



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

¡ESTAMOS MÁS CERCA DE VOS!
Conversemos sobre tus derechos



8321-8678



INAMU HACE UN LLAMADO PARA CREAR Y FORTALECER LAS OFICINAS DE LA MUJER EN LOS GOBIERNOS LOCALES

La reforma realizada al Código Municipal que eliminó la obligatoriedad de las oficinas municipales de la mujer cambió la naturaleza a las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) y las transformó en oficinas de desarrollo social lo que diluye la atención a las mujeres y representa un claro retroceso.

La paradoja es que la reforma del 2008 que crea las OFIM y la reforma del 2010 que se las trae abajo, ambas fueron presentadas por el mismo gobierno de Oscar Arias impulsadas por el ejecutivo y aprobadas unánimemente por el mismo parlamento.

La existencia de las Oficinas Municipales de la Mujer significa un avance en la construcción favorable a la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en el ámbito local y municipal, inclusive, estas brindan atención en materia de violencia doméstica o violencia basada en género; también representa un aporte novedoso para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y para la democratización del municipio.

Con la reforma del artículo 13 del Código Municipal que creó las OFIM en el 2008, se logró alcanzar hasta un 87% de Municipalidades que contaban con una Oficina de la Mujer o instancias homólogas y posterior a la reforma de ese mismo artículo en el 2010, se ha tenido un retroceso ya que casi la mitad de esas oficinas (58%) de las Municipalidades, fueron transformadas en Oficinas de Bienestar Social, cambiando sus funciones y redireccionando sus recursos.

Con la acción de inconstitucionalidad que presentó el INAMU, se pretende restituir los derechos colectivos de todas las mujeres a la prestación de servicios públicos especializados con enfoque de género, que incluye de forma vinculante a las municipalidades, con el objetivo de crear mecanismos que erradiquen la discriminación basada en género y avanzar en igualdad y una vida libre de violencia para las mujeres, y que permiten la articulación entre la institucionalidad pública.



Contenidos:

- INAMU HACE UN LLAMADO PARA CREAR Y FORTALECER LAS OFICINAS DE LA MUJER EN LOS GOBIERNOS LOCALES
- NUEVAS EMPRESAS SE COMPROMETEN CON EL CAMBIO CULTURAL CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA
- ESTAMOS MODERNIZANDO EL INAMU PARA SER EFICIENTES EN EL COMBATE A LA VIOLENCIA
- NUEVO ESTUDIO DE LA OCDE ANALIZA LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO NO REMUNERADO EN COSTA RICA
- REGION BRUNCA SE UNE Y DICE BASTA YA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
- PERIODISTAS SE CAPACITAN SOBRE EL ABORDAJE DE LA NOTICIA VINCULADA CON EL FEMICIDIO
- CONSULTORIOS JURÍDICOS OPERAN CON NORMALIDAD EN EL INAMU
- IICA E INAMU REALIZAN RALLYS TECNOLÓGICO PARA MUJERES RURALES
- BOMBAS Y COPLAS COSTARRICENSES SÍ PUEDEN SER CONSTRUIDAS SIN VIOLENTAR A LAS MUJERES
- ACTIVIDADES REGIÓN BRUNCA
- ENCUENTRO DEL PROGRAMA AVANZAMOS MUJERES HUETAR CARIBE
- SESIÓN DE INFORMACIÓN FOMUJERES – CARIARI
- TALLER RED LOCAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA
- CAMPAÑA INFORMATIVA DE CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR, RECONOCER Y DENUNCIAR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL
- CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO
- ¿CÓMO HACER CONTRASEÑAS SEGURAS?
- DATOS DE IDENTIFICACIÓN
- NAVEGADORES WEB ACTUALIZADOS
- CONTROL INTERNO: QUÉ ES GESTIÓN DE RIESGOS
- CONTROL INTERNO: CIBERSEGURIDAD
- CONTROL INTERNO: ¿CÓMO SE SABE SI SE LLEVA UN BUEN CONTROL INTERNO EN LA INSTITUCIÓN?
- SISTEMAS TECNOLÓGICOS DEL PODER JUDICIAL A SU SERVICIO
- 07 JULIO: DÍA INTERNACIONAL DE LA CONSERVACIÓN DEL SUELO
- REDES SOCIALES
- RETO DE LECTURA

NUEVAS EMPRESAS SE COMPROMETEN CON EL CAMBIO CULTURAL CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

A partir de este mes, las oficinas centrales de Centenario Internacional S.A. en San José y el salón Yuly Peralta en Sarchí quedaron habilitados como Espacios Seguros para Mujeres.

Yuly Peralta Salón es un pequeño emprendimiento con más de 10 años en el mercado y hace poco se benefició del Programa FOMUJER, gracias al cual logró expandirse y contar con más trabajadoras. Interesada y preocupada por las mujeres que la visitan y todas aquellas que caminan por Sarchí Norte, Yuly recibió la capacitación y se acreditó como un Espacio Seguro para las Mujeres.

