>C. Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas, en niñas y adolescente madres, sus hijos e hijas 14</b>	<b>14</b>
<b>D. Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no re-victimización.....</b>	<b>17</b>
<b>E. Eje 5: Prevención, atención integral y no re-victimización frente a la violencia sexual .....</b>	<b>24</b>
<b>F. Eje 6: Prevención del femicidio .....</b>	<b>32</b>
<b>G. Presupuesto Invertido en el 2021.....</b>	<b>34</b>
<b>H. Presupuesto proyectado para el 2022.....</b>	<b>35</b>

A continuación, se presenta el informe correspondiente a las metas del IMAS en el Plan Quinquenal de la Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades PLANNOVI, correspondientes al año 2021. Se desglosa según los ejes en los cuales el IMAS tiene acciones e indicadores asignadas.

El informe se elabora con la información suministrada por las instancias de la institución que deben ejecutar las acciones respectivas.

## **A. Eje 1: Promoción de una cultura no machista**

### **Indicadores de Resultado:**

#### **1.2.1.1.1 Número de instituciones que ejecutan internamente una estrategia de comunicación.**

Se desarrolló una estrategia de comunicación por medio de:

- I. **Cápsulas informativas:** enviadas desde el correo oficial de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. Estas cápsulas son dirigidas al 100 % del funcionariado. En total se enviaron 88 cápsulas informativas. Los temas fueron los siguientes:
  - a. Derechos Humanos de las niñas y las mujeres (en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de las Mujeres): 13 cápsulas.
  - b. Informes Políticas CEDAW, PIEG y PLANNOVI: 3 cápsulas.
  - c. Lenguaje inclusivo: 18 cápsulas.
  - d. Impacto de la concepción y ejercicio de la maternidad en la vida de las mujeres y corresponsabilidad social de los cuidados: 10 cápsulas.
  - e. Implicaciones violencia de género e importancia del empoderamiento social de las mujeres y las niñas (en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las mujeres): 21 cápsulas.
  - f. Exclusión, discriminación y Derechos de la población LGTBIQ+: 23 cápsulas.
  
- II. **Semanario Institucional:** Se publica semanalmente y es enviado mediante correo masivo a toda la institución. En este se publican diversas noticias relacionadas con la prevención de la violencia contra las mujeres y el avance en los derechos de las mismas. Se publican además, artículos que promueven la reflexión del funcionariado:
  - a. 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres: Desafíos para alcanzar la igualdad de género de las Mujeres y las Niñas.
  - b. Feliz Día de las Madres. Promoviendo una mirada crítica sobre la concepción y ejercicio de la maternidad.

- c. 25 de noviembre. Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer

**III. Libro RETOS Y VICTORIAS DEL BICENTENARIO. Relatos de mujeres artífices de sus destinos:** En el marco de las actividades de conmemoración del 50 Aniversario del IMAS, se elaboró un libro que presenta experiencias de 50 mujeres que forman parte de la población que accede a la oferta de servicios del IMAS. A partir de estos relatos se conocen los retos y las barreras que las mujeres en condiciones de pobreza enfrentan en su vida cotidiana, permitiendo evidenciar las desigualdades que enfrentan las mujeres por razones de género, entre las que sobresalen: la violencia intrafamiliar, las relaciones abusivas de poder, el embarazo adolescente, las relaciones impropias, la pobreza extrema, el trabajo infantil, los hogares disfuncionales, entre muchas otras situaciones. A partir de los relatos y sus reflexiones, el libro brinda aportes que sirven para diseñar políticas, programas y estrategias acordes a sus necesidades específicas y particulares. Este libro es una herramienta de sensibilización y capacitación para las personas funcionarias de las diferentes instituciones que forman parte en conjunto con el IMAS de la prestación de servicios a las familias en condiciones de pobreza, con el fin de concientizar al funcionariado público de la importancia de articular de forma interinstitucional la atención de las necesidades de las mujeres en condiciones de pobreza extrema y pobreza. Se imprimieron 140 ejemplares del libro, los cuales fueron entregados a instituciones públicas, instancias del IMAS y las 50 mujeres protagonistas. El SINART diseñó audio libros con los relatos y se publican en la página web institucional las 50 historias en formato Mp3, más libro digital.

## Anexos

1. **Cápsulas Informativas Publicadas 2021**
2. **Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.**
3. **Artículos Semanario IMAS 2021.**
4. **Oficio IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANovi**
5. **Reporte del año 2021 de Comunicación de la Presidencia Ejecutiva del IMAS**
6. **Libro RETOS Y VICTORIAS DEL BICENTENARIO. Relatos de mujeres artífices de sus destinos.**

### **1.2.1.1.2 Número y porcentaje de personas funcionarias que indican haber adquirido conocimientos sobre los contenidos de la estrategia (medida a través de instrumentos de autoreporte).**

Se diseñó un instrumento para generar el Reporte Institucional, por medio de una breve encuesta cerrada a la comunidad institucional. La encuesta se realizó del 30 de agosto al 10 de setiembre y participaron 101 personas (7.90%) de las 1277 que conformaban la población institucional. Un 88,2% reporta haber recibido información vía correo o Semanario relacionada con la prevención de la violencia y 90.1% indica que le ha sido de utilidad dicha información.

## Anexos

1. Encuesta PLANOVI
2. Oficio IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANOVI
3. Adjunto Oficio IMAS-PE-UEIG-135-2021 Solicitud datos para Informe PLANOVI 2021

### **1.2.1.2.1 Número de instituciones que ejecutan acciones, programas y proyectos de comunicación social dirigidas especialmente a personas menores de edad para la promoción de factores protectores frente a la Violencia contra las Mujeres.**

El programa E-Mentores forma parte de los procesos de capacitación en Hogares Conectados. El mismo se trabaja en alianza estratégica con la Fundación PANIAMOR. Dicha articulación se ampara en la Carta de Entendimiento con esta ONG, que en la actualidad consiste en un Convenio de Cooperación. Mediante esta acción se beneficia a población vinculada al Programa Hogares Conectados, brindando así las oportunidades de formación de las familias y al mismo tiempo se trabaja en prevención de la violencia en la población más vulnerable como es la niñez. Los temas tratados tienen que ver con la prevención de violencia en las redes y uso adecuado de la tecnología. Se abarca los temas: Sextorsión, Sexting, Grooming, Phishing entre otros.

## Anexos:

1. Oficio IMAS-SGDS-ADSE-0011-2022 Solicitud información PLANOVI
2. Carta de Entendimiento Fundación PANIAMOR
3. Convenio CL 172-2021 IMAS-FUNDACIÓN PANIAMOR
4. Contenidos Proceso Formación E-Compa

### **1.2.1.2.2 Porcentaje de personas menores de edad usuarias que participan en alguna de las acciones o proyectos o programas de comunicación que incorporan contenidos de esta acción estratégica desagregado por edad, sexo y cantón.**

Por medio del programa E-Mentores, que forma parte de los procesos de capacitación en Hogares Conectados, se capacitó a una población beneficiaria de 46 hombres y 55 mujeres, para un total de 102 personas menores de edad.

## Anexos:

1. Oficio IMAS-SGDS-ADSE-0011-2022 Solicitud información PLANOVI
2. Adjunto Oficio IMAS-SGDS-ADSE-0011-2022 Solicitud información PLANOVI

### **1.2.2.1.1 Número de instituciones que desarrollan acciones de formación continua del personal que integran capacitaciones en promoción de factores protectores frente a la VcM de acuerdo a contenidos de esta acción estratégica.**

El objetivo del IMAS es desarrollar y reportar procesos articulados y sistemáticos, no acciones aisladas, razón por la cual se busca desarrollar 3 acciones estratégicas que contienen las actividades que se van a desarrollar para dar cumplimiento a esta meta. A partir de estas se pretende alcanzar una mayor cobertura de personas funcionarias.

- I. Proceso de formación continua en igualdad, equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres: Con el objetivo de homologar los conocimientos básicos de todo el funcionariado, pasando además a formar parte de los procesos de inducción de las nuevas personas que empiecen a laborar en el IMAS, se llevó a cabo la contratación para la elaboración de 4 módulos virtuales de capacitación en igualdad y equidad de género: Módulo 1. Género y socialización, Módulo 2. Derechos de las Mujeres e Igualdad y Equidad de Género, Módulo 3. Normativa nacional e internacional sobre los derechos de las mujeres y Módulo 4. Género y Pobreza. Para la validación de los módulos, se realizó una prueba piloto con las personas funcionarias enlaces de la Unidad de Género. A partir del 2022, se iniciará el proceso de capacitación a partir de estos módulos virtuales y paulatinamente se irá abarcando a todo el funcionariado. Los módulos 1 y 2 van dirigidos a todo el personal. Los módulos 3 y 4, que son más especializados, van dirigidos a profesionales que diseñan y ejecutan programas y políticas en la institución.
- II. Capacitación y sensibilización en igualdad y equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres: De forma complementaria a los módulos, se identifican otras necesidades de las personas funcionarias en materia de derechos humanos, género humanos y promoción de factores protectores frente a la VcM. Se desarrollaron a cabo espacios de capacitación y sensibilización a partir de conversatorios, charlas y cualquier otra modalidad que se pueda implementar.
- III. Campaña divulgativa sobre igualdad y equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres: Se desarrolló una campaña para divulgar e informar los conceptos relacionados con la igualdad y los derechos humanos, por medio de cápsulas informativas y el semanario institucional.

