

<p style="text-align: center;">JUNTA DIRECTIVA</p> <p>PRESIDENTA MÁSTER MARCELA GUERRERO CAMPOS PRESIDENTA EJECUTIVA MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER</p> <p>VICEPRESIDENTA SRA. ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS REPRESENTANTE DE ORGANIZACIONES SOCIALES</p> <p>SECRETARIO LIC. LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LICDA. NATALIA ÁLVAREZ ROJAS REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>SRA. SOFÍA RAMÍREZ GONZÁLEZ REPRESENTANTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</p> <p>DR. DANIEL SALAS PERAZA REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE SALUD</p> <p>MÁSTER VERÓNICA GAMBOA LIZANO REPRESENTANTE DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</p>	<p>ACTA NÚMERO VEINTIDÓS-DOS MIL VEINTIUNO DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EN MODALIDAD VIRTUAL POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EL DÍA DOS DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, LA CUAL INICIÓ A LAS DIECISÉIS HORAS CON CUARENTA Y TRES MINUTOS, CON LA PRESENCIA DE LA PRESIDENTA MARCELA GUERRERO CAMPOS, QUIEN PRESIDE; LA VICEPRESIDENTA ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS, LAS DIRECTORAS NATALIA ÁLVAREZ ROJAS, VERÓNICA GAMBOA LIZANO, SOFÍA RAMÍREZ GONZÁLEZ Y EL DIRECTOR LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES.</p> <p>AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN POR RAZONES PROPIAS DE SU CARGO: EL DIRECTOR DANIEL SALAS PERAZA.</p> <p>LA PRESENTE SESIÓN ORDINARIA N° 22-2021 FUE REALIZADA EN MODALIDAD VIRTUAL, BAJO EL MARCO DE LA EMERGENCIA NACIONAL DECLARADA MEDIANTE DECRETO EJECUTIVO NÚMERO 42227-MP-5 DEL 16 DE MARZO DEL 2020, EMITIDO ANTE LA PROPAGACIÓN EN EL TERRITORIO NACIONAL DEL VIRUS SARS-CoV-2 CAUSANTE DE LA PANDEMIA MUNDIAL COVID-19.</p>
--	--

AGENDA

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta No 21-2021 de la Sesión Ordinaria celebrada el 26 de agosto del 2021 en modalidad virtual.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Exposición sobre criterio y propuesta técnica del INAMU y el IMAS con relación a las propuestas de Reforma del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, será presentado por la señora María Picado, Coordinadora del Departamento de Políticas Públicas. En la sesión ordinaria N° 21-2021 se acordó hacer una breve exposición en la siguiente sesión.
2. Conocimiento de la solicitud de prórroga para la actualización y alineamiento del Catálogo de programas e indicadores institucionales y Mapa de procesos del INAMU remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-102-2021, suscrito por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura Unidad de Planificación.
3. Conocimiento y presentación del Plan de Trabajo, metodología y técnicas "Evaluación del modelo de gestión de FOMUJERES" el cual será presentado por la señora Ana Victoria Naranjo, jefatura de la Unidad de Planificación Institucional y el señor Luis Gómez Cerdas, representante del Equipo Evaluador.

4. Conocimiento de respuesta al oficio INAMU-AJD-065-2021 Acuerdo N°5, Acta N° 19-2021 recibido mediante oficio INAMU-PE-DAF-0431-2021 por parte de la señora Zaida Barboza, Directora Administrativa Financiera a.i., referente al plazo de entrega ante la Junta Directiva de los informes y documentos relacionados con presupuesto. Este documento se circuló la semana pasada para conocerlo en esta sesión.
5. Conocimiento del Informe de los procesos de cobros judiciales FOMUJERES 001-IPCJF-UAL-INAMU-2021 remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-172-2021 el 12 de agosto de los corrientes, suscrito por la señora Odette Brenes Solano, Jefatura Unidad Asesoría Legal.

APROBACIÓN DE DOCUMENTOS QUE EN SESIONES PASADAS SE CONSIGNARON PARA SER REVISADOS

1. Aprobación de la propuesta de Reglamento de Tecnologías de Información, recibido mediante oficio INAMU-PE-UAL-141-2021. En la sesión ordinaria N° 20-2021 se acuerda otorgar dos semanas para su respectiva revisión y posterior aprobación.
2. Aprobación del Informe de Autoevaluación 2020 Control Interno remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-CECI-SEVRI-003-2021. En la sesión ordinaria N° 20-2021 se acuerda otorgar dos semanas para su respectiva revisión y posterior aprobación.
3. Aprobación del Reglamento para el funcionamiento de la comisión Ejecutiva de Seguimiento al Sistema de Control interno y al Sistema específico de valoración del riesgo institucional – CECI-SEVRI, remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-177-2021. En la sesión ordinaria N° 20-2021 se acuerda otorgar dos semanas para su respectiva aprobación.