Los espacios seguros son los negocios (comercios, emprendimientos, transportes, y alojamientos) previamente identificados, donde las mujeres pueden acudir para refugiarse y pedir ayuda cuando sufren acoso callejero y/o en condiciones de peligro.

Centenario Internacional también comenzó a ser parte de este distinguido grupo de empresas dedicadas a la creación y mantenimiento de espacios seguros. Es una empresa comprometida en trabajar con los principios establecidos, para apoyar la misión y hacer de cada espacio, un lugar más seguro, donde todos se sientan respetados y protegidos.

Para el INAMU, es de suma importancia que más personas se sumen a esta Estrategia, con esto no solo se crean Espacios Seguros para las Mujeres, sino que se logra impactar en las empresas privadas con capacitación de sensibilización sobre la violencia y el acoso sexual callejero.

Para este momento, hay casi 500 empresas ya habilitadas, en proceso otras 292 empresas y estamos cerca de las 2000 personas impactadas de manera directa que ahora están comprometidas en aportar en la construcción de una sociedad más igualitaria, sostenible e inclusiva, fomentando la igualdad de género en los establecimientos comerciales u organizaciones, así como en la comunidad.

Como parte del proceso continuo de capacitación y habilitación de empresas o instituciones como Espacios Seguros para mujeres, el INAMU habilitó el 3 y 4 de septiembre de este año para desarrollar nuevos procesos de capacitación.



ESTAMOS MODERNIZANDO EL INAMU PARA SER EFICIENTES EN EL COMBATE A LA VIOLENCIA

El miércoles 10 de julio, la Ministra de la Condición de la Mujer, Cindy Quesada Hernández, tuvo la oportunidad de comparecer ante la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa, para rendir cuentas y comentar el trabajo que el Instituto Nacional de las Mujeres realiza para identificar, abordar, sancionar y erradicar todas las formas de violencia en contra de las mujeres.

Las cifras muestran un aumento sostenido de femicidios, la expresión extrema de esta forma de violencia. Estos datos demuestran que esta situación es ampliamente conocida por la institucionalidad pública y el pueblo costarricense en general. No es una situación imprevista, no toma por sorpresa como puede ser, por ejemplo, una acción climática intempestiva o el aumento del flujo de migrantes en tránsito. No toda situación de violencia o calamidad califica legal y constitucionalmente para una declaratoria de emergencia.

No es entonces que esta Ministra rechace emitir una declaratoria de emergencia por la ola de violencia contra las mujeres, como lo informan, sino que se trata de una posición clara que conoce las propias responsabilidades dentro del marco legal vigente y las asume con la seriedad que ameritan. Con políticas públicas, acciones concretas, coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales, y el trabajo conjunto con las mujeres y sus organizaciones para continuar esta batalla de múltiples causas.

La Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades se hace acompañar por la Estrategia Ruta de Género de esta administración, con el objetivo de complementar el trabajo que se viene realizando y llenar los vacíos que se presentan en cuanto a la atención directa a las mujeres, sumado el proceso de mejora de gestión y modernización que se está llevando a cabo.

En esta lucha, se debe juntar voluntades, sectores y personas. Las instituciones, las municipalidades, las familias, las mujeres y los hombres deben incorporarse a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Todas las instancias públicas y privadas deben asumir las responsabilidades junto al INAMU, que como ente rector no cesa en trabajar para fortalecer el músculo institucional que permite evaluar lo que se está haciendo en materia de políticas públicas, transformar eficientemente los servicios y ampliar la cobertura para una mayor incidencia y generar el cambio cultural a favor de la igualdad que tanto se necesita.

Con la experiencia de la Ley de Reparación Integral para Víctimas de Femicidio, que es una ley imposible de operativizar económicamente y ha ameritado reformas para solventar los problemas estructurales y de implementación, el INAMU será muy crítico en apoyar proyectos sin contenido presupuestario o que representen una camisa de fuerza para actuar y que no sustenten de manera positiva a quienes se debe impactar.



NUEVO ESTUDIO DE LA OCDE ANALIZA LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO NO REMUNERADO EN COSTA RICA

El estudio "Igualdad de Género en Costa Rica: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado" fue lanzado al público con un webinar de alto nivel, en el cual la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) presentó los principales resultados del análisis. Dicho estudio analiza los factores que contribuyen a las diferencias de género en el empleo y los resultados económicos y educativos en Costa Rica, en comparación con las situaciones de otros países de la región de América Latina y el Caribe, y de la OCDE.

El evento contó con la presencia de la Presidente Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica (INAMU), Yerlin Zuñiga Céspedes y de la Subdirectora de la Unidad de México, América Central y el Caribe de la Comisión Europea, Olga Baus-Gibert. Por otro lado, el panel de alto nivel tuvo participación de representantes del INAMU, así como de la empresa Boston Scientific Costa Rica y de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), quienes aportaron su visión sobre la incorporación y empleabilidad de mujeres en las áreas STEM.

