



<p style="text-align: center;"><b>JUNTA DIRECTIVA</b></p> <p><b>PRESIDENTA</b> LICDA. PATRICIA MORA CASTELLANOS PRESIDENTA EJECUTIVA MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER</p> <p><b>VICEPRESIDENTA</b> LICDA. GLORIANA CARVAJAL CHANG REPRESENTANTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</p> <p><b>SECRETARIA</b> LICDA. ANA CATALINA MORALES LÓPEZ REPRESENTANTE DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</p> <p>MSC. GEANNINA DINARTE ROMERO MINISTRA REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>SRA. ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS REPRESENTANTE DE ORGANIZACIONES SOCIALES</p> <p>DRA. ALEJANDRA ACUÑA NAVARRO REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE SALUD</p> <p>LIC. LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p>	<p>ACTA NÚMERO OCHO-DOS MIL VEINTE DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EL DÍA DOCE DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTE, LA CUAL DIO INICIO A LAS DIECISÉIS HORAS CON TREINTA MINUTOS, CON LA PRESENCIA DE LA PRESIDENTA PATRICIA MORA CASTELLANOS, QUIEN PRESIDE Y LAS DIRECTORAS GLORIANA CALDERÓN CHANG; ANA CATALINA MORALES LÓPEZ; NATALIA ÁLVAREZ ROJAS; ANA HERNÁNDEZ BOLAÑOS; ALEJANDRA ACUÑA NAVARRO Y EL DIRECTOR LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES.</p>
---	---

### AGENDA

**CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA**

**CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES**

1. Aprobación del Acta N° 34 de la Sesión Ordinaria celebrada el 19 de diciembre del 2019.
2. Aprobación del Acta N° 04 de la Sesión Ordinaria celebrada el 06 de febrero del 2020.
3. Aprobación del Acta N° 06 de la Sesión Ordinaria celebrada el 20 de febrero del 2020.
4. Aprobación del Acta N° 07 de la Sesión Ordinaria celebrada el 27 de febrero del 2020.

**CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA**

**CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA**

1. Aprobación del Reglamento para regular la Modalidad de Teletrabajo en el INAMU, cuya ejecución se realiza en el marco de las medidas preventivas que la institución implementará para evitar la propagación de virus respiratorios a lo interno, en apego a las disposiciones emanadas por las autoridades de Gobierno competentes en la Directriz N° 073-S-MTSS, dada en la Presidencia de la República el día 09 de marzo del 2020.
2. Presentación a cargo del Departamento de Gestión de Políticas Públicas, sobre el otorgamiento del "Sello de Igualdad de Género", promovido por el INAMU para los procesos de certificación de los Sistemas de Gestión de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo.
3. Audiencia concedida a una representación de la Seccional ANEP-INAMU (la cual fue aprobada mediante Acuerdo N° 7 de Sesión N° 05-2020, cuyo propósito es establecer conversación consultiva acerca del proceso de Reestructuración en el INAMU.
4. Revisión y análisis del oficio INAMU-PE-CS-004-02-2020 de fecha 28 de febrero del año en curso, suscrito por la señora Vera Aguilar como Coordinadora de la Comisión de Ética y Valores del INAMU -CEV/, con informe sobre las principales problemáticas del INAMU, identificadas en la Pregunta 2. Principales Problemas de la Institución, parte Integral del Cuestionario para la Selección de los Valores Institucionales, enviado al funcionariado en agosto del 2018.



**DOCUMENTOS PRESENTADOS EN CUMPLIMIENTO DE ACUERDO TOMADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA**

1. Oficio INAMU-PE-0162-02-2020 de fecha 28 de febrero del año en curso, que Presidencia Ejecutiva atiende Acuerdo N° 7 de la Sesión N° 06-2020, solicitando al Comité Coordinador del Foro de Mujeres del INAMU, indicar el nombre de la persona que integrará el equipo de trabajo para el proceso de revisión del Reglamento de Integración y Funcionamiento de dicho Foro de Mujeres.