CORRESPONDENCIA

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

La Presidenta Marcela Guerrero Campos procede a dar lectura a la Agenda y, en consecuencia, se acuerda:

ACUERDO NÚMERO UNO

SE ACUERDA

1. APROBAR EL ORDEN DE LA AGENDA PARA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO VEINTIDÓS-DOS MIL VEINTIUNO, A REALIZARSE EN MODALIDAD VIRTUAL EL DÍA 02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021. SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR

1. Aprobación del Acta N° 21-2021 de la Sesión Ordinaria celebrada el 26 de agosto del 2021 en modalidad bimodal.

La Presidenta Marcela Guerrero somete a consideración el Acta supracitada, la cual una vez revisada genera el acuerdo:

ACUERDO NÚMERO DOS

SE ACUERDA

1. APROBAR EL ACTA N° 21-2021 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 26 DE AGOSTO DEL 2021 EN MODALIDAD BIMODAL, A LA CUAL NO SE LE HIZO MODIFICACIÓN ALGUNA.

En el momento de la votación se contabilizan cinco votos a favor. La directora Natalia Álvarez no se encontraba conectada virtualmente en ese momento (se hace la salvedad tomando en cuenta que en la sesión pasada no participó y que por lo tanto no puede votar este punto).

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 Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Exposición sobre criterio y propuesta técnica del INAMU y el IMAS con relación a las propuestas de Reforma del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, será presentado por la señora María Picado, Coordinadora a.i del Departamento de Políticas Públicas. En la sesión ordinaria N° 21-2021 se acordó hacer una breve exposición en la siguiente sesión.

Al ser las dieciséis horas con cuarenta y siete minutos ingresa la señora María Picado, Coordinadora del Departamento de Políticas Públicas.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



La presidenta Marcela Guerrero abre el tema manifestando que en el momento en que la Junta Directiva de la CCSS anuncia que va a hacer una reforma al IVM y que dicha reforma, entre las medidas que están consignadas, es el cierre de la pensión anticipada para hombres y mujeres, el INAMU reaccionó de forma inmediata. Eso significó, no solo, que recibieran a la Presidenta Ejecutiva del INAMU en sesión de Junta Directiva de la CCSS, como también que, a escasos 10 días después, el señor Román Macaya, Presidente Ejecutivo de la CCSS, se presentara en sesión de Junta Directiva del INAMU para explicar tanto antecedentes como las reformas.

Las señoras Ana Lorena Flores, Directora Técnica y María Picado, Coordinadora de Departamento de Políticas Públicas, iniciaron reuniones técnicas con el equipo de la CCSS, en las cuales la Presidencia del INAMU asumió un liderazgo y una razonabilidad en términos de buscar que el Consejo de Gobierno y en particular el Presidente de la República, entendieran la dimensión de lo que significa el sistema de reforma para las mujeres y adicionalmente, tal como lo explicó el señor Román Macaya, desde 1947 estaba claro que la pensión de las mujeres y los hombres estaba para los 65 años y en los setentas se establecen esas ventanas para la pensión anticipada.

Ciertamente esta discusión pasó por Consejo de Gobierno, reuniones con el Presidente, reuniones a partir de los planteamientos técnicos, reuniones con diferentes especialistas de los cuales María Picado lideró varios de los procesos con el aval de toda la parte técnica.

Fueron dos meses bastante intensos y lo que se va a mostrar en esta presentación, no solo son los paso a paso, sino los argumentos que el INAMU puso sobre la mesa.

Se contó con la apertura de los datos que tiene la CCSS que están solamente segregados por sexo y no por ocupación. Nos dimos cuenta, hay que ponerlo sobre la mesa porque nos va a dar pie a una contratación de un estudio mucho más oportuno, para saber realmente cuál es la interseccionalidad de las mujeres en este país en relación con el sistema de pensiones por lo menos el IVM.

Nos percatamos de que, en poblaciones de mujeres, tal como lo explicó el Presidente Ejecutivo de la CCSS y su equipo, existen diferencias: aquellas mujeres que tienen trayectorias laborales más permanentes (generalmente en el sector público) tienen una ventaja comparativa en relación con otras poblaciones de mujeres en otros sectores para alcanzar la pensión y sobre todo la pensión anticipada.

La Presidenta Marcela Guerrero manifiesta que fue excepcional el trabajo del Departamento de Políticas Públicas, pero sobre todo la seriedad y la solvencia de la Dirección Técnica en proveer la información para que esta Presidencia pudiera tener un debate con datos y argumentos.