#### **Anexos**

- 1. Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano IMAS 2022-2024**
- 2. Guión Módulo 1. Género y Socialización**
- 3. Guión Módulo 2. Violencia contras las mujeres**
- 4. Guion Módulo 3. Normativa Nacional e Internacional**
- 5. Guion Módulo 4. Género y Pobreza**

**6. Oficios:**

- a. IMAS-PE-UEIG-004-2021 Cronograma de reuniones de Enlaces
- b. IMAS-PE-UEIG-007-2021 Información sobre enlaces de género
- c. IMAS-PE-UEIG-009-2021 Solicitud de apoyo presentación de la PIEG y PLANOVI
- d. IMAS-PE-UEIG-010-2021 Convocatoria Conversatorio Derechos Humanos de las Mujeres y políticas para la igualdad y equidad de género
- e. IMAS-PE-UEIG-014-2021 Propuesta de fechas de capacitación HS
- f. IMAS-PE-UEIG-015-2021 Solicitud apoyo capacitación HS-INAMU
- g. Oficio IMAS PE-UEIG-00018-2021. Agradecimiento PNUD
- h. Oficio PE-UEIG-00020-Agradecimiento INAMU PLANOVI
- i. IMAS-PE-UEIG-0055-2021 Convocatoria Capacitación DH de mujeres en desventaja social
- j. IMAS-PE-UEIG-0056-2021 Convocatoria capacitación factores protectores frente a la violencia contra las mujeres
- k. IMAS-PE-UEIG-0092-2021 convocatoria Conmemoración Día de la No Violencia contra las Mujeres
- l. IMAS-PE-STRC-085-02-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-010-2021
- m. IMAS-GG-DH-0149-2022-Respuesta Oficio MAS-PE-UEIG-135-2021
- n. Oficio IMAS-SGDS-ARDSH-047 Respuesta a convocatoria enlaces de genero
- o. IMAS-SGDS-ARDSA-399-2021 Oficio UEIG-0092-202
- p. IMAS-SGDS-ARDSNE -0248-2021 respuesta al UEIG-0092-2021
- q. IMAS-SGDS-ARDSNE -0252-2021 respuesta al UEIG-92-2021
- r. IMAS-PE-AJ-1398-2021 Respuesta IMAS-PE-UEIG-0092-2021
- s. IMAS-SGDS-ARDSH-0274-2021 Respuesta a Oficio IMAS-PE-UEIG-0092-2021
- t. IMAS-PE-UEIG-101-2021 Prueba Piloto Módulos Virtuales
- u. IMAS-PE-UEIG-0104-2021 Prueba Piloto Módulos Virtuales Jefaturas Enlaces Oficinas Centrales
- v. Oficio IMAS-PE-UEIG-0121-2021 Recibido conforme del Primer Tracto Diseño e implementación de los 4 módulos virtual
- w. Oficio IMAS-PE-UEIG-0127-2021 Recibido conforme del Segundo Tracto 4 módulos virtuales
- x. Oficio IMAS-PE-UEIG-0128-2021 Recibido conforme del Tercer Tracto 4 módulos virtuales

**7. Análisis Encuestas Prueba Piloto IMAS**

**8. Informe Resultados Prueba Piloto IMAS**

### **1.2.2.1.2 Porcentaje de funcionarios/as que recibieron servicios de formación para la promoción de factores protectores frente a la VcM de acuerdo a contenidos de esta acción estratégica desagregados por sexo y edad.**

Para el año 2021, a partir de la prueba piloto de los 4 Módulos Virtuales en Igualdad y Equidad de Género, de la capacitación y sensibilización y la campaña divulgativa en igualdad y equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres, se capacitó a un 58.73% de la población institucional (que estaba conformada por 1277 personas funcionarias) en contenidos de esta acción estratégica. Debido a la pandemia, las capacitaciones tuvieron que hacerse virtuales, mediante la plataforma Teams. Las listas que se descargan de esta plataforma, no permiten la posibilidad de ingresar sexo y edad.

## **Anexos**

### **1. Oficios**

- a. IMAS-PE-UEIG-004-2021 Cronograma de reuniones de Enlaces
- b. IMAS-PE-UEIG-007-2021 Información sobre enlaces de género
- c. IMAS-PE-UEIG-009-2021 Solicitud de apoyo presentación de la PIEG y PLANOVI
- d. IMAS-PE-UEIG-010-2021 Convocatoria Conversatorio Derechos Humanos de las Mujeres y políticas para la igualdad y equidad de género
- e. IMAS-PE-UEIG-014-2021 Propuesta de fechas de capacitación HS
- f. IMAS-PE-UEIG-015-2021 Solicitud apoyo capacitación HS-INAMU
- g. Oficio IMAS PE-UEIG-00018-2021. Agradecimiento PNUD
- h. Oficio PE-UEIG-00020-Agradecimiento INAMU PLANOVI
- i. IMAS-PE-UEIG-0055-2021 Convocatoria Capacitación DH de mujeres en desventaja social
- j. IMAS-PE-UEIG-0056-2021 Convocatoria capacitación factores protectores frente a la violencia contra las mujeres
- k. IMAS-PE-UEIG-0092-2021 convocatoria Conmemoración Día de la No Violencia contra las Mujeres
- l. IMAS-PE-STRC-085-02-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-010-2021
- m. IMAS-GG-DH-0149-2022-Respuesta Oficio MAS-PE-UEIG-135-2021
- n. Oficio IMAS-SGDS-ARDSH-047 Respuesta a convocatoria enlaces de genero
- o. IMAS-SGDS-ARDSA-399-2021 Oficio UEIG-0092-202
- p. IMAS-SGDS-ARDSNE -0248-2021 respuesta al UEIG-0092-2021
- q. IMAS-SGDS-ARDSNE -0252-2021 respuesta al UEIG-92-2021
- r. IMAS-PE-AJ-1398-2021 Respuesta IMAS-PE-UEIG-0092-2021
- s. IMAS-SGDS-ARDSH-0274-2021 Respuesta a Oficio IMAS-PE-UEIG-0092-2021



## 2. Listas Asistencia:

- a. Derechos Humanos de las mujeres y políticas públicas para la igualdad y equidad de género.
- b. Interseccionalidad.
- c. Derechos Humanos e igualdad y equidad de género en grupos de mujeres en situación de desventaja social.
- d. Presentación oficial del libro “Retos y victorias del Bicentenario: relatos de mujeres artífices de sus destinos”.
- e. Mitos de la violencia intrafamiliar y el amor romántico.
- f. Factores Protectores frente a la violencia contra las mujeres y las niñas.
- g. Planificación con Enfoque de Género.
- h. Conversación no Violenta.
- i. Prácticas Restaurativas.
- j. Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.

### **1.2.2.5.1 Porcentaje de personas menores de edad que acceden al servicio, que participaron en los procesos socio-educativos del IMAS, desagregados por sexo, edad, condición socio-cultural y cantón.**

Ante la declaratoria de estado de emergencia nacional debido al COVID-19, la institución tuvo que reducir la meta física y presupuestaria de programas como Procesos Formativos y realizar el traslado de recursos al beneficio de emergencias de forma que, ante la situación acaecida producto de la pandemia, se permitieran acciones prontas para la atención de las familias afectadas de forma directa o indirecta por la emergencia nacional.

## Anexos

### 1. Correo 27 Enero 2021 Solicitud de información urgente para PLANOVI

### **1.2.2.9.1 Número de procesos permanentes ejecutados para la formación en una cultura de igualdad y no violencia en los CEN CINAI y en Red de Cuido desagregados por cantón.**

Según lo indicado en la Ley No 9220 y sus reformas, la Secretaría Técnica de la REDCUDI se encuentra en proceso de transición al PANI, razón por la cual no corresponde reportar al IMAS.

### **1.3.1.1.1 Número de guías aprobadas sobre el uso de imágenes y contenidos comunicacionales no sexistas ni machistas y el uso de un lenguaje inclusivo.**

El Sistema no ha aprobado la guía para el uso de imágenes y contenidos comunicacionales no sexistas ni machistas y el uso de un lenguaje inclusivo. En cuanto el sistema diseñe y apruebe dicha Guía, el IMAS incorporará los aspectos concernientes a la institución en los documentos que se consideren pertinentes y diseñará una campaña para su información.

#### **1.3.2.1.1 Número de documentos o recursos de comunicación y formación institucional ajustados conforme a la guía aprobada por el SISTEMA desagregados por institución.**

El Sistema no ha aprobado la guía para el uso de imágenes y contenidos comunicacionales no sexistas ni machistas y el uso de un lenguaje inclusivo. En cuanto el sistema diseñe y apruebe dicha Guía, el IMAS incorporará los aspectos concernientes a la institución en los documentos que se consideren pertinentes y diseñará una campaña para su información.

#### **1.3.5.2.1 Número de instituciones que difunden internamente la campaña para la promoción de la denuncia sobre contenidos publicitarios y espectáculos sexistas y machistas desagregado por institución.**

Con los insumos de comunicación para promover la denuncia de publicidad sexista, suministrados por el INAMU mediante oficio INAMU-PE-0321-2021, consistentes en tres afiches de denuncia sexista; el IMAS programó una publicación en el Facebook institucional, el día viernes 28 de mayo a las 4:30 p.m.

El IMAS publica semanalmente un Semanario Institucional que es enviado mediante correo masivo a toda la institución. En este se publican diversas noticias relacionadas con la prevención de la violencia contra las mujeres y el avance en los derechos de las mismas. Se publican además, artículos que promueven la reflexión del funcionariado. En el Semanario # 68, del 21 de mayo 2021, se publican los tres afiches de denuncia sexista suministrados por el INAMU mediante oficio INAMU-PE-0321-2021.