**CORRESPONDENCIA**

1. Oficio (en copia) INAMU-PE-UAL-029-2020 del 23 de febrero en curso, que la Unidad de Asesoría Legal atiende lo indicado en la nota INAMU-PE-DAF-041-2020, acerca de la Declaratoria de Incobrables en procesos de FOMUJERES.
2. Oficio P-20-23 de Servicios Múltiples Especializados S.A. -SERMULES-, suscrito por su Presidente señor Oscar Campos Castro, donde pone en conocimiento del INAMU la cantidad de mujeres capacitadas en diferentes campos, con la finalidad de otorgarles las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional.
3. Correo electrónico (en copia) remitido por la Presidencia Ejecutiva el 09 de marzo en curso, en que la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa, consulta A la Auditoría Interna del INAMU sobre el Texto Sustitutivo aprobado del Expediente N° 20.437 "Ley contra la Participación de Servidores Públicos en Paraísos Fiscales".

**CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS.**

**CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA**

La Presidenta Patricia Mora procede a dar lectura a la Agenda y en consecuencia:

**ACUERDO NÚMERO UNO**

**SE ACUERDA**

APROBAR LA AGENDA PROPUESTA PARA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO OCHO-DOS MIL VEINTE.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

**CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES**

1. Aprobación del Acta N° 34 de la Sesión Ordinaria celebrada el 19 de diciembre del 2019.
2. Aprobación del Acta N° 04 de la Sesión Ordinaria celebrada el 06 de febrero del 2020.
3. Aprobación del Acta N° 06 de la Sesión Ordinaria celebrada el 20 de febrero del 2020.
4. Aprobación del Acta N° 07 de la Sesión Ordinaria celebrada el 27 de febrero del 2020.

La Presidenta Patricia Mora somete a consideración las Actas supracitadas, las cuales una vez revisadas generan el acuerdo:

**ACUERDO NÚMERO DOS**

**SE ACUERDA**

1. APROBAR EL ACTA NÚMERO TREINTA Y CUATRO-DOS MIL DIECINUEVE CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA DIECINUEVE DE DICIEMBRE DEL DOS MIL DIECINUEVE, SIN MODIFICACIÓN ALGUNA.
2. APROBAR EL ACTA NÚMERO CUATRO DOS MIL VEINTE DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL SEIS DE FEBRERO DEL DOS MIL VEINTE, SIN MODIFICACIÓN ALGUNA.
3. APROBAR EL ACTA NÚMERO SEIS DOS MIL VEINTE DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA DEL VEINTE DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO, SIN MODIFICACIÓN ALGUNA.
4. APROBAR EL ACTA NÚMERO SIETE DOS MIL VEINTE DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL VEINTISIETE DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO, SIN MODIFICACIÓN ALGUNA.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

**CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA**

En esta Sesión no se presentó ningún tema en el Capítulo III de Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.

**CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA**

1. Aprobación del **Reglamento para regular la Modalidad de Teletrabajo** en el INAMU, cuya ejecución se realiza en el marco de las medidas preventivas que la institución implementará para evitar la propagación de virus respiratorios a lo interno, en apego a las disposiciones emanada por



las autoridades de Gobierno competentes en la Directriz N° 073-S-MTSS, dada en la Presidencia de la República el día 09 de marzo del 2020.

Se autoriza el ingreso del señor Nelson Sánchez, Coordinador del Departamento de Recursos Humanos, al ser las dieciséis horas con treinta y tres minutos; quien procede a presentar el nuevo Reglamento para regular el Teletrabajo en el INAMU.

Indica el señor Nelson Sánchez, que el Reglamento supracitado tiene por objeto establecer los lineamientos técnicos y administrativos para aplicar la modalidad de Teletrabajo a las personas funcionarias del INAMU, de conformidad con las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación disponibles en la actualidad o desarrolladas al futuro institucional, con la finalidad de mejorar la prestación de servicios a las personas administradas; aumentar la productividad; reducir costos y mejorar la calidad de vida del funcionariado institucional. Según explica, quedan excluidos de la aplicación de la presente regulación, aquellos servicios que presta el INAMU, que para su correcta y oportuna prestación es necesario que la persona que realiza las labores correspondientes las ejecute presencialmente.