La Ministra de la Condición de la Mujer, Cindy Quesada Hernández, presentó un adelanto de la nueva estrategia del Gobierno, CRECCE (Copago, Reactivación Económica y Corresponsabilidad de los Cuidados para ELLAS), proyecto que implementa un modelo de copago tripartito, donde los aportes del Estado, las empresas y las propias mujeres trabajadoras financian el servicio de cuidado para personas menores de edad a cargo de mujeres jefas de hogar, con el objetivo de asegurar su inserción y permanencia en el mercado laboral.

El informe de la OCDE sobre la Igualdad de género en Costa Rica es el cuarto de una serie de estudios centrada en los países de América Latina y el Caribe (LAC), que cuentan con el apoyo de la Unión Europea mediante el Fondo Regional para el Desarrollo en Transición de América Latina y el Caribe. Puede descargar el documento de manera gratuita en [español](#) y en [inglés](#).



REGION BRUNCA SE UNE Y DICE BASTA YA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La ministra de la Condición de la Mujer, Cindy Quesada Hernández y la Presidenta Ejecutiva del INAMU, Yerlin Zúñiga Céspedes, junto con un centenar de personas, organizaciones comunales de Zona Sur, representantes municipales de varios de los cantones de la Región Brunca, personeros del Ministerio de Seguridad Pública, las Mentoras Pancha Carrasco, personas integrantes de la Junta Directiva del INAMU y la Alcaldesa de Buenos Aires, así como vecinos y vecinas de otros cantones del Sur Sur, participaron de la marcha por las mujeres que han sido asesinadas este año, así como por la inconformidad del pueblo de Buenos Aires por tener que alojar en su territorio a un hombre sospechoso de varios asesinatos de mujeres. La marcha se realizó en el distrito de Volcán del cantón de Buenos Aires, en la Provincia de Puntarenas.

El mismo día de la marcha en Zona Sur, hubo otro hallazgo, el cuerpo de una joven mujer, Directora de la Escuela de San Vito de Coto Brus, quien en apariencia murió a manos de su compañero sentimental. Una vida más que es arrebatada de su comunidad y su familia, producto de la violencia machista.

Las redes de apoyo, las comunidades conscientes y organizadas y el trabajo que cada persona realice en prevención es lo que marca la diferencia.

Ambas jerarcas coincidieron al señalar que las mujeres no pueden permitir ser parte de estos ciclos de violencia y que los hombres deben aprender que las mujeres no son de su propiedad, que deben ejercer masculinidades que permitan una convivencia libre de cualquier tipo de violencia y discriminación, donde la comunicación y la asertividad sean la clave de la relación en pareja.

La atención y prevención de la violencia es una responsabilidad de todas y todos: las autoridades, la sociedad civil, los medios de comunicación, la empresa privada y las organizaciones comunales, basta ya de violencia contra las mujeres.

La línea por excelencia para denunciar situaciones de violencia es el 9-1-1 y en la línea gratuita 1125 las personas pueden obtener información de la ubicación de los Puntos Violeta más cercanos a su comunidad.



PERIODISTAS SE CAPACITAN SOBRE EL ABORDAJE DE LA NOTICIA VINCULADA CON EL FEMICIDIO

Un grupo de profesionales de la comunicación recibieron un taller sobre la forma más apropiada de abordar la cobertura periodística cuando se trata de noticias vinculadas con la violencia hacia las mujeres, concretamente el femicidio.

El taller Informar para Prevenir, fue el espacio ideal para dar a conocer la Guía del Manejo de la Información en casos de Femicidio, la cual forma parte de la Ruta de Género, Combate a la Violencia 2.0, que impulsa la administración Chaves Robles.

Estas guías explican el efecto Copycat, o Efecto Imitación (EI), el cual consiste en que, tras repetir de manera reitera una cobertura mediática con enfoques morbosos y explícitos en el femicidio, las personas que lo perciben, terminan interiorizando y normalizando la situación. A ello se suma que se da una revictimización hacia la víctima y su familia, lo que perpetúa la violencia contra las mujeres.

El taller fue impartido por funcionarias del departamento de violencia de género y la unidad de comunicación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Hasta abril del 2024, se tienen reportados 10 femicidios y 17 casos aún por analizar.



CONSULTORIOS JURÍDICOS OPERAN CON NORMALIDAD EN EL INAMU

El Instituto Nacional de las Mujeres y la Ministra de la Condición de la Mujer desmintieron una publicación calumniosa que realizó Antonio Trejos M, militante del partido Frente Amplio y ex asesor de la ex ministra de la Condición de la Mujer, Patricia Mora durante la administración Quesada Alvarado, referente a la cancelación del programa de consultorios jurídicos de la Universidad de Costa Rica en el INAMU.