### **Anexos**

- 1. Oficio IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANOV I**
- 2. Correo 26 Mayo 2021 Documentos para elaborar campaña de comunicación institucional para denunciar publicidad sexista**
- 3. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.**
- 4. Publicaciones Facebook Institucional**
- 5. Reporte del año 2021 de Comunicación de la Presidencia Ejecutiva del IMAS**
- 6. Edición #68: <https://spark.adobe.com/page/xqfC26JhXkVG6/>**

### **1.3.5.2.2 Porcentaje de funcionarios alcanzados por la campaña interna desagregado por sexo y edad**

El Semanario Institucional es enviado mediante correo masivo a toda la institución. Por lo tanto llega al 100% de la población institucional.

#### **Anexos**

- 1. Oficio IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANONI**
- 2. Correo 26 Mayo 2021 Documentos para elaborar campaña de comunicación institucional para denunciar publicidad sexista**
- 3. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.**
- 4. Reporte del año 2021 de Comunicación de la Presidencia Ejecutiva del IMAS**
- 5. Edición #68: <https://spark.adobe.com/page/xqfC26JhXkVG6/>**

### **1.3.5.3.1 Número de instituciones que cuentan con una norma para regular el uso de imágenes y contenidos sexistas y machistas incluyendo el uso de un lenguaje inclusivo en los recursos comunicacionales de las instituciones, una vez aprobada la reforma a la Ley.**

La institución se encuentra en proceso de replanteamiento de la Política para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG IMAS), misma que contendrá acciones para la comunicación no sexista y el uso del lenguaje inclusivo. Esta Política se espera que sea aprobada en el año 2022.

Sin embargo, la institución cuenta con la Directriz de la Gerencia General “Lenguaje Inclusivo en la Documentación” GG-0032-01-2017.

Además, en el sitio de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, en la Intranet Institucional, a la cual tiene acceso todo el funcionariado; se encuentra la Guía de uso del lenguaje inclusivo de género, en el marco del habla culta costarricense, de la UNA, misma que se recomienda para uso del funcionariado.

#### **Anexos**

- 1. Directriz GG-0032-01-2017 Lenguaje inclusivo en documentación**
- 2. Oficio IMAS-GG-1279-2021 UEIG Oficio solicitud Guía de lenguaje inclusivo**
- 3. Oficio IMAS-PE-UEIG-0048-2021 Respuesta oficio IMAS respuesta GG Guía lenguaje inclusivo**
- 4. Guía de uso del lenguaje inclusivo de género, en el marco del habla culta costarricense, UNA**
- 5. Link Intranet Guía de uso del lenguaje inclusivo de género [https://imascrm.sharepoint.com/personal/rrobes\\_imas\\_go\\_cr/\\_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fsites%2Fintranetimas%2FUEIG%2FDocumentos%20compartidos%2F](https://imascrm.sharepoint.com/personal/rrobes_imas_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fsites%2Fintranetimas%2FUEIG%2FDocumentos%20compartidos%2F)**

[Lenguaje%20Inclusivo&listurl=https%3A%2F%2Fimas.com%2Fsites%2FIntranet/imas%2FUEIG%2FDocumentos%20compartidos&viewid=fb4164f7%2D19fe%2D42cf%2Dbca0%2D8002f9e1ae99](https://sharepoint.com/sites/Intranet/imas/FUEIG/Documentos/compartidos&viewid=fb4164f7%2D19fe%2D42cf%2Dbca0%2D8002f9e1ae99)

## **B. Eje 2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia**

### **Indicadores de Resultado:**

**2.1.3.1** Número de programas o acciones de capacitación al personal masculino de las instituciones del SISTEMA que integran en sus contenidos la formación para promover la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas, involucradas en el cuidado y en la co-responsabilidad y el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la VcM.

El personal masculino del IMAS participó en una acción de formación que consistió en una capacitación denominada “Masculinidades para la Igualdad”, cuyo objetivo era la promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia en el marco del día Nacional de la Salud Masculina. Dicha capacitación fue impartida por el Instituto de Masculinidad WEM. A partir de la misma se desarrollaron los conceptos básicos sobre masculinidad para la igualdad, las consecuencias de la masculinidad tradicional y las nuevas masculinidades.

### **Anexos**

#### **1. Oficios**

- a. [IMAS-PE-UEIG-0034-2021 Convocatoria Capacitación Masculinidades para la Igualdad](#)
- b. [IMAS-SGDS-ARDSA-215-2021Capacitación Masculinidades para la Igualdad](#)
- c. [IMAS-SGDS-ARDSHC-041-05-2021 Respuesta oficio IMAS-PE-UEIG-0034-2021](#)
- d. [IMAS-SGDS-ARDSH-ULDSS-0053-05-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-0034-2021](#)
- e. [IMAS-SGDS-ARDSNE-0123-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-034-2021](#)

**2.1.3.2** Número de personal masculino de las instituciones del Sistema que se benefician de los programas y/o proyectos de capacitación sobre promoción de la erradicación del poder de dominio y control machista, el ejercicio de paternidades

**afectivas, involucradas en el cuidado y en la co-responsabilidad y el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la VcM, desagregado por institución y ubicación geográfica de la oficina donde laboran los funcionarios.**

En la capacitación “Masculinidades para la Igualdad” participaron 181 personas funcionarias, de las 1277 que conformaban la población institucional en el año 2021. Tomando en cuenta que el funcionariado del IMAS es mayoritariamente femenino (328 hombres y 949 mujeres) la asistencia a esta capacitación constó de 92 hombres y 89 mujeres.

## **Anexos**

- 1. Lista Teams Capacitación Masculinidades para la Igualdad 25 junio 2021**
- 2. Lista Capacitación Masculinidades para la Igualdad 25 junio 2021**

**2.1.4 Integración de los contenidos de erradicación del poder de dominio y control machista, ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuidado y en la co-responsabilidad y el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en co-responsabilidad como factor protector frente a la VcM, en los programas, proyectos y otras acciones dirigidas a niños: Primera Infancia del MEP, Programa Escuelas para el cambio y programas del PANI (CIT), CEN, CINAI, SINEM y Red de Cuido, CCSS Salud del Niño, Programa Pinta Seguro**

**2.1.4.1 Número anual de programas o proyectos dirigidos a niños de 5 a 14 años que integraron los contenidos de esta acción estratégica ejecutados, desagregado por institución.**

**2.1.4.2 Porcentaje y número de niños (5 a 14 años) que se benefician de los programas y/o proyectos de formación de competencias en los contenidos de esta acción estratégica desagregado por tipo de programa, por edad y cantón.**

Según lo indicado en la Ley No 9220 y sus reformas, la Secretaría Técnica de la REDCUDI se encuentra en proceso de transición al PANI, razón por la cual no corresponde reportar al IMAS.

**2.1.9.2 Número de instituciones que implementa la estrategia de comunicación social**

Se desarrolló una estrategia de comunicación por medio de:

**1. Cápsulas informativas:** enviadas desde el correo oficial de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. Estas cápsulas son dirigidas al 100 % del funcionariado. En total se enviaron 11 cápsulas informativas en el marco del día nacional de la salud masculina y el día del padre. Los temas que se desarrollaron a partir de estas cápsulas fueron la salud

masculina, el autocuidado, la paternidad responsable, presente y afectiva, hogares igualitarios y corresponsabilidad social de los cuidados.

**2. Semanario Institucional:** Se publica semanalmente y es enviado mediante correo masivo a toda la institución. En este se publicaron artículos relacionados a los contenidos de este Eje, que promueven la reflexión del funcionariado:

2.1 Cuide su salud y su bienestar

2.2 ¿Sabía que existe una Red de Hombres para la Igualdad de Género en el Sector Público de Costa Rica?

2.3 Paternidad responsable, hogares igualitarios y corresponsabilidad social de los cuidados.

2.4 Taller de masculinidades igualitarias

2.5 ¡Nos unimos a la celebración del Día del Padre! La paternidad responsable forma parte de las nuevas masculinidades.

2.6 Nuevas masculinidades. Reto que pueden asumir con éxito todos los hombres

2.7 ¿Día del hombre?

#### **Anexos**

- 1. Cápsulas Informativas Publicadas 2021**
- 2. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.**
- 3. Artículos Semanario IMAS 2021.**
- 4. Oficio IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANOVI**
- 5. Reporte del año 2021 de Comunicación de la Presidencia Ejecutiva del IMAS**

#### **2.1.9.3 Porcentaje de hombres de todas las edades alcanzados por la estrategia de comunicación social, desagregado por institución, edad y cantón.**

En el año 2021, la población total del IMAS estaba conformada por 1.277 personas funcionarias, de las cuales 949 eran mujeres, lo que equivale a un 74.30% y 328 eran hombres, lo cual corresponde a un 25.70%. Los correos institucionales de la UEIG llegan al 100% de las personas funcionarias del IMAS. Lo mismo sucede con el Semanario Institucional. Por lo tanto, esta información llega al 100 % de los funcionarios de las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social del IMAS, que tienen Unidades Locales en 81 cantones del país.