Una vez esbozadas las observaciones y hechas las aclaraciones pertinentes, se acuerda:

### ACUERDO NÚMERO TRES CONSIDERANDO

1. El análisis y valoración de la propuesta de Reglamento para regular el Teletrabajo en el Instituto Nacional de las Mujeres, presentada por el Departamento de Recursos Humanos con el objetivo de establecer los lineamientos técnicos y administrativos para aplicar dicha modalidad a las personas funcionarias del Instituto.
2. Que la Presidencia Ejecutiva podrá emitir instrucciones; circulares o directrices que implementen el teletrabajo ante situaciones que comprometan o puedan comprometer la salud pública o del funcionariado, de forma tal que pueda realizar excepciones a los requisitos dispuestos en este Reglamento, siempre y cuando no representen un detrimento para la persona trabajadora o sus condiciones laborales y dichas excepciones se apliquen de manera temporal.

### SE ACUERDA

1. PROCEDER A DEROGAR EL ANTERIOR REGLAMENTO DE TELETRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.
2. APROBAR EL NUEVO "REGLAMENTO PARA REGULAR EL TELETRABAJO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES", CUYO PROPÓSITO SERÁ IMPULSAR ESTA MODALIDAD DE TRABAJO A LO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN; MISMO QUE TENDRÁ CONCORDANCIA CON LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, LEY NÚMERO 9738 EMITIDA EL DIECIOCHO DE SETIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE; PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL LA GACETA N° 184, ALCANCE N° 211 Y REGLAMENTADA MEDIANTE EL DECRETO EJECUTIVO N° 42083 SUSCRITO EL VEINTE DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE, EL CUAL FUE PUBLICADO EN LA GACETA N° 243; ALCANCE N° 286 DE ESA MISMA FECHA.
3. INSTRUIR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL INAMU, PARA QUE FORMALICE ESTOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS E INICIE DE FORMA INMEDIATA CON SU IMPLEMENTACIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME.

Al ser las dieciséis horas con cuarenta y cuatro minutos se retira el señor Nelson Sánchez.

2. Presentación a cargo del Departamento de Gestión de Políticas Públicas, sobre el otorgamiento del "Sello de Igualdad de Género", promovido por el INAMU para los procesos de certificación de los sistemas de Gestión de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo.

Al ser las dieciséis horas con cuarenta y cinco minutos se autoriza el ingreso de las señoras María Picado y Andrea Milla, del Departamento de Gestión de Políticas Públicas y Equidad de Género del INAMU, quienes proceden a exponer el tema del otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, como una estrategia para la autonomía económica de las mujeres.

Según explican, en Costa Rica se ha creado la Norma INTE G38, para que cada institución o empresa establezca un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género. A partir de la aplicación de esta Norma, el INAMU procede a otorgar el Sello de Igualdad de Género, como reconocimiento a aquellas empresas e instituciones públicas que se certifican en la misma.

Este programa se desarrolla en alianza estratégica con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); y considera el cumplimiento de funciones tales como: considerar los elementos interrelacionados de una organización, que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos que contribuyen a la igualdad de género. Propone asimismo acciones para la eliminación de las brechas de género en las relaciones laborales, aumentando la productividad y el valor agregado de la organización como elementos diferenciadores. De igual manera representa la línea base en términos de normativa nacional e internacional, aprobada por el país en materia de derechos laborales e igualdad de género. Integra la participación activa del personal, de tal forma que sus conocimientos y habilidades sean potenciados. Además, impacta de forma positiva los servicios brindados por la organización, al garantizar la igualdad de género en todos los procesos.

Esta alianza estratégica público-privada tiene como contrapartes empresas privadas; Cámaras empresariales, PNUD; y es una incidencia técnica y política para la transversalización del enfoque de género y la promoción de medidas afirmativas con el fin de que las organizaciones privadas tomen en consideración las diferencias entre las condiciones; situaciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres para que las políticas y acciones no sean neutrales al género. Busca una cultura organizacional diferente, capaz de producir bienes y servicios bajo el marco de la igualdad de trato y oportunidades y la distribución de los recursos, tanto a lo interno como externo de la organización.

Su funcionamiento como estrategia se da en el principio de que el Sistema de Gestión es una herramienta que garantiza que los cambios se incorporen estructuralmente en las empresas. El Sistema monitorea, alerta y notifica cuando es necesario hacer acciones correctivas. De igual manera desde la Gestión del personal, en la brecha salarial y en la promoción de mujeres en puestos de toma de decisiones. En cuanto al tema de Salud Integral, se considera el hostigamiento sexual y la prevención de la violencia contra las mujeres. En lo que refiere a la Corresponsabilidad del Cuido, se vincula la licencia de paternidad y el apoyo para cuido. Así mismo, se considera el Ambiente de trabajo como una cadena de valor.