El servicio de consultorios jurídicos que brinda el Instituto Nacional de las Mujeres se da gracias a un convenio con la UCR, este servicio se ha brindado de forma ininterrumpida por más de dos décadas. Si bien es cierto, el convenio con la Universidad de Costa Rica venció en octubre del año pasado, el servicio continua operando con normalidad.

Según se indica por parte del departamento de violencia quien coordina la ejecución del Convenio, desde julio del 2022 se gestionó la prórroga del mismo y en setiembre del año pasado se remitió a la UCR el documento de prórroga para revisión y firma, sin embargo, nunca informaron a las autoridades del INAMU ni a la Ministra de la Condición de la Mujer del vencimiento de este.

Fue hasta mediados de este año que la Universidad hizo devolución del documento y solicitó algunos ajustes en su accionar, los cuales se están analizando, como lo son el cambio de instalaciones.

Sobre este punto, los profesionales en derecho de la academia brindan sus servicios en dos lugares concretos, en San Ramón y en las instalaciones de la Delegación de la Mujer en San José, dos veces por semana, siendo en este sitio donde desean cambiar de domicilio; sin embargo, la ubicación es estratégica justamente porque es ahí donde reciben orientación y apoyo las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.



IICA E INAMU REALIZAN RALLYS TECNOLÓGICO PARA MUJERES RURALES

Con el objetivo de generar nuevas capacidades digitales en diferentes aplicaciones de tecnologías a mujeres rurales que lideran actividades productivas, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) unen esfuerzos por medio de Rallys tecnológicos en las regiones Brunca, Chorotega y Huetar Caribe.

El informe “Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad”, revela que, en diez países de América Latina, entre los que se encuentra Costa Rica, las mujeres equiparan a los hombres en acceso a internet, pero se encuentran en desventaja con respecto a los hombres en cuanto a su uso, siendo que la tasa de uso de internet de las mujeres es 8,5% menor a la de los hombres.

Ante este panorama, en el 2023 se realizó un plan piloto con 26 mujeres de los territorios rurales de la región central y 3 de los territorios rurales de la región Norte, con resultados positivos que permitió replicar los rallies tecnológicos en otras regiones del país.

En los rallies, las participantes reciben capacitación en herramientas como el vuelo de drones, uso de GPS, localización satelital, uso de mapas y geovisualizadores, bases de datos y formularios digitales Geoespaciales, así como herramientas para la presencia digital de sus emprendimientos e introducción al prototipado, potenciando sus capacidades digitales y disminuyendo la brecha tecnológica que existe.

Para este año, se realizó un proceso de capacitación con 31 mujeres de la región Huetar Caribe en el mes de junio, otro proceso de capacitación con 26 mujeres de la Región Chorotega en este mes de julio y se tiene programada una capacitación con mujeres rurales de la Región Brunca los días 20 y 21 de agosto en Pérez Zeledón. Para el año 2025 se tiene programado abordar la región Central, Pacífico Central y Huetar Norte.

Además del trabajo conjunto con el IICA, para el desarrollo de los rallies de este año se ha contado con el apoyo de los Laboratorios de Innovación Comunitaria de la Asociación de Comercio Justo Bosque en la Región Huetar Caribe, de la Universidad Técnica Nacional en la Región Chorotega y de la Municipalidad de Pérez Zeledón en la Región Brunca, aliados regionales que se han comprometido con las mujeres y la disminución de sus brechas tecnológicas.



BOMBAS Y COPLAS COSTARRICENSES SÍ PUEDEN SER CONSTRUIDAS SIN VIOLENTAR A LAS MUJERES

Niñas y niños de 5 escuelas de la provincia de Guanacaste: escuela Jesús de Nazareth de Liberia, escuela Salvador Villar Muñoz de La Cruz, escuela Josefina López de Santa Cruz; escuela León Cortes de Corralillo de Nicoya y la escuela La Villita de Belén de Carrillo, fueron las personas protagonistas del evento Guanacastequidad igualitaria y sin violencia. Se trató de un acto donde los estudiantes compartieron aprendizajes, experiencias y, sobre todo, la esperanza en un futuro mejor, sin violencia ni discriminación, todo bajo el lema: Yo soy Agente de Cambio.

Desde el pasado mes de febrero, 150 estudiantes fueron sensibilizados por el personal del INAMU de la Unidad Regional Chorotega y las maestras de los centros educativos de la zona en temas como igualdad y respeto hacia las mujeres y las niñas.

Producto de esa sensibilización, fueron capaces de construir nuevas versiones de bombas, transformando las coplas cargadas de machismo en nuevos relatos culturales que reflejan la diversidad humana en todo su esplendor, así como retahílas y bombas donde la igualdad y el respeto hacia mujeres y niñas es posible.

Como parte del acto, el estudiantado también construyó una serie de manifiestos donde se comprometían a combatir el bullying, así como la violencia hacia las mujeres y las personas adultas mayores.

El acto se llevó a cabo en la conmemoración del bicentenario de la Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica y fue organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).