#### **Anexos**

- 1. Oficio IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANOVI**
- 2. Reporte del año 2021 de Comunicación de la Presidencia Ejecutiva del IMAS**

## **C. Eje 3: Ruptura de la transmisión intergeneracional del ciclo violencia-pobreza en niñas y adolescentes embarazadas, en niñas y adolescente madres, sus hijos e hijas**

### **3.1.1.1.1 Número de mecanismo nacional de gestión interprogramas con trazabilidad para la atención diseñado.**

Se implementó la Modalidad de atención integral de hogares en situación de pobreza extrema con mujeres en estado de gestación o lactancia con énfasis en niñas y adolescentes madres NIDO con una total de 1309 hogares (4676 personas).

#### **Anexos**

- 1. Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022 Atención IMAS-PE-UEIG-135-2021**
- 2. Resultados 3.1.1.1.1, 3.1.1.1.2, 3.1.1.2.1**
- 3. Correo 24 Enero 2022 Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022**

### **3.1.1.1.2 Número de programas o proyectos institucionales públicos y privados integrados al mecanismo nacional de gestión interprogramas desagregados por institución y tipo de programa y/o proyecto.**

Toda la oferta programática del Modelo de Intervención y Puente al Bienestar se puso a disposición de la atención de la población NIDO:

- 15 Instituciones
- 16 protocolos
- 37 beneficios o programas

#### **Anexos**

- 1. Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022 Atención IMAS-PE-UEIG-135-2021**
- 2. Resultados 3.1.1.1.1, 3.1.1.1.2, 3.1.1.2.1**
- 3. Correo 24 Enero 2022 Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022**

### **3.1.1.2.1 Sistema de información automatizados para el registro, monitoreo y seguimiento de la ruta de atención de las mujeres y sus hijos en los diferentes programas diseñado.**

Se modificó el SAPEF por la trazabilidad específica de esta población bajo la modalidad de “Atención Integral - NIDO” además se incorporó la variable “embarazo en la FIS”.

#### Anexos

1. Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022 Atención IMAS-PE-UEIG-135-2021
2. Resultados 3.1.1.1.1, 3.1.1.1.2, 3.1.1.2.1
3. Correo 24 Enero 2022 Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022

#### **3.1.1.3.1 Número de cantones con cobertura de la intervención interinstitucional desagregado por cantón.**

La cantidad total de hogares atendidos en el periodo 2021 corresponde a 1309 hogares, para un total de 4676 personas, de las cuales 40,31% son hombres y 59,69% mujeres.

En la tabla adjunta en el anexo, se detallan la cantidad de hogares por cantón que participan dentro del programa, para un total de 1310, siendo San José el cantón que concentra la mayor cantidad con 59 y el menor es Alvarado con 1. Además se tiene una cobertura de 81 cantones.

#### Anexos

1. Base PLANOVI Final
2. Correo 24 Enero 2022 Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022
3. Datos PLANOVI - AAI

#### **3.2.1.1.1 Porcentaje de niñas y adolescentes usuarias atendidas en el mecanismo nacional de gestión interprogramas, desagregado por situación de discapacidad, etnia, condición migratoria, edad, cantidad de hijos/as, embarazo, condición socioeconómica y cantón.**

Respecto a la condición de discapacidad, en el caso de los hombres, un 38.59% no presenta alguna condición, y el 0.58% presenta dos o más de discapacidades (auditiva, cognitiva, física psicosocial, visual). En el caso de las mujeres, un 58.04% no presenta ninguna condición de discapacidad, y un 0.62% presenta dos o más condiciones de discapacidad.

Con relación a la etnia, el 56.27% de las mujeres son de etnia blanca o mestiza, el 1.97% indígena y el 1.13% negra, afro descendiente o mulata. En el caso de los hombres, el 37.77% son blancos o mestizos, el 1.41% indígena y el 0.81% negra, afro descendiente o mulata.

Relacionado con los rangos de edad de hombres y mujeres, las mujeres superan en porcentaje general a los hombres, siendo los rangos de edad de 10-19 y 20 a 29 años, donde se agrupan la mayoría de las mujeres por encima de los hombres.



Según la relación de parentesco, 2860 personas son hijos de la jefatura de hogar incorporada en la modalidad NIDO, de ellos, 1420 son hombres y 1440 mujeres.

De la cantidad total de mujeres que participan en el programa, que son 4.678, 1.274 mujeres participan dentro de la Modalidad de Atención NIDO, 87 son adolescentes mujeres están identificadas en condición de embarazo, y 1187 mujeres embarazadas son mayores de edad.

En lo referente a la condición socioeconómica, el 50.92% de las mujeres se encuentran en pobreza extrema y sólo el 8.77% en no extrema, versus los hombres cuyo porcentaje en pobreza extrema es de un 33.21% y 7.10% en no extrema.

#### **Anexos**

- 1. Base PLANOVI Final**
- 2. Correo 24 Enero 2022 Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022**
- 3. Datos PLANOVI - AAI**

#### **3.3.1.1 Porcentaje de hijos y hijas de la población meta del mecanismo nacional de gestión inter-programas atendidos/as, desagregados por sexo, edad, situación de discapacidad, etnia y cantón.**

La cantidad de hijos por etnia y por sexo representa en el caso de las mujeres un total de 1420, de las cuales el 47.55% representa a mujeres blancas, el 1.64% a las indígenas, 0.10 no definida, 0.73% a etnia negra, afro descendiente o mulata y el 0.31% a otra.

El rango de edades de los hijos e hijas de las familias incluidas dentro del programa, cuentan en su mayoría con edades de 0-9 años en los hijos varones para un 36.89% y en las mujeres de 0-9 años para un 36.61%

Las personas menores de edad que presentan alguna condición de discapacidad, se ubican a un porcentaje de hombres del 47.83% que no presentan ninguna, y el 0.70% con dos o más discapacidades físicas.

En el caso de las mujeres, el 49.27% no presenta ninguna discapacidad y el 0.31% presenta discapacidad física y el mismo porcentaje presenta dos o más discapacidades.

#### **Anexos**

- 1. Base PLANOVI Final**
- 2. Correo 24 Enero 2022 Oficio IMAS-SGDS-AAII-0007-2022**
- 3. Datos PLANOVI - AAI**

## **D. Eje 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no re-victimización**

### **Indicadores de Resultado:**

**4.1.1.2.1 Número de cantones que cuentan con servicios especializados de atención de violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones, que contemplen al menos: seguridad y protección, acceso a la justicia y atención psico-social desagregados por institución y tipo de servicio.**

El IMAS cuenta con el Procedimiento para la Atención de casos de Violencia contra las mujeres (VcM) con fecha del diciembre del año 2018. Este presenta como objetivo "Dotar a las personas funcionarias del Instituto Mixto de Ayuda Social de un procedimiento para la atención específica, prioritaria y expedita de las mujeres que viven en situaciones de violencia por razones de género y el de sus familias", es de aplicación obligatoria de modo que las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social (ARDS) y sus respectivas Unidades Locales de Desarrollo Social (ULDS) cuentan con dicha herramienta para la atención de la población objetivo en los 83 cantones que atiende la institución.

Asimismo, el IMAS cuenta en su oferta programática con el beneficio Atención de Situaciones de Violencia, que busca brindar 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. Este beneficio se orienta a cubrir los siguientes motivos:

- Necesidades Básicas: complemento económico otorgado para cubrir necesidades de alimentación, transporte, vestido, pago de servicios básicos, enseres domésticos, medicamentos.
- Pago de alquiler: se otorga el subsidio ante situaciones en las que las personas, hogares o familias requieran satisfacer la necesidad de vivienda por situaciones externas e imprevistas.
- Traslado de domicilio: aporte económico para cubrir los costos de transporte de muebles, enseres, etc., en caso de que la familia por protección especial deba trasladarse de domicilio.

Se solicita además, mediante oficio dirigido a la Gerencia General fortalecer la asignación presupuestaria anual del beneficio 1022, para garantizar que durante todo el año 2022, las Unidades Locales de Desarrollo Social cuenten con recursos disponibles para poder otorgarlos de forma inmediata a las mujeres usuarias de los servicios de la institución que

estén afrontando una situación de violencia y que requieran el apoyo de la institución para salir de la misma.

Es importante mencionar que la Gerencia General emitió la Directriz IMAS-GG-2500-2021 “Sobre la prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (oficio INAMU-DVIOG-STSN-016-2021)” en donde instruye a la Unidad de Género a establecer un plan de trabajo identificando responsables de procesos, a quienes ejercen el cargo de Subgerentes que desde sus competencias procedan a apoyar el cumplimiento a las obligaciones y a Planificación Institucional a brindar asesoría y apoyo para poder llevar a cabo las modificaciones presupuestarias así como en el Plan Operativo Institucional 2022.

#### **Anexos:**

##### **1. Oficios y Directriz:**

- a. **IMAS-SGDS-ABF-0007-2022 Información Área de Bienestar Familiar PLANOVI**
  - b. **IMAS-SGDS-0065-2022 Remisión oficio IMAS-SGDS-ABF-0007-2022 Información PLANOVI**
  - c. **Oficio IMAS-PE-UEIG-136-2021 Solicitud fortalecimiento presupuestario beneficio 1022**
  - d. **Oficio IMAS-GG-0109-2021 UEIG Oficio IMAS-SGDS-0059-2022 Presupuesto Violencia**
  - e. **Directriz IMAS-GG-2500-2021 Atención Violencia**
- 2. Información ABF PLANOVI**
  - 3. Manual del procedimientos para la prestación de servicios y el Otorgamiento de Beneficios del IMAS**
  - 4. Procedimiento para la atención de casos de Violencia contra las Mujeres**
  - 5. Plan Operativo Institucional 2022 aprobado CD Procedimiento para la Atención de Casos de Violencia contra las Mujeres (VcM)**

#### **4.1.1.2.2 Número de mujeres atendidas en los servicios de atención especializada ampliados, desagregado por tipo de violencia, edad, condición migratoria, situación de discapacidad, etnia, institución y cantón priorizado.**

En el año 2021 se brindó el beneficio Atención de Situaciones de Violencia a un total de 979 mujeres, para una inversión total de ¢736.876.566 (setecientos treinta y seis millones, ochocientos setenta y seis, quinientos sesenta y seis mil colones).