Según lo indicado, un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género se implementa a través de varios aspectos, entre ellos:

- 1) Un compromiso desde la más alta jerarquía de la organización, que permite enlazar las acciones en favor de la igualdad de género, con la visión estratégica de la empresa y lograr que se involucren todas las áreas de la compañía
- 2) La realización de un diagnóstico de brechas de género es una herramienta para establecer las bases, diseñar y ejecutar planes, estrategias o acciones para el cierre de brechas de género
- 3) La implementación de una Política de Igualdad de Género, bajo el compromiso de la organización y plantea una estrategia global que se propone reducir las brechas y las desigualdades. Es un documento de carácter político, estratégico y general
- 4) El diseño de un plan de acción que debe incorporar todos los ámbitos que desarrolla la Norma INTE G38: a) gestión del personal; b) Salud Integral; c) Corresponsabilidad Social del Cuido, y d) Ambiente de trabajo.
- 5) Auditoría externa a cargo de un Organismo Certificador avalado por el ECA. La auditoría externa del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género se desarrolla en conformidad con lo que establece la Norma INTE 38-01-01
- 6) El INAMU otorga el Sello de Igualdad de Género como un reconocimiento a aquellas empresas privadas e instituciones públicas que se certifican en la Norma Nacional INTE G-38.

Como parte de los incentivos de tener el Sello de Igualdad de Género se consideran: 1) Puntaje adicional en los procesos de compra con el Estado; 2) Uso de marca registrada del Sello de Igualdad de Género; 3) Acceso a servicios de acompañamiento del INAMU; 4) Inclusión en foros y redes internacionales para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas.

Como parte de los principales resultados alcanzados del 2016 al 2019 se detallan:

- 2 Empresas Certificadas y con Sello de Igualdad de Género
- 497 Organizaciones informadas para un total de 1.451 personas
- 136 Organizaciones con proceso en el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, con 1.083 mujeres y 368 hombres
- 91 Organizaciones capacitadas
- 660 Guías Didácticas distribuidas
- 67 Empresas comprometidas
- 8 Espacios de Encuentro Empresarial a nivel nacional
- 12 Ciclos de Capacitación (San José y Huetar Norte)
- 24 Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad reconocidas

A manera de información importante, se conoce que nuevas Organizaciones certificadas, tal el caso de 5 instituciones del Gabinete de Políticas Sociales de la Vicepresidencia de República Dominicana, a saber: 1) Dirección Administrativa y Financiera (DAF) y Dirección Técnica (DT) del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS) de la Vicepresidencia de la República Dominicana; 2) Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN); 3) Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC); Administradora de Subsidios Sociales (ADESS); y 5) Progresando con Solidaridad (PROSOLI).

Por otra parte, en los Ciclos de Capacitación y herramientas didácticas se consideran temas como: a) Igualdad de Género; b) Diagnóstico de brechas de género; política de igualdad de género y construcción de un plan de acción para la igualdad de género en la empresa; c) Brecha salarial; d) Prevención y tratamiento de la violencia contra las mujeres y el hostigamiento sexual; y e) Corresponsabilidad social de los cuidados.

Como parte del proceso de coordinación entre Áreas Técnicas y Unidades Regionales, se indica que en la Región Huetar Norte, se dio un acercamiento estratégico para la sostenibilidad del proyecto, de manera tal que el Ciclo de Capacitación se dio en 21 empresas de la zona; con una Empresa reconocida con Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género. En cuanto a la atención de la violencia contra las mujeres desde las empresas, los Talleres de Capacitación para las empresas se capacitaron 41 empresas, además de la Estrategia de empleabilidad para mujeres referidas por el INAMU.

Se identifican como las Empresas con el Sello de Igualdad de Género y con Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género: Travel Excellence y Holcim Costa Rica. En cuanto a las Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género del INAMU, se tienen 24 buenas prácticas reconocidas más 17 por reconocer en el 2020.