ACTIVIDADES REGIÓN BRUNCA

La Unidad Regional Brunca realizó dos sesiones informativas del proceso de FOMUJER a 63 mujeres en el salón comunal de San Vito con el objetivo de aclarar dudas sobre el proceso y fomentar que más mujeres emprendedoras o con ideas de negocios puedan acceder al programa y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Adicionalmente, se realizó el Foro Evaluativo del I Proceso de Formación Humana 2024 en la Iglesia Católica de San Vito de Coto Brus. En esta actividad, participaron 54 mujeres representantes de los 27 grupos de la Región Brunca, 3 funcionarias del IMAS y 8 funcionarias del Programa Avanzamos Mujeres.

Durante el Foro las 54 mujeres pudieron expresar como eran sus vidas antes del proceso, la forma en que Formación Humana impactó sus vidas y como esto les ha permitido experimentar crecimientos a nivel personal, familiar y social. El conocimiento adquirido les permite tener un panorama más amplio de la dinámica social, familiar e incluso personal, lo que les motiva a sentirse más seguras y verse a sí mismas y a su futuro de una forma distinta, repercutiendo en un impulso para poder alcanzar sus metas y sueños, que muchas han dejado de lado durante años.



ENCUENTRO DEL PROGRAMA AVANZAMOS MUJERES HUETAR CARIBE

La Unidad Regional Huetar Caribe llevó a cabo el Encuentro del Programa Avanzamos Mujeres con el objetivo de analizar cuáles son los principales cambios que las mujeres del Programa Avanzamos Mujeres (PAM) han incorporado en sus vidas durante el proceso de capacitación.

La actividad se realizó en las instalaciones del INAMU en Limón y contó con la participación de 54 mujeres procedentes de Pococí, Guácimo, Siquirres, Matina, Limón y Talamanca, además de funcionarias del INAMU e IMAS.



SESIÓN DE INFORMACIÓN FOMUJERES – CARIARI

La Unidad Regional Huetar Caribe llevó a cabo una sesión informativa sobre el programa FOMUJER con el objetivo de brindar a las mujeres empresarias y emprendedoras información valiosa y motivarlas a participar.

317 mujeres de los cantones de Pococí y Guácimo acudieron a la cita en el Salón Parroquial de la Iglesia Católica de Cariari donde conocieron más sobre FOMUJER y aclararon dudas del proceso.



TALLER RED LOCAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

la Red Local de Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres y niñas de Liberia, realizó el taller "Viviendo en un Mundo al revés", el cual estuvo dirigido a las madres y encargadas legales de la población estudiantil de la escuela Nazareth, en Liberia.

El taller tuvo una duración de 4 horas y fue impartido por las personas participantes de la red. En el taller se visualizó el video "El Mundo Al Revés" y se realizó un foro donde se informó sobre los derechos humanos de las mujeres, la erradicación de la cultura machista y la reflexión del cambio cultural en la población. Todo ello como parte de las acciones desarrolladas en el eje 1 del Plan Nacional de Prevención y Atención de la Violencia.

Estas acciones evidencian que la articulación interinstitucional es el mejor mecanismo para crear proyectos sostenidos en el tiempo.



CAMPAÑA INFORMATIVA DE CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR, RECONOCER Y DENUNCIAR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

Manifestaciones del Hostigamiento laboral o mobbing

Departamento de Recursos Humanos

I. Ataques a la persona acosada con medidas organizativas con la intención de perjudicar a la persona trabajadora:



Realizar un cambio de espacio físico intencionado y no justificado hacia una sola persona en detrimento de las condiciones de trabajo.



Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.



Propiciar acciones que induzcan al error en el desempeño de la tarea de la persona trabajadora.



Asignación sistemática de tareas sin contenido, inútiles y diferentes al puesto, con el objetivo de perjudicar a la persona trabajadora.



Distribución inequitativa de cargas (altas, bajas o ninguna) con la intención de perjudicar a la persona trabajadora.



Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.



Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias sin evidencia de error.



Ignorar, mofarse, descalificar ideas o propuestas en diferentes ámbitos vinculados a la persona trabajadora.



En caso de considerarse víctima de acoso laboral, acérquese al Coordinador del Departamento de RRHH y a la encargada de Salud Ocupacional.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

MTSS. (2021). GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O "MOBBING"

Manifestaciones del Hostigamiento laboral o mobbing

Departamento de Recursos Humanos

II. Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada:



Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.



Limitar la comunicación de la persona trabajadora para el desempeño de sus labores.



Invisibilizar o ignorar a la persona trabajadora.



Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.



Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.



Expresarse negativamente de la persona acosada con otras personas perjudicando su imagen.



Excluir del grupo a la persona acosada.



En caso de considerarse víctima de acoso laboral, acérquese al Coordinador del Departamento de RRHH y a la encargada de Salud Ocupacional.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

MTSS. (2021). GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O "MOBBING"

CAMPAÑA INFORMATIVA DE CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR, RECONOCER Y DENUNCIAR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

Manifestaciones del Hostigamiento laboral o mobbing

Departamento de Recursos Humanos

III. Ataques personales:



Realizar, fomentar, difundir y usar expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación a la vida personal o laboral de la persona acosada.



Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo asignada a la persona acosada.



Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable de quien lo hace.



Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento hacia la persona trabajadora.



Realizar actos de provocación directos para desestabilizar emocionalmente a la persona acosada.



Generar sabotajes directos para afectar laboralmente a la persona acosada.



Hacer comentarios clasistas, sexistas, homofóbicos, racistas, xenofóbicos, entre otros, para afectar a la persona acosada.



En caso de considerarse víctima de acoso laboral, acérquese al Coordinador del Departamento de RRHH y a la encargada de Salud Ocupacional.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

MTSS. (2021). GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O "MOBBING"

Conductas que no constituyen Hostigamiento laboral o mobbing

Departamento de Recursos Humanos



1. Actos de violencia laboral puntuales y aislados.

2. Amenaza anónima o manifiesta, que busca infundir temor, alarmar o amedrentar a la persona trabajadora.

3. Conductas despóticas y lesivas dirigidas indiscriminadamente a diferentes trabajadores, en forma aislada entre un hecho y otro.

4. Falta de insumos o recursos propios de la institución (diferente a la no asignación de los mismos por falta de voluntad o interés)

5. Las políticas, directrices u órdenes dadas por la jefatura para el cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.

6. Actos destinados a ejercer la potestad de dirección que legalmente corresponde a las jefaturas sobre las personas trabajadoras a su cargo.

7. Formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.

8. Evaluación laboral periódica de la persona trabajadora, conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.

9. Cumplir funciones extraordinarias para garantizar la continuidad del trabajo o solucionar problemas específicos, siempre y cuando exista un mutuo acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora.

10. La solicitud que realicen las jefaturas de acatar prohibiciones y deberes inherentes a la relación laboral.



En caso de considerarse víctima de acoso laboral, acérquese al Coordinador del Departamento de RRHH y a la encargada de Salud Ocupacional.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

MTSS. (2021). GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O "MOBBING"

CAMPAÑA INFORMATIVA DE CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR, RECONOCER Y DENUNCIAR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING

¿Cuáles son las defensas y protecciones ante una situación de acoso en el trabajo?

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DE COSTA RICA

EN LA VÍA ADMINISTRATIVA INTERNA

Se podrá seguir el procedimiento de denuncia e investigación que se encuentre previsto en el reglamento interno, o que se siga en la institución para estos casos. También podrá solicitar intervención del sindicato, o recurrir a la Comisión de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional.

EN LA VÍA ADMINISTRATIVA EXTERNA

se podrá efectuar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o ante la autoridad administrativa que corresponda, a efectos de que se realice una investigación. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lleva a cabo investigaciones ante denuncias efectuadas por las personas trabajadoras.

EN LA VÍA JUDICIAL

En caso de que no exista regulación específica en la materia o que se trate de temas específicos en los siguientes escenarios:

- a) Intimar el cumplimiento del contrato.
- b) Despido indirecto.
- c) Denuncia motivada en el acoso laboral.
- d) Despido abusivo.
- e) Reparación del daño provocado por el acoso.

CONCLUSIONES

Se dispone de varias defensas ante el acoso, aunque no estén previstas en una Ley específica, que surgen de las obligaciones del contrato de trabajo y de los derechos de la persona trabajadora consagrados en textos constitucionales.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DE COSTA RICA

ACCIONES QUE PROPICIAN LA PRODUCTIVIDAD EN EL TELETRABAJO

1. ESTABLEZCA METAS DIARIAS

Establecer objetivos pequeños y alcanzables cada día refuerza la sensación de logro.

2. PRIORICE ACTIVIDADES

Establecer un plan de trabajo ayuda a delimitar lo urgente, lo importante o que no genera valor.

2. PAUSAS ACTIVAS Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Los tiempos de descanso nos ayudan a recargar energías y mantener la concentración.

3. EVITE DISTRACCIONES

Identifique los principales distractores que pueden limitar la productividad, por ejemplo uso de chats, redes sociales, otros.

4. NO PROCASTINACIÓN

Establezca límites de tiempo para cada tarea y fechas de entrega y comprométase a cumplirlas para evitar posponerla.

Diseñado por CIDTT para uso exclusivo del INAMU

CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO

Desde la Comisión Institucional para la igualdad y no discriminación hacia la población sexualmente diversa del INAMU, recordamos la conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+.



DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGBTIQ+

Desde la Comisión Institucional para la igualdad y no discriminación hacia la población sexualmente diversa del INAMU, recordamos la conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+.