En lo que respecta al rango de edad de las mujeres atendidas, la gran mayoría se ubican entre los 18 y los 50 años. 49 están entre los 51 y 64 años y fueron atendidas con este beneficio 7 mujeres adultas mayores.

De las mujeres atendidas, 64 presentan condición de discapacidad.

Concerniente a la etnia, la mayoría de las mujeres atendidas son blancas o mestizas. Se atendió a 19 mujeres indígenas, 17 negras, afrodescendientes o mulatas y 1 de otra etnia.

La mayoría de las mujeres a las que se les asignó este beneficio eran de San José (190), seguido de Puntarenas (111) y Alajuela (88)

#### Anexo:

##### 1. ASIS Criterios PLANovi 2021

#### **4.1.1.2.3 Porcentaje de mujeres atendidas que manifiestan estar satisfechas con la atención recibida en relación con la cantidad de mujeres que reciben atención.**

La población beneficiada (sin duplicados), con el beneficio Atención de Situaciones de Violencia al 31 de octubre del 2021 (datos reportados por el Área de Sistemas de Información del IMAS), fue de 841 personas. Del 23 al 26 de noviembre, se realizó una encuesta con una muestra de 264 personas beneficiarias, con un nivel de confianza del 95%, y un margen de error del 5%. Además para contrarrestar el porcentaje de no respuesta, se aplicaron en total 333 encuestas, brindando los siguientes resultados:

- Satisfacción con la información recibida por parte de la persona que le asignó la cita en el IMAS: 314 personas (95%), indica que sí, 9 (3%) indica que no y 8 (2%) indica que no sabe o no responde (NS/NR).
- Calificación sobre la atención por parte de la persona del IMAS que le tramitó el beneficio: 306 personas (92%) califican la atención brindada como excelente, muy buena y buena. 17 personas indican que la atención la consideran regular (5,1 %) y 8 (2,4%) mala o muy mala.
- Satisfacción con el beneficio: 298 personas (90%) indicaron que quedaron muy satisfechas o satisfechas, 10% quedó poco satisfecha y no se obtienen respuestas en la opción nada satisfecha.

Se solicitó además a la Subgerencia de Desarrollo Social, que incluyera en el seguimiento anual de los beneficios otorgados en la oferta programática de la institución, una encuesta específica a las mujeres usuarias del 1022.

#### Anexos:

1. Resumen Encuesta Beneficio Atención de Situaciones de Violencia
2. Oficio IMAS-PE-UEIG-0072-2021 Solicitud Encuesta Beneficio 1022

#### **4.1.2.1.1 Número de instituciones con el total de procedimientos, protocolos y modelos de los servicios de atención de mujeres ajustados a los criterios establecidos en los estándares de excelencia, desagregado por institución y tipo de servicio.**

#### **4.1.2.1.2 Número de instituciones que brindan atención directa con servicios ajustados a los criterios y estándares nacionales e internacionales de excelencia para la atención integral de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, desagregados por tipo de servicios.**

Se llevan a cabo reuniones de coordinación con la comisión interna encargada de la ejecución, monitoreo y evaluación de cumplimiento de las metas Institucionales en PLANNOVI, con el objetivo de establecer las acciones para implementar los estándares de excelencia en la institución. Se ha recibido asesoría oportuna de las compañeras del INAMU, para capacitar la comisión sobre este tema.

Se inicia el proceso de análisis y revisión de los Estándares. Se depuran los que se utilizaran por parte del IMAS y se organizaron subgrupos de trabajo en la Comisión Interna para la revisión y análisis de los indicadores y sus descriptores, integrándose los aportes realizados en los mismos.

Posterior a la validación por parte de la UEIG y la Comisión Interna de PLANNOVI, se procedió a realizar un proceso de diagnóstico con las ARDS y ULDS, para lo cual se solicitó a las respectivas jefaturas mediante oficio, revisar y completar los estándares y los indicadores validados, así como los suscriptores ajustados, haciendo un análisis de los descriptores y modificándolos si fuera pertinente. Para el caso de los descriptores que no se estén cumpliendo, diseñar un plan de mejora con tiempos establecidos.

Una vez que todas las ARDS enviaron su respectivo documento, se solicitó a las personas que integran la Comisión Interna que revisaran los Estándares elaborados por cada Área, analizando si la información consignada estaba completa y si las propuestas de plan de mejora son viables o si se deben replantear. Además, elaborar una hoja de Excel con el requerimiento presupuestario por ARDS.

Concluido este proceso de diagnóstico se consolidará un documento que se presentará a la Subgerencia de Desarrollo Social, con el fin de que sea aprobado para su implementación.

#### **Anexos:**

- 1. Estándares Servicios de Calidad IMAS**
- 2. Equipos de trabajo para la revisión y readecuación de los descriptores de los estándares de calidad**
- 3. Oficios:**
  - a. IMAS-PE-UEIG-041-2021 Convocatoria a Sesión de la Comisión de PLANNOVI**
  - b. IMAS-PE-UEIG-00100-2021 Estándares de excelencia y calidad PLANNOVI**
  - c. IMAS-PE-UEIG-124-Cronograma 2022 y fortalecimiento de la comisión interna**

- d. IMAS-SGDS-ARDSB-0569-2021 En atención a oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- e. IMAS-SGDS-ARDS-SO-0252-2021 Respuesta a oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- f. IMAS-SGDS-ARDSC-0215-2021 Atención al oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- g. IMAS-SGDS-ARDSCH-0162-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- h. IMAS-SGDS-ARDSHC-0130 -2021 -UEIG Indicadores de Calidad
- i. IMAS-SGDS-ARDSNE-0268-2021 Respuesta UEIG 0100-2021
- j. IMAS-SGDS-ARDSP-0170-2021 En atención a oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- k. IMAS-SGDS-ARDSA-426-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- l. IMAS-SGDS-ARDSHN-088-2021 Respuesta Oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- m. IMAS-SGDS-ARDSH-0279-2021 Respuesta a Oficio IMAS-PE-UEIG-0100-2021
- n. IMAS-PE-UEIG-134-2021 Estándares de Excelencia y Calidad PLANOVI

**4. Estándares ARDS:**

- a. Suroeste
- b. Noreste
- c. Heredia
- d. Alajuela
- e. Cartago
- f. Puntarenas
- g. Chorotega
- h. Huetar Caribe
- i. Huetar Norte
- j. Brunca

**4.1.2.2.1** Número de servicios institucionales que cuentan con un sistema de evaluación acorde a los estándares de excelencia, desagregados por institución y por tipo de variables de evaluación.

Este año no corresponde reportar en este indicador. Se reporta en el año 2022.

**4.1.2.2.2** Número y Porcentaje de mujeres atendidas en los servicios de atención que expresan su satisfacción con respecto a cada criterio de excelencia en relación con el total de mujeres que aplican el cuestionario de evaluación.

Este año no corresponde reportar en este indicador. Se reporta en el año 2022.

#### **4.1.3.1.1 Número de estrategias de formación continua para fortalecimiento conceptual sobre contenidos de esa acción estratégica ejecutadas, desagregadas por institución y por cantón priorizado.**

El objetivo del IMAS es desarrollar y reportar procesos articulados y sistemáticos, no acciones aisladas, razón por la cual se busca desarrollar 3 acciones estratégicas que contienen las actividades que se van a desarrollar para dar cumplimiento a esta meta. A partir de estas se pretende alcanzar una mayor cobertura de personas funcionarias.

- I. Proceso de formación continua en igualdad, equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres: Con el objetivo de homologar los conocimientos básicos de todo el funcionariado, pasando además a formar parte de los procesos de inducción de las nuevas personas que empiecen a laborar en el IMAS, se llevó a cabo la contratación para la elaboración de 4 módulos virtuales de capacitación en igualdad y equidad de género: Módulo 1. Género y socialización, Módulo 2. Derechos de las Mujeres e Igualdad y Equidad de Género, Módulo 3. Normativa nacional e internacional sobre los derechos de las mujeres y Módulo 4. Género y Pobreza. Para la validación de los módulos, se realizó una prueba piloto con las personas funcionarias enlaces de la Unidad de Género. A partir del 2022, se iniciará el proceso de capacitación a partir de estos módulos virtuales y paulatinamente se irá abarcando a todo el funcionariado. Los módulos 1 y 2 van dirigidos a todo el personal. Los módulos 3 y 4, que son más especializados, van dirigidos a profesionales que diseñan y ejecutan programas y políticas en la institución.
- II. Capacitación y sensibilización en igualdad y equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres: De forma complementaria a los módulos, se identifican otras necesidades de las personas funcionarias en materia de derechos humanos, género humanos y promoción de factores protectores frente a la VcM. Se desarrollaron a cabo espacios de capacitación y sensibilización a partir de conversatorios, charlas y cualquier otra modalidad que se pueda implementar.
- III. Campaña divulgativa sobre igualdad y equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres: Se desarrolló una campaña para divulgar e informar los conceptos relacionados con la igualdad y los derechos humanos, por medio de cápsulas informativas y el semanario institucional.