Una vez desarrollado la presentación sobre el Sello de Igualdad de Género, se brindan recomendaciones al respecto: Revisar la Norma para adaptar a necesidades de empresas e instituciones, que permita cumplir objetivo de igualdad. Brindar un proceso de acompañamiento en la implementación y cumplimiento de las medidas para alcanzar la igualdad. Establecer categorías en proceso de certificación para empresas con reconocimientos a partir de etapas cumplidas. Propiciar que existan varios Organismos Certificadores.

De igual manera, como recomendaciones del proceso de evaluación:

Trabajar alianzas con el Sector Privado, sobre todo con las Cámaras Empresariales

Revisar la estrategia para dejar en claro el tema del cierre de brechas y no sólo de Derechos Humanos.

Fortalecer el modelo de gestión a lo interno del INAMU, mediante una estrategia de regionalización y de apoyo entre las diferentes áreas, viendo el Programa del Sello como un proceso institucional dirigido por el Área de Políticas Públicas.

Revisar el Decreto para que obedezca a una clara realidad del Sector Privado y a la coyuntura económica y política.

Revisar la estrategia en función de los cambios económicos y de la revolución tecnológica.

Establecer una estrategia diferenciada de atención y focalizar empresas grandes que tienen mayor posibilidad de obtener la certificación y poder así tener "pequeñas batallas ganadas", debido a que los costos para las PYMES son muy elevados.

Realizar alianzas con COMEX/PROCOMER/CINDE.

El indicador de logro del Programa del Sello, no tiene que ser que las empresas se certifiquen, debido a que depende de muchos factores externos al INAMU y que más bien se tienen que medir las acciones que se encaminan a ese logro.

De igual manera fueron considerados los pasos institucionales a seguir en el período 2020:

Revisar la Norma para adaptar a necesidades de las empresas e instituciones, permitiendo cumplir igualdad de género.

Brindar un proceso de acompañamiento en la implementación y cumplimiento de las medidas para alcanzar la igualdad.

Concretar alianza con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de inspección laboral con enfoque de género: a) Guía para empresas empleadoras desde un enfoque preventivo; y b) Taller de Formación a inspectores/as laborales sobre el Programa Sello de Igualdad

Establecer categorías en el proceso de certificación para empresas que obtengan reconocimientos en etapas cumplidas.

Propiciar que existan varios Organismos Certificadores.

Revisión y creación de más incentivos.

Fortalecimiento de alianzas estratégicas.

Capacidad de adaptación y acompañamiento en las necesidades que el contexto demande.

Apoyo en la revisión y avance del Programa del Sello Público.

Una vez finalizada la presentación por parte de las señoras María Picado y Andrea Milla, la Junta Directiva hizo un espacio de reflexión y consultas sobre la estrategia institucional de otorgamiento del Sello de Igualdad de Género.

La Directora Gloriana Carvajal indica que todas las instituciones deberían tomar el compromiso de pasar por el proceso de certificación, pese a la limitante en alguna de ellas de incurrir en gastos presupuestarios; siendo asimismo necesaria una estrategia de razonamiento que permita permear el sector privado.

A su vez la Directora Ana Hernández considera que este proceso requiere de un cambio cultural; siendo de igual manera de gran relevancia el establecimiento de una estrategia de comunicación adecuada.

Una vez esbozadas las observaciones y hechas las aclaraciones pertinentes, se acuerda:

#### **ACUERDO NÚMERO CUATRO CONSIDERANDO**

1. La exposición realizada por las señoras María Picado y Andrea Milla del Departamento de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, sobre la estrategia institucional de otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, promovido por el INAMU para los procesos de certificación de los Sistemas de Gestión de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo.
2. Que en Costa Rica se ha creado la Norma INTE G38, que requiere que cada institución o empresa establezca un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género. A partir de la aplicación de esta Norma, el INAMU procede a establecer alianzas público-privadas como contraparte para el otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, como reconocimiento a aquellas empresas e instituciones públicas que se certifican en dicho Programa, desarrollando una alianza estratégica con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); al vincular elementos interrelacionados en una organización, que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos que contribuyen a la igualdad de género; proponiendo asimismo acciones para la eliminación de las brechas de género en las relaciones laborales, aumentando la productividad y el valor agregado de la organización como elementos diferenciadores; integrando la participación activa del personal, de tal forma que sus conocimientos y habilidades sean potenciados; impactando de forma positiva los servicios brindados por la organización, al garantizar la igualdad de género en todos los procesos.