Aprovechamos para agradecer la participación del funcionariado en las sesiones informativas del Plan de Acción de la Política de no Discriminación por Expresión e Identidad de Género y Orientación Sexual del INAMU 2024-2030, durante las cuales reafirmamos los resultados de los procesos participativos de construcción de dicho plan en el 2021: hay un reconocimiento de la necesidad de generar espacios de diálogo en los que podamos compartir sus experiencias de trabajo con población LGTBIQ+, así como de fortalecer el registro de datos de la población LBT usuaria del INAMU, y de aprender y conocer cómo mejorar el trabajo institucional para que el INAMU sea siempre un espacio seguro para la población LGTBIQ+, tanto a nivel de personas usuarias como de personas funcionarias.

RECORDAMOS Y CELEBRAMOS LOS AVANCES REALIZADOS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LOS DERECHOS DE TODA LAS PERSONAS EN SU DIVERSIDAD, Y RECONOCEMOS EL CAMINO QUE QUEDA AÚN POR RECORRER.

¿CÓMO HACER CONTRASEÑAS SEGURAS?

Cómo parte del mejoramiento de la seguridad en nuestro entorno institucional y personal, se brinda los siguientes consejos sobre contraseñas seguras, elaborado por el la Unidad Informática, como parte de la Campaña de Concientización.

CONTRASEÑAS SEGURAS

PROTÉGETE DE LOS ATAQUES DIGITALES

INAMU



-  UTILIZAR DISTINTAS CONTRASEÑAS
-  NO USAR INFORMACION PERSONAL
-  CAMBIAR CONTRASEÑAS PERIODICAMENTE
-  GUARDAR LAS CONTRASEÑAS A SALVO
-  UTILICE UN MINIMO DE 8 CARACTERES
-  NO COMPARTA LAS CONTRASEÑAS CON LOS DEMAS

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Cómo parte del mejoramiento de la seguridad en nuestro entorno institucional y personal, se información acerca de los Datos de Identificación, elaborado por el MICITT, como parte de la Campaña de Concientización.

Es crucial proteger los datos de identificación, como el nombre completo, dirección y fecha de nacimiento, debido a los riesgos asociados con su exposición. Entre estos riesgos se incluyen el robo de identidad, fraudes financieros, ciberacoso y otros peligros.



MINISTERIO DE CIENCIA,
INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA
Y TELECOMUNICACIONES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Datos de identificación

Es crucial proteger los datos de identificación, como el nombre completo, dirección y fecha de nacimiento, debido a los riesgos asociados con su exposición. Entre estos riesgos se incluyen el robo de identidad, fraudes financieros, ciberacoso y otros peligros.

A continuación, se presentan algunas buenas prácticas para la protección de los datos de identificación:



Utiliza contraseñas robustas y cámbialas regularmente, evita compartirlas con terceros y utiliza autenticación de dos factores siempre que sea posible.

Asegúrate de que tu sistema operativo, programas y aplicaciones estén siempre actualizados con las últimas versiones y parches de seguridad.



Evita conectarte a redes Wi-Fi públicas no seguras, utiliza una red privada virtual (VPN) si necesitas acceder a información sensible desde redes públicas.

Sé cauteloso al compartir información personal en línea y solo proporciona datos cuando sea absolutamente necesario y en sitios web seguros.



Revisa y ajusta la configuración de privacidad en tus cuentas de redes sociales para limitar la visibilidad de tu información personal.

Implementar estas buenas prácticas puede ayudarte significativamente a proteger tus datos de identificación y reducir el riesgo de exposición a amenazas.

Más información



www.micitt.go.cr



csirt@micitt.go.cr



(506) 2539-2200

NAVEGADORES WEB ACTUALIZADOS

Cómo parte del mejoramiento de la seguridad en nuestro entorno institucional y personal, se les brinda los conceptos acerca de la importancia de los Navegadores web actualizados, elaborado por el MICITT, como parte de la Campaña de Concientización.



MINISTERIO DE CIENCIA,
INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA
Y TELECOMUNICACIONES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Navegadores web actualizados



Es importante proteger el ordenador manteniendo el navegador web en sus últimas versiones.

Algunos puntos clave sobre la importancia de mantener las actualizaciones del navegador web al día:

1. Corrigen vulnerabilidades que podrían ser explotadas para robar datos personales.
2. Suelen ofrecer mejoras en la velocidad de carga de las páginas y en la eficiencia del navegador en general.
3. Asegura que sea compatible con los últimos estándares web y tecnologías nuevas.
4. Suelen incluir nuevas características y herramientas que mejoran la navegación.

Las versiones antiguas están sometidas a riesgos ya que son más vulnerables ante la entrada de virus o de malware.



www.micitt.go.cr

Más información



csirt@micitt.go.cr



(506) 2539-2200

CONTROL INTERNO: QUÉ ES GESTIÓN DE RIESGOS

La Gestión de Riesgos en el Sistema de Control Interno nos permite crear un plan para disminuir o controlar esos riesgos junto con el efecto que podrían tener para el INAMU. Un riesgo implica una posible pérdida o daño si no se atiende de forma inmediata a través de una buena gestión.

Cada dependencia de la Institución puede mitigar sus riesgos teniendo una base estratégica y congruente para tomar decisiones y planificando las acciones que puedan mitigar ese riesgo.