#### **Anexos**

- 1. Guion Módulo 2. Violencia contras las mujeres**
- 2. Oficios:**
  - a. IMAS-PE-UEIG-004-2021 Cronograma de reuniones de Enlaces**
  - b. IMAS-PE-UEIG-007-2021 Información sobre enlaces de género**
  - c. IMAS-PE-UEIG-009-2021 Solicitud de apoyo presentación de la PIEG y PLANOVI**

- d. IMAS-PE-UEIG-0056-2021 Convocatoria capacitación factores protectores frente a la violencia contra las mujeres
  - e. IMAS-PE-UEIG-0092-2021 convocatoria Conmemoración Día de la No Violencia contra las Mujeres
  - f. IMAS-PE-STRC-085-02-2021 Respuesta al oficio IMAS-PE-UEIG-010-2021
  - g. IMAS-GG-DH-0149-2022-Respuesta Oficio MAS-PE-UEIG-135-2021
  - h. Oficio IMAS-SGDS-ARDSH-047 Respuesta a convocatoria enlaces de genero
  - i. IMAS-SGDS-ARDSA-399-2021 Oficio UEIG-0092-202
  - j. IMAS-SGDS-ARDSNE -0248-2021 respuesta al UEIG-0092-2021
  - k. IMAS-SGDS-ARDSNE -0252-2021 respuesta al UEIG-92-2021
  - l. IMAS-PE-AJ-1398-2021 Respuesta IMAS-PE-UEIG-0092-2021
  - m. IMAS-SGDS-ARDSH-0274-2021 Respuesta a Oficio IMAS-PE-UEIG-0092-2021
  - n. IMAS-PE-UEIG-101-2021 Prueba Piloto Módulos Virtuales
  - o. IMAS-PE-UEIG-0104-2021 Prueba Piloto Módulos Virtuales Jefaturas Enlaces Oficinas Centrales
  - p. Oficio IMAS-PE-UEIG-0121-2021 Recibido conforme del Primer Tracto Diseño e implementación de los 4 módulos virtual
  - q. Oficio IMAS-PE-UEIG-0127-2021 Recibido conforme del Segundo Tracto 4 módulos virtuales
  - r. Oficio IMAS-PE-UEIG-0128-2021 Recibido conforme del Tercer Tracto 4 módulos virtuales
- 3. Cápsulas Informativas Publicadas 2021
  - 4. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.
  - 5. Artículos Semanario IMAS 2021.

**4.1.3.1.2 Porcentaje anual de funcionarios/as públicos vinculados a la atención directa a mujeres afectadas por violencia, que recibe capacitación especializada en acceso real, protección efectiva, debida diligencia y no-revictimización desagregado por institución y cantón.**

Para el año 2021, a partir de la prueba piloto de los 4 Módulos Virtuales en Igualdad y Equidad de Género, de la capacitación y sensibilización y la campaña divulgativa en prevención de la violencia contra las mujeres, se capacitó a un 47.80% de la población institucional (que estaba conformada por 1277 personas funcionarias) en contenidos de esta acción estratégica.

## Anexos

- 1. Listas Asistencia:
  - a. Mitos de la violencia intrafamiliar y el amor romántico.



- b. Factores Protectores frente a la violencia contra las mujeres y las niñas.
- c. Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.

**4.2.1.1.1** Número y Porcentaje anual de funcionarios/as públicos que fueron investigados/as por casos de incumplimiento y/o re-victimización a mujeres en situación de violencia en relación con los denunciados/as desagregados por sexo, motivo de la denuncia, institución y cantón.

Para el año 2021 no se cuenta con casos ingresados y tramitados por este motivo.

Anexos:

1. Oficio IMAS-CD-C.S.C-13-2021 Respuesta a solicitud de información para PLANOSI
2. Oficio IMAS-GG-DH-0149-2022-Respuesta Oficio MAS-PE-UEIG-135-2021

**4.2.1.1.2** Porcentaje anual de funcionarios/as con terminación de proceso (respecto a los investigados) en sede penal y/o administrativa por incumplimiento de deberes, actos de violencia y/o acciones o actitudes de re-victimización desagregados por sexo, institución, tipo de cierre de proceso y cantón.

Para el año 2021 no se cuenta con casos ingresados y tramitados por este motivo.

Anexos:

1. Oficio IMAS-CD-C.S.C-13-2021 Respuesta a solicitud de información para PLANOSI
2. Oficio IMAS-GG-DH-0149-2022-Respuesta Oficio MAS-PE-UEIG-135-2021

## **E. Eje 5: Prevención, atención integral y no re-victimización frente a la violencia sexual**

Indicadores de Resultado:

**5.1.1.1.1** Número de capacitaciones en detección, registro y referencia de situaciones de violencia sexual incluyendo trata de personas y explotación sexual, desagregado por institución y cantón.

Se realizó una capacitación en el tema Trata de Personas en coordinación con la CONATT, denominada “Introducción al tema de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes”, la cual fue dirigida a la comunidad institucional.

Además, se implementó una estrategia de comunicación para informar a las personas funcionarias sobre este tema, por medio de un artículo publicado en el Semanario Institucional, en el marco del Día Mundial contra la trata y 6 cápsulas informativas de la Campaña contra la Explotación Sexual y la trata de personas “Pacto con el corazón” de la CONATT, que fueron enviadas desde el correo oficial de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. Tanto las cápsulas, como el Semanario son dirigidos al 100 % del funcionariado. En total se enviaron

## Anexos

### 1. Oficios:

a. IMAS-SGDS-ABF-0007-2022 Información solicitada a Bienestar Familiar en oficio IMAS-PE-UEIG-135-2021

b. IMAS-PE-0020-2022. UEIG-PLANOSI

2. Adjunto Información ABF en relación con el IMAS-PE-UEIG-135-2021

3. Cápsulas Informativas Publicadas 2021

4. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021

5. Reporte del año 2021 de Comunicación de la Presidencia Ejecutiva del IMAS

6. Grabación de la capacitación descarga en el siguiente link [https://imascr-my.sharepoint.com/personal/dmonge\\_imas\\_go\\_cr/\\_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fdmonge%5Fimas%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FGrabaciones%2FConvocatoria%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20Trata%20de%20Personas%20y%20el%20Tr%C3%A1fico%20Il%C3%ADcito%20de%20Migrantes%2D20210716%5F083629%2DGrabaci%C3%B3n%20de%20la%20reunión%20Emp4&parent=%2Fpersonal%2Fdmonge%5Fimas%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FGrabaciones&ct=1641932798079&or=OWA%2DNT&cid=ba28ba6%2D4c96%2Da29e%2D3dd7%2Dc0120e78ada5](https://imascr-my.sharepoint.com/personal/dmonge_imas_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fdmonge%5Fimas%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FGrabaciones%2FConvocatoria%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20Trata%20de%20Personas%20y%20el%20Tr%C3%A1fico%20Il%C3%ADcito%20de%20Migrantes%2D20210716%5F083629%2DGrabaci%C3%B3n%20de%20la%20reunión%20Emp4&parent=%2Fpersonal%2Fdmonge%5Fimas%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FGrabaciones&ct=1641932798079&or=OWA%2DNT&cid=ba28ba6%2D4c96%2Da29e%2D3dd7%2Dc0120e78ada5)

**5.1.1.1.2** Número de funcionarios/as capacitados/as en detección, registro y referencia de situaciones de violencia sexual incluyendo trata de personas y explotación sexual, desagregado por institución, cantón y sexo.

En la capacitación denominada “Introducción al tema de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes”, participaron 236 personas funcionarias, de las cuales 204 son mujeres y 34 hombres.

#### Anexo

##### 1. Asistencia 16 julio 2021 Introducción al tema de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes

##### **5.1.1.1.3 Número de mujeres detectadas por diversas formas de violencia sexual (con especial énfasis en niñas y adolescentes) incluyendo la explotación sexual y la trata desagregado por institución, cantón, edad y tipo de violencia sexual.**

En el año 2021, fueron beneficiadas 175 mujeres afectadas por diversas formas de violencia sexual, tomando como variables de la FIS y la FISI “Aspectos de equidad e igualdad de género”, con valores “Trata de personas” y “Explotación sexual o comercial” con cualquier beneficio pagado en SABEN. La inversión total fue de 79.439.901

#### Anexo

##### 1. ASIS Criterios PLANOVI 2021

##### **5.3.1.1.1 Número de estrategias de comunicación a lo interno de las instituciones para facilitar la detección de situaciones de hostigamiento sexual en el empleo y promover la denuncia, desagregado por institución.**

La Comisión Interna para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual, en coordinación con Comunicación de Presidencia Ejecutiva; implementó una estrategia cuyo objetivo es informar sobre el tema, sensibilizar sobre las implicaciones para las víctimas y divulgar el Reglamento Interno, específicamente el proceso de denuncia. La estrategia consistió en:

1. Cápsulas informativas dirigidas a personas funcionarias: Dichas cápsulas fueron enviadas desde el correo oficial de dicha Comisión y llegan al 100% de la población institucional. En total se enviaron 45 cápsulas informativas.
2. Video dirigido a personas usuarias de los servicios del IMAS, para ser divulgado en el Facebook de la institución y en los televisores de las salas de espera de las ARDS y ULDS.