#### **SE ACUERDA**

1. DAR POR CONOCIDA Y ANALIZADA LA PRESENTACIÓN A CARGO DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, SOBRE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE OTORGAMIENTO DEL "SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO", PROMOVIDO POR EL INAMU PARA LOS PROCESOS DE CERTIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO.
2. ASUMIR EL COMPROMISO POR PARTE DE ESTA JUNTA DIRECTIVA, COMO UNA INICIATIVA DE PRIMER ORDEN, DE LLEVAR A CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN ELLA REPRESENTADA, LA PROPUESTA DE INSERCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DIFERENTE, CAPAZ DE PRODUCIR BIENES Y SERVICIOS BAJO EL MARCO DE LA IGUALDAD DE TRATO DE OPORTUNIDADES Y LA EQUIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS, TANTO A LO INTERNO COMO EXTERNO DE LA ORGANIZACIÓN.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

Las señoras María Picado y Andrea Milla se retiran al ser las diecisiete horas con cincuenta y ocho minutos.

3. **Audiencia concedida a personas representantes de la Seccional ANEP-INAMU**, la cual fue aprobada mediante Acuerdo N° 7 tomado en la Sesión Ordinaria N° 05-2020, con el propósito de establecer una conversación consultiva acerca del proceso de **Reestructuración en el INAMU**.

Al ser las dieciocho horas se autoriza el ingreso de la Delegación de la Filial ANEP-INAMU, conformada por:

Alejandra Paniagua Bonilla, Presidenta de la Seccional ANEP-INAMU

Keilyn Urtecho Obando, Asesora Jurídica de ANEP

Peggy Quesada Chamorro, Programa Avanzamos Mujeres

Tatiana Castellón Avilés, Psicóloga de la Delegación de la Mujer, INAMU

Diego Agüero, Proveduría Institucional INAMU

La Presidenta Alejandra Paniagua expone ampliamente y pone de manifiesto el motivo de preocupación del Sindicato ANEP-INAMU, por el contexto institucional en el marco de la coyuntura específica de reestructuración y la eventual afectación a los derechos institucionales del funcionariado.

Ante la preocupación explícita del Sindicato como una instancia legítima, la señora Ministra Patricia Mora manifiesta que ciertamente el proceso de reestructuración es necesario bajo el contexto actual del INAMU; no obstante, bajo ninguna circunstancia va a permitirse una afectación ni violación de los derechos laborales de las personas funcionarias, toda vez que se está en procura de racionalizar al máximo las decisiones institucionales.

Entre los señalamientos que hace la Presidenta Alejandra Paniagua, refiere a lo que considera como un grave error histórico, la no regionalización de la Delegación de la Mujer. De igual manera enfatiza sobre las implicaciones de no diferenciar las acciones que realiza quien presta los servicios institucionales y quien brinda la capacitación de los mismos; indicando asimismo que se requiere un proceso de adecuación de las relaciones de poder que en el INAMU se configuran, cuestionando si efectivamente un proceso de reestructuración es la única figura a través de la cual pueden realizarse los cambios requeridos, con las implicaciones que ello conlleva.

El Director Pablo Zúñiga considera de suma importancia la perspectiva del Sindicato sobre el proceso de reestructuración; no obstante, hace saber que dicho proceso fue aprobado con la incorporación de posiciones y observaciones del sector laboral, con la consideración de los derechos y la justicia social. Enfatiza la importancia de reconocer la posición del Sindicato, específicamente en el reconocimiento de la necesidad de introducir cambios en la organización y en los procedimientos de la Institución.

Explica el señor Director que la actual legislatura del INAMU ha recibido ataques externos, que en ocasiones lo deja en estado de indefensión por situaciones internas injustificadas, razón por la que se amerita realizar algunos cambios en la estructura, que no necesariamente tengan afectación en el funcionariado ni vayan en detrimento de sus condiciones laborales. Enfatiza la importancia de considerar que no pueden optimizarse los servicios de la institución, en desmejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

En razón de lo anterior, el Director Pablo Zúñiga manifiesta que la situación expuesta por la Presidenta Sindical es muy de recibo, por lo que la Junta Directiva va a ser vigilante de que los procesos de consulta serán vinculantes y que la reestructuración se dé en beneficio de la institución; del servicio que se presta y a la postre en beneficio del funcionariado, al lograr una mejor imagen pública y un mejor servicio público. Consecuentemente, el señor Director externa su compromiso en el sentido de que el Sindicato no sea separado de las discusiones y análisis institucional del proceso de reestructuración.