Así que tenemos que estar atentos siempre a: IDENTIFICAR- EVALUAR- MITIGAR y SUPERVISAR.

Comisión Ejecutiva de Seguimiento al Sistema de Control Interno y al Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional CECI-SEVRI



GOBIERNO DE COSTA RICA

¿Qué es la gestión de riesgos?



Es la gestión que implica tomar medidas para minimizar o eliminar el impacto de los riesgos potenciales en la Institución.



Es un proceso de identificación y evaluación y la creación de un plan para disminuir o controlar esos riesgos y su efecto en la Institución



CONTROL INTERNO: CIBERSEGURIDAD

La gestión eficaz de las tecnologías de la información es crucial para la seguridad, eficiencia y cumplimiento normativo del INAMU.

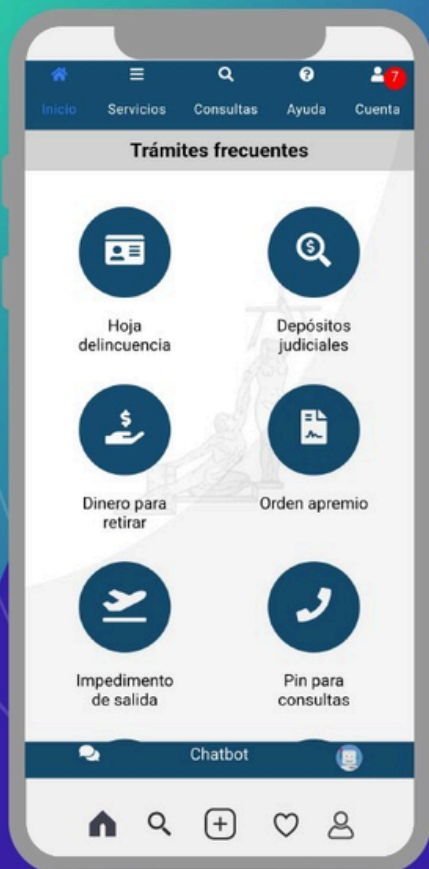
En este contexto, los controles internos en TI son esenciales para mitigar riesgos y asegurar la integridad de los sistemas de información.



CONTROL INTERNO: ¿CÓMO SE SABE SI SE LLEVA UN BUEN CONTROL INTERNO EN LA INSTITUCIÓN?



SISTEMAS TECNOLÓGICOS del Poder Judicial a su servicio



- **SISTEMA DE GESTIÓN EN LÍNEA:** para consultar y tramitar su caso judicial, evitando costos de transporte y tiempos de traslado. Ingrese a:

[https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/
GestionEnLinea/](https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/GestionEnLinea/)

- **APLICACIÓN MÓVIL:** para solicitar la hoja de delincuencia, envío de órdenes de apremio, verificar depósitos y más. Descárguela como Poder Judicial de Costa Rica.

MÁS INFORMACIÓN: 800-800-3000
<https://servicios.poder-judicial.go.cr/>



PODER JUDICIAL
Fortaleza de nuestra Democracia

07 JULIO: DÍA INTERNACIONAL DE LA
CONSERVACIÓN DEL SUELO

Comisión Ambiental Institucional

7 JULIO
Día Internacional de la
**Conservación
del Suelo**



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Redes sociales

El INAMU cuenta con el landing page *Soy Emprendedora*. Se trata de un micro sitio web el cual tiene información valiosa sobre cómo emprender. En ese sitio las mujeres podrán encontrar consejos de comunicación para ofrecer mejor tus productos: fotografías, logo e imagen gráfica; información sobre el manejo de finanzas personales y empresariales; consejos para construir mensajes atractivos para la venta de productos en diferentes plataformas y asesoramiento financiero.

Visite el sitio web y fomente su uso entre las mujeres emprendedoras con las que trabaja.

<http://www.soyemprendedora.inamu.go.cr/>

El INAMU pone a su disposición los canales de comunicación digital que posee, ahí podrá encontrar información de interés tanto para sus talleres como para compartir con nuestra población usuaria.

Facebook: inamu.costarica

Instagram: @inamu_cr

TikTok: @inamu_cr

YouTube: INAMUCOSTARICA



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
LUISA GONZÁLEZ GUTIÉRREZ

Reto de lectura 2024

La inscripción se encuentra abierta
¡Te esperamos!

Para más información:
pcascante@inamu.go.cr
2527-8452

“El éxito está en la vida que uno lleva, en cómo vive, cómo goza, cómo se integra, cómo disfruta de las pequeñas cosas”.

Laura Esquivel

Tomado de: <https://www.frasesypensamientos.com.ar/autor/laura-esquivel.html>

**Con el fin de que todo el personal del INAMU
esté enterado del quehacer institucional,
puede enviar la información para que sea publicada en este boletín
antes de la tercera semana de cada mes al correo:
ucom@inamu.go.cr**