#### Anexos:

##### 1. Cápsulas Publicadas Comisión Hostigamiento Sexual 2021

##### 2. Link Video

<https://drive.google.com/file/d/1tNfgv7ieLRdyGksKKIfwp2poaQGoQ9dY/view?usp=sharing>

#### **5.3.1.1.2 Porcentaje de funcionarios/as alcanzados por la estrategia de comunicación a lo interno de las instituciones desagregado por sexo.**

En el año 2021, la población del IMAS estaba conformada por 1.277 personas funcionarias, de las cuales 949 eran mujeres, lo que equivale a un 74.31% y 328 eran hombres, lo cual corresponde a un 25.69%. Los correos institucionales enviados desde el correo oficial de la Comisión de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual, llegan al 100% de las personas funcionarias del IMAS.

Es importante mencionar que se pasó un cuestionario al funcionariado con el propósito de obtener información sobre las percepciones y conocimientos acerca de la atención y prevención del hostigamiento sexual en la institución. El mismo fue respondido por un total de 115 personas funcionarias. Evidenció que la población institucional identifica las manifestaciones del mismo, pero que hay situaciones que obstaculizan el proceso de denuncia, razón por la cual, para el 2022, se reforzará el trabajo relacionado con este proceso.

#### **Anexos:**

- 1. Cápsulas Publicadas Comisión Hostigamiento Sexual 2021**
- 2. Cuestionario Percepciones y conocimientos acerca de la atención y prevención del hostigamiento sexual en el IMAS**
- 3. Reporte Cuestionario Percepciones y conocimientos acerca de la atención y prevención del hostigamiento sexual en el IMAS**

#### **5.3.1.1.3 Número y porcentaje anual de casos investigados en relación con la cantidad de casos detectados por hostigamiento sexual desagregados por institución o empresa, cantón, edad, tipo de puesto del victimario.**

En el año 2021 se inició la investigación de 5 casos. De éstos, 3 se presentaron en el distrito El Carmen del cantón de San José y 2 casos se dieron en el Cantón de Acosta. Con respecto a la edad de los victimarios, dos tienen 47 años y los otros tres 54, 56 y 59. Los puestos que desempeñan son Operadores de Equipo Móvil (3) y Funcionario Ejecutor (2).

Esta información fue suministrada por el coordinador de la Comisión Interna para la Prevención y Atención para el Hostigamiento Sexual.

#### **5.3.2.1.1 Número de acciones de divulgación del Reglamento para la intervención y sanción del Hostigamiento Sexual, desagregado por institución.**

La Comisión de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual realizó seis acciones:

- I. Participación en los procesos de inducción institucional del nuevo personal, sensibilizando sobre el tema y presentando el reglamento de la institución.
- II. Conversatorio “Diversos escenarios de la Violencia contra las mujeres: hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”.
- III. Mediante oficio IMAS-GG-0920-2021 se hizo un recordatorio a todas las jefaturas de la institución del debido proceso para interponer una denuncia estipulado en el Reglamento, especificado en el Capítulo IV Del procedimiento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual recepción y trámite de denuncias, específicamente en el Artículo 16.
- IV. Conversatorio “Buenas prácticas para la prevención y atención del hostigamiento sexual”. Contó con la participación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Universidad Nacional (UNA), Universidad Estatal a Distancia (UNED), Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) Universidad de Costa Rica y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).
- V. Es importante mencionar que el año 2021 el Reglamento para la Regulación de la Prevención, Investigación y Debido Proceso de las conductas que configuren el hostigamiento sexual en el IMAS, vigente en la institución, estuvo en proceso de revisión. Se incorporó por lo tanto lo relacionado al Registro público de sanciones en firme impuestas por conductas de Hostigamiento Sexual y la ampliación del plazo de denuncia.
- VI. Aunado a esto, mediante oficio IMAS-GG-2493-2021 se busca fortalecer el trabajo de la Comisión, por medio del nombramiento de personas suplentes.

## **Anexos**

### **1. Oficios Parte 1 y parte 2:**

- a. **Oficio IMAS-GG-0920-2021 Debido proceso para interponer denuncias por hostigamiento sexual**
- b. **Oficio IMAS-PE-UEIG-015-2021 Solicitud de apoyo para capacitación sobre Hostigamiento Sexual.**
- c. **Oficio IMAS-GG-0820-2021 Convocatoria conversatorio 7 de mayo**
- d. **Oficio 0087 Respuesta a Oficio IMAS-GG-0820-2021 Conversatorio Hostigamiento Sexual**
- e. **Oficio IMAS-SGDS-ARDS-SO-0102-2021 Conversatorio Hostigamiento sexual**
- f. **IMAS-ARDSC-ULDSC-222-2021 RESPUESTA A OFICIO IMAS-GG-820-2021**
- g. **Oficio IMAS-GG-1304-2021 Agradecimiento INAMU**
- h. **Oficio IMAS-GG-1576-2021 Oficio Instituciones Conversatorio INA**
- i. **Oficio IMAS-GG-1578-2021 Oficio Instituciones Conversatorio CIEM UCR**
- j. **Oficio IMAS-GG-1577-2021 Oficio Instituciones Conversatorio UNED**
- k. **Oficio IMAS-GG-1579-2021 Convocatoria Conversatorio Buenas prácticas para la prevención y atención del hostigamiento sexual**

- l. Oficio IMAS-GG-1611-2021 Instituciones Conversatorio ITCR
- m. IMAS-GG-1744-2021 Instituciones Conversatorio UNA
- n. Oficio IMAS-GG-0082-2021 Revisión de Normativa Reglamento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social
- o. Oficio IMAS-GG-CHS-001-2021 Remisión de la reforma al Reglamento que regula el Hostigamiento Sexual
- p. Oficio IMAS-PE-1171-2021 Remisión INAMU-DV106-STSN-019-2021-GG
- q. Oficio IMAS-GG-2332-2021 UEIG Remisión oficio IMAS-PE-1171-2021 Registro denuncias
- r. Oficio IMAS-GG-1208-2021 Remisión Oficio IMAS-PE-AJ-0351-2021
- s. Oficio IMAS-PE- AJ-0351-2021 Revisión de Normativa Reglamento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual en el IMAS
- t. Oficio IMAS-PE-AJ-0698-2020 Atención oficio N° IMAS-GG-0554-2020
- u. Anexo al IMAS-PE-AJ-0698-2020- Reforma Reglamento de Acoso
- v. Oficio IMAS-PE-AJ-1048-2021 Respuesta al oficio IMAS-GG-1992-2021 Criterio sobre doble instancia en procedimiento sobre hostigamiento sexual
- w. OFICIO IMAS-PE-UEIG-0097-2021 respuesta oficio IMAS-GG-2332-2021 Registro público de sanciones
- x. Oficio IMAS-GG-2409-2021 UEIG Oficio IMAS-PE-UEIG-0097-2021 MAS-GG-2332-2021 IMAS-PE-1171-2021 Registro denuncias
- y. Oficio IMAS-GG-2819-2021 Remisión de Proyecto de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual
- z. Oficio IMAS-GG-2493-202
- aa. Oficio IMAS-GG-2522-2021 Atención Oficio IMAS-PE-PI-0351-2021
- bb. Oficio IMAS-GG-2526-2021 Atención IMAS-PE-AJ-1395-2021
- cc. Oficio IMAS-PE-PI-0351-2021 Respuesta IMAS-GG-2493-2021
- dd. Oficio IMAS-PE-AJ-1395-2021 Atención IMAS-GG-2493-2021
- ee. Oficio IMAS-PE-1313-2021 Atención IMAS-GG-2493-2021

## 2. Correos

- a. Correos Enero y Febrero 2021 Inducción- Charla Hostigamiento Sexual
- b. Correo 15 marzo 2021 Solicitud de Apoyo Charla Inducción General
- c. Correo Julio 2021 Dinámica Charla de Inducción

### **5.3.2.1.2** Porcentaje de personas funcionarias alcanzadas con los procesos de divulgación del reglamento, desagregado por institución y por sexo.

En el año 2021, la población del IMAS estaba conformada por 1.277 personas funcionarias. En las acciones que llevó a cabo la Comisión, participaron 343 personas funcionarias, lo que representa un 26.86% de la población institucional. Se aclara que no

están desagregadas por sexo debido a que las listas de Teams no permiten generar esta distinción):

- I. Procesos de inducción institucional del nuevo personal: se participó en la inducción de 58 nuevas personas funcionarias, sensibilizando sobre el tema y presentando el reglamento de la institución.
- II. Capacitación “Diversos escenarios de la Violencia contra las mujeres: hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”. Contó con la participación de 177 personas funcionarias.
- III. Foro “Buenas prácticas para la prevención y atención del hostigamiento sexual”. Contó con la participación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Universidad Nacional (UNA), Universidad Estatal a Distancia (UNED), Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) Universidad de Costa Rica y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). Contó con la participación de 108 personas funcionarias.

## Anexos

### 1. Correos

- a. Correos Enero y Febrero 2021 Inducción- Charla Hostigamiento Sexual
  - b. Correo 15 marzo 2021 Solicitud de Apoyo Charla Inducción General
  - c. Correo Julio 2021 Dinámica Charla de Inducción
2. Listas asistencia Teams Capacitación “Diversos escenarios de la Violencia contra las mujeres: hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”. 07 mayo 2021
  3. Listas asistencia Capacitación “Diversos escenarios de la Violencia contra las mujeres: hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”. 07 mayo 2021
  4. Lista Asistencia Teams Foro “Buenas prácticas para la prevención y atención del hostigamiento sexual”. 13 Agosto 2021
  5. Pantallazo Asistencia Teams Foro “Buenas prácticas para la prevención y atención del hostigamiento sexual”. 13 Agosto 2021

**5.3.2.1.3 Porcentaje de casos de hostigamiento sexual con resolución final en relación con el número de casos investigados, desagregados por institución/empresa, cantón, edad, tipo de puesto del victimario y tiempo transcurrido desde la denuncia.**

En el año 2021 se inició la investigación de 5 casos, los cuales se encuentran aún en proceso, razón por la cual no hay resolución de los mismos. Tres de los casos están dentro del tiempo del procedimiento disciplinario, que es de 2 a 3 meses. Dos procedimientos van para 6 meses, porque hubo que anular las actuaciones y reiniciar el procedimiento. De estos 5 casos, 3 se presentaron en el distrito El Carmen del cantón de San José y 2 casos se dieron en el Cantón de Acosta. Con respecto a la edad de los



victimarios, dos tienen 47 años y los otros tres 54, 56 y 59. Los puestos que desempeñan son Operadores de Equipo Móvil (3) y Funcionario Ejecutor (2).