Es enfático el señor Director al señalar que debe tenerse claridad en que el INAMU ha llegado a un punto en que debe revisarse su accionar y de que debe darse un remozamiento en la prestación de sus servicios, en busca de una optimización de los mismos; no obstante, sin que esto represente cambio alguno ni detrimento de las condiciones laborales de cada persona funcionaria.

Interviene la señora Keilyn Urtecho, Asesora Jurídica de ANEP, para destacar la importancia del compromiso asumido por la Junta Directiva, en cuanto a no invisibilizar el trabajo del Sindicato en este proceso como prototipo de reestructuración institucional. Indica que el INAMU hizo las consultas a MIDEPLAN, con la solicitud expresa de que el Sindicato como instancia gremial, sea partícipe en la toma de decisiones en cada una de las consultas y procesos institucionales.

Enseguida la Directora Natalia Álvarez manifiesta su preocupación en cuanto a que un proceso de reestructuración se dé en el contexto actual institucional. Considera que antes deberían ser subsanadas una serie de situaciones existentes a lo interno de la institución, que deben ser modificadas.

Finalmente la Presidenta Patricia Mora reafirma el compromiso de incidir positivamente y con una visión más participativa en el proceso de reestructuración institucional

Una vez esbozadas las observaciones y hechas las aclaraciones pertinentes, se acuerda:

**ACUERDO NÚMERO CINCO**  
**CONSIDERANDO**

1. Lo expuesto por las personas representantes de la Seccional ANEP-INAMU, acerca del proceso de Reestructuración aprobado para llevarse a cabo en el INAMU.

**SE ACUERDA**

1. DAR POR CONOCIDA Y ANALIZADA LA POSICIÓN MANIFIESTA DE LA SECCIONAL ANEP-INAMU, EN CUANTO AL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN PROPUESTO PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.
2. PROCURAR QUE LA SECCIONAL ANEP-INAMU COMO INSTANCIA GREMIAL, ESTÉ VINCULADA A LOS PROCESOS DE CONSULTA INSTITUCIONALES, EN PARTICULAR LO REFERENTE AL ANÁLISIS Y DISCUSIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES EN CUANTO AL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN DEL INAMU.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD.

**ACUERDO FIRME.**

Al ser las dieciocho horas con cuarenta y cuatro minutos se retira la Delegación de la Seccional ANEP-INAMU.

4. Revisión y análisis del oficio **INAMU-PE-CS-004-02-2020** de fecha 28 de febrero del año en curso, suscrito por la señora Vera Aguilar como Coordinadora de la Comisión de Ética y Valores del INAMU -CEVI-, con **Informe sobre las principales problemáticas del INAMU, identificadas en la Pregunta 2. Principales Problemas de la Institución**, parte integral del **Cuestionario para la Selección de los Valores Institucionales**, enviado al funcionariado en agosto del 2018.

Una vez esbozadas las observaciones y hechas las aclaraciones pertinentes, se acuerda:

**ACUERDO NÚMERO SEIS**  
**CONSIDERANDO**

1. El análisis del oficio **INAMU-PE-CS-004-02-2020** de fecha 28 de febrero del año en curso, suscrito por la señora Vera Aguilar como Coordinadora de la Comisión de Ética y Valores del INAMU -CEVI-, en que presenta el Informe sobre los resultados obtenidos y las principales problemáticas del INAMU identificadas en la Pregunta 2: "Principales Problemas de la Institución", parte integral del Cuestionario para la Selección de los Valores Institucionales, enviado al funcionariado en agosto del 2018.

**SE ACUERDA**

1. INSTRUIR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, PARA TOMAR COMO INSUMO EL DOCUMENTO PRESENTADO POR LA CONTRALORÍA DE SERVICIOS MEDIANTE OFICIO **INAMU-PE-CS-004-02-2020** DEL 28 DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO, EN LO QUE REFIERE A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, TENIENDO EN CUENTA QUE CADA ÁMBITO ANALIZADO (PERSONAL; ENTORNO, ESTRUCTURAL), RESPONDE A PROBLEMÁTICAS DISTINTAS, QUE REQUIEREN ACCIONES ESPECÍFICAS DESDE PROCESOS DE INDUCCIÓN; SENSIBILIZACIÓN; CAPACITACIÓN Y GESTIÓN, ENTRE OTROS.
2. SOLICITAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN A LAS PERSONAS QUE INGRESAN, CON ALGUNOS CONTENIDOS QUE CONTRIBUYAN A CREAR COMPROMISO CON LOS FINES DEL INAMU, DESDE EL MARCO ÉTICO FILOSÓFICO Y APROPIACIÓN DE ÉSTOS.
3. ASIMISMO, SE SOLICITA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS IMPLEMENTAR PROCESOS FORMATIVOS PARA LA REVISIÓN DE PRÁCTICAS EN EL EJERCICIO DEL CARGO, RELACIONADAS CON LAS FORMAS DE EJERCER EL LIDERAZGO; EL RESPETO Y LA COMUNICACIÓN ASERTIVA. DE IGUAL MANERA, QUE DICHO DEPARTAMENTO FORTALEZCA LA COORDINACIÓN CON LA COMISIÓN DE ÉTICA Y VALORES INSTITUCIONALES, DE MANERA QUE ÉSTA SEA UN REFERENTE EN MATERIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

**DOCUMENTOS PRESENTADOS EN CUMPLIMIENTO DE ACUERDO TOMADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA**



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA N° 08 - 2020  
SESIÓN ORDINARIA  
12 DE MARZO DEL 2020



1. Oficio INAMU-PE-0162-02-2020 de 28 de febrero del año en curso, que Presidencia Ejecutiva atiende Acuerdo N° 7 de la Sesión N° 06-2020, solicitando al Comité Coordinador del Foro de Mujeres del INAMU, indicar el nombre de la persona que integrará el equipo de trabajo para el proceso de revisión del Reglamento de Integración y Funcionamiento de dicho Foro.

**La Junta Directiva da por atendido el oficio INAMU-PE-0162-02-2020 fechado 28 de febrero del 2020.**

### **CORRESPONDENCIA**

1. Oficio (en copia) INAMU-PE-UAL-029-2020 del 23 de febrero en curso, que la Unidad de Asesoría Legal refiere a lo indicado en la nota INAMU-PE-DAF-041-2020, acerca de la **Declaratoria de Incobrables en procesos de FOMUJERES.**

**La Junta Directiva da por atendido el oficio INAMU-PE-UAL-029-02-2020 del 23 de febrero del 2020, que refiere a lo señalado en la nota INAMU-PE-DAF-041-2020 acerca del proceso de FOMUJERES.**

2. Oficio P-20-23 de la empresa **Servicios Múltiples Especializados S.A. -SERMULES-**, suscrito por su Presidente señor Oscar Campos Castro, donde pone en conocimiento del INAMU la cantidad de mujeres capacitadas en diferentes áreas productivas, con la finalidad de otorgarles las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional.

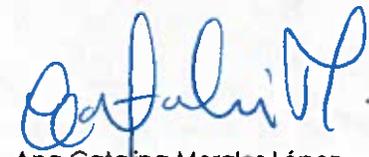
**La Junta Directiva da por conocido el oficio P-20-23 de SERMULES S.A. fechado 28 de febrero del 2020.**

3. Correo electrónico (en copia) remitido por la Presidencia Ejecutiva el 09 de marzo en curso, en que la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa, consulta a la Auditoría Interna del INAMU sobre el Texto Sustitutivo aprobado del Expediente N° 20.437 "Ley contra la Participación de Servidores Públicos en Paraísos Fiscales".

**La Junta Directiva da por analizado el documento en que la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa hace consulta sobre el Texto Sustitutivo del Expediente N° 20.437 "Ley Contra la Participación de Servidores Públicos en Paraísos Fiscales".**

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Ordinaria número ocho dos mil veinte concluye al ser las diecinueve horas con cuarenta y cuatro minutos.

  
Patricia Mora Castellanos  
Presidenta

  
Ana Catalina Morales López  
Secretaria