Esta información fue suministrada por el coordinador de la Comisión Interna para la Prevención y Atención para el Hostigamiento Sexual.

#### **5.3.2.2.1 Número de sistemas de control y seguimiento de investigaciones y sanciones por hostigamientos sexual desagregados por institución.**

La Comisión de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual elaboró una propuesta de sistema. Se coordinó con la Unidad de Tecnologías de Información para que diseñe un instrumento basado en dicha propuesta, para ser implementado en la plataforma digital de la institución. Se tiene como meta para el primer trimestre del año 2022, implementar su uso por parte de la Comisión.

##### **Anexos:**

- 1. Oficio IMAS-GG-1123-2021 Comisión Remisión de oficio TI-059-2021 Sistema HS**
- 2. Oficio IMAS-GG-TI-059-2021 Atención a oficio IMAS-GG-0971-2021**
- 3. Sistema registro Reglamento para la regulación de la prevención, investigación y debido proceso de las conductas que configuren el hostigamiento sexual en el IMAS**

#### **5.3.2.2.2 Número de instituciones con servicios de atención directa a mujeres afectadas por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.**

El IMAS no cuenta con un servicio de atención directa a mujeres afectadas por hostigamiento sexual. Sin embargo, en el nuevo Reglamento para la prevención, investigación atención y sanción del hostigamiento sexual en el IMAS, aprobado mediante acuerdo del Consejo Directivo No. 05-01-2022 (en proceso de publicación, rige hasta su publicación); se enumera en el Artículo 5 “De las definiciones y terminologías, f) Equipo de apoyo para las presuntas víctimas de hostigamiento sexual: grupo interdisciplinario conformado por personas funcionarias profesionales en medicina de Desarrollo Humano, en psicología de la Unidad de Género y en Derecho de Asesoría Jurídica, quienes deben tener capacitación, sensibilización en la materia, y experiencia en la atención de este tipo de violencia. Esto con el fin de brindar acompañamiento y asesoría a las posibles víctimas de hostigamiento sexual”. La importancia de que se haya incluido en el Reglamento radica en que paulatinamente se le puede dar contenido estructural y presupuestario.

##### **Anexo:**

- 1. ACD-05-01-2022 Reglamento Hostigamiento Sexual IMAS**
- 2. Reglamento Hostigamiento Sexual (Aprobado por Acuerdo N 05-01-22)**



### **5.3.2.2.3 Número y Porcentaje de mujeres referidas que son atendidas en los servicios de atención directa a mujeres afectadas por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, desagregado por cantón, edad e institución.**

El IMAS no cuenta con un servicio de atención directa a mujeres afectadas por hostigamiento sexual. Sin embargo, en el nuevo Reglamento para la prevención, investigación atención y sanción del hostigamiento sexual en el IMAS, aprobado mediante acuerdo del Consejo Directivo No. 05-01-2022 (en proceso de publicación, rige hasta su publicación); se enumera en el Artículo 5 “De las definiciones y terminologías, f) Equipo de apoyo para las presuntas víctimas de hostigamiento sexual: grupo interdisciplinario conformado por personas funcionarias profesionales en medicina de Desarrollo Humano, en psicología de la Unidad de Género y en Derecho de Asesoría Jurídica, quienes deben tener capacitación, sensibilización en la materia, y experiencia en la atención de este tipo de violencia. Esto con el fin de brindar acompañamiento y asesoría a las posibles víctimas de hostigamiento sexual”. La importancia de que se haya incluido en el Reglamento radica en que paulatinamente se le puede dar contenido estructural y presupuestario.

#### **Anexo:**

- 1. ACD-05-01-2022 Reglamento Hostigamiento Sexual IMAS**
- 2. Reglamento Hostigamiento Sexual (Aprobado por Acuerdo N 05-01-22)**

## **F. Eje 6: Prevención del femicidio**

### **Indicadores de Resultado:**

#### **6.1.1.1.2 Número de instituciones que aplican acciones de divulgación sobre el mecanismo de referencia de los CLAIS desagregado por cantón, institución y tipo de acción**

Según lo indicado en el oficio INAMU-DVIOG-STSN-026-2021, concerniente a los Materiales de CLAIS, Comunicación de Presidencia Ejecutiva estableció un cronograma de publicación en el Facebook de la institución, para la divulgación con la población usuaria mediante esta red social.

La Unidad de Género remite esta información mediante oficio dirigido a las jefaturas de las ULDS donde hay CLAIS. También diseña 9 cápsulas informativas, con este material y las difunde por medio el correo de la UEIG. Se elabora además, un artículo para el Semanario con el objetivo de dar a conocer esta información a todo el funcionariado.

#### **Anexos:**

1. Correos:
  - a. Martes 30 Noviembre Traslado Oficio INAMU-DVIOG-STSN-026-2021 CLAIS
  - b. Martes 14 Diciembre 2021 Artículo sobre los CLAIS para el Semanario
2. Programación Publicación CLAIS Facebook IMAS
3. Oficio IMAS-PE-UEIG-0122-2021 Remisión Información CLAIS
4. Cápsulas Informativas Publicadas 2021
5. Artículo CLAIS
6. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.

#### **6.1.1.1.3 Número de personas alcanzadas por las acciones de divulgaciones institucionales y comunitarias sobre el mecanismo de referencia de los CLAIS desagregado por cantón.**

Tanto las cápsulas informativas, como el Semanario Institucional, llegan al 100% de la población institucional, que para el año 2021 estaba conformada por 1277 personas funcionarias.

#### **Anexos:**

1. Cápsulas Informativas Publicadas 2021
2. Artículo CLAIS
3. Capturas de Pantalla Semanario IMAS 2021.

#### **6.2.1.1.1 Porcentaje de personas familiares directas de mujeres asesinadas que recibieron beneficios desagregado por sexo, edad, vínculo con la mujer víctima, institución, tipo de beneficio y cantón.**

El IMAS forma parte del Sistema de Atención Integral a Víctimas Indirectas de Femicidio (SAIVIF). Desde dicho sistema se crea el Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Víctimas de Femicidio. El documento define la forma en que deberá operar este sistema de atención integral, estableciendo la ruta de coordinaciones y referencias interinstitucionales para abordar de forma apropiada, oportuna y coordinada la protección y atención principalmente de las personas menores de edad afectadas. Su principal objetivo es brindar opciones para que estas personas que perdieron a sus madres en manos de agresores feminicidas puedan recuperarse y construir un proyecto de vida digna.

En lo referente a la información sobre el cumplimiento de indicadores, es importante indicar que el Área de Bienestar Familiar del IMAS no ha recibido por parte del INAMU (en el marco del SAIVIF), información para redirigir a las Áreas Regionales de Desarrollo Social con el fin de que estas familias u hogares reciban la correspondiente atención. Por lo tanto, no se han otorgado beneficios a dicha población, y no se identifica esta población en procesos de atención integral.

**Anexos:**

1. Oficio IMAS-SGDS-0065-2022 Remisión IMAS-SGDS-ABF-0007-2022 Información PLANOVI
2. Oficio IMAS-SGDS-ABF-0007-2022 Información Área de Bienestar Familiar PLANOVI
3. Protocolo Atención Interinstitucional Víctimas Indirectas Femicidio
4. Información ABF PLANOVI

## **G. Presupuesto Invertido en el 2021**

A continuación, se desglosa la inversión presupuestaria realizada por la institución en el año 2021:

**Capacitaciones**

¢28.293.700

**Transferencias y beneficios a población meta**

NIDO ¢1.607.257.719

Beneficio Atención de Situaciones de Violencia ¢743.551.566

Beneficios violencia sexual ¢79.439.901

**Total: ¢2.430.249.186**

**Contratación SICOP Módulos Virtuales**

¢4.520.000

**Actividades Protocolarias**

Conmemoración 25 Noviembre ¢ 910.177,61

**Salarios:**

¢14.939.491,17

**Total:**

¢ 2.478.912.554,78

## **H. Presupuesto Projectado para el 2022**

A continuación, se desglosa el presupuesto proyectado por la institución para el año 2022:

**Capacitaciones**

Desarrollo Humano: ¢30.000.000

Comisión Institucional Prevención y Atención Hostigamiento Sexual ¢4.000.000

**Total: ¢34.000.000**

**Transferencias y beneficios a población meta**

NIDO ¢900.000.000

Beneficio Atención de Situaciones de Violencia ¢689.400.000

**Total: ¢934.000.000**

**Contrataciones**

Comisión HS ¢10.000.000

**Actividades Protocolarias**

ø2.000.000

**Viáticos:**

ø1.500.000

**Salarios:**

ø15.378.380

**Total:**

ø996.878.380