Todos queremos tener una pensión y la gran discusión es que si no tenemos los datos para saber cuál es la viabilidad de esos regímenes en el tiempo y cuál es la solvencia y los puntos de partida en razón del por qué se toman medidas como, por ejemplo: fechas críticas para tocar no solo los intereses, el principal, eventualmente incluso comerse las reservas; si no tenemos claridad de cuál es el impacto en relación con la pirámide etaria o la informalidad de este país, difícilmente podemos tener una visión que nos permita un abordaje mucho más integral para garantizar los derechos de las mujeres en este país.

Hubo consultas con OIT, quien no asume una posición oficial pero sí respalda al INAMU porque los datos que están consignados compartimos con ellos que, los impactos diferenciados y las trayectorias laborales están basadas definitivamente en esas brechas, que es de conocimiento de toda la Junta Directiva, además que los sistemas de protección social deberían de tener como tendencia poder, de alguna forma, contener y mejorar y hacer acciones diferenciadas para que esas brechas que se van manifestando a lo largo de la vida de las mujeres: por salarios, historia laboral, porque no pueden contribuir, porque tienen que salirse por el tema de cuidado; definitivamente tienen que verse reflejadas en ese sistema de protección social, ese es el gran pacto, y este fue parte de una discusión por el fondo que se manifestó.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
MINISTRO DE DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL

CRITERIO

PROCESO DE REFORMA DEL RÉGIMEN IVM DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Puntos de partida

- Se reconoce la necesidad de fortalecer y extender la sostenibilidad de IVM.
- Hay un marco limitado y complejo para la toma de decisiones, las cuales en todos los casos y todas las combinaciones posibles, serán limitadas en cuanto al reto de la sostenibilidad del Régimen.
- Las principales brechas en los sistemas de pensiones surgen porque estos están basados en la idea de que la historia laboral, salarial y contributiva, es igual entre hombres y mujeres y esto no es así debido a que las historias laborales de ambos sexos se cruzan con las estructuras generadas por el sistema sexo/género.
- Las tendencias actuales en materia de protección social y de los seguros sociales buscan subsanar esas desigualdades. En ese contexto, los sistemas de pensiones pueden servir tanto para la reproducción como para la disminución de las brechas entre hombres y mujeres.
- Cualquier reforma del RIVM debe apuntar a disminuir la desigualdad de género en los sistemas de pensiones apelando al principio de igualdad constitucional e igualdad sustantiva. La Constitución de nuestro país no solo prohíbe la discriminación, sino que da la posibilidad de que el poder público pueda otorgar tratamientos diferenciados a situaciones distintas, siempre y cuando se funde en una base objetiva, razonable y proporcionada.

Objetivos del criterio técnico

- Que el proceso de toma de decisiones se viabilice con la observancia de las condiciones estructurales y los efectos diferenciados de las distintas medidas sobre las mujeres y su condición y percepción de bienestar.
- Partiendo de que una gran parte de las inequidades de género puede ser compensada por medio del diseño de los sistemas de pensiones, la CCSS como entidad Estatal, debe contribuir desde sus competencias, al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y no discriminación.

Se tenía claro, como punto de partida, que había un proceso en donde tenía que observarse esas diferencias estructurales, incluso fue una discusión muy interesante, porque fueron conscientes que todo ese paquete de brechas que hay a lo largo de la vida laboral, salarial, de cuidado de las mujeres no se iba a resolver en el IVM, fueron muy estratégicas en poner sobre la mesa que esos impactos estructurales tienen que verse reflejados de alguna forma.

Características de las trayectorias laborales de las mujeres que justifican acciones afirmativas

- Una menor tasa de participación laboral: la tasa de desempleo de las mujeres es de 12,4 puntos porcentuales más alta que la de los hombres. El subempleo es 5,7% más alto en las mujeres y la participación laboral de las mujeres es de 23% más baja que la de los hombre (INEC, 2021).
- Durante el año 2020 un 40% del total de empleos de diferentes sectores económicos fueron los más afectados por la crisis económica. Los empleos mayormente desarrollados por mujeres fueron particularmente afectados ya que se encuentran en los sectores de mayor riesgo ante la crisis: sector servicios y comercio (OIT, 2020).

Partiendo del principio que las principales desigualdades e inequidades se dan porque los sistemas de pensiones piensan que las trayectorias laborales de hombres y mujeres son las mismas, entonces establece medidas iguales para todos; el trabajo del INAMU fue evidenciar que no tenemos las mismas trayectorias laborales y que hay brechas muy claras a la hora de gozar del beneficio de la seguridad social, de una pensión, por ejemplo, y que esas inequidades que se van dando a lo largo de la trayectoria laboral de las mujeres es necesario tomarlas en cuenta para no cometer discriminaciones al tratar igual lo que es diferente. Se centraron en varios datos de la carrera laboral de las mujeres:

* menor tasa de participación laboral

* durante el año 2020, un 40% total de los empleos de diferentes sectores se vieron afectados y la mayoría se dieron donde estaban colocadas las mujeres. Aquí se evidencia que las mujeres se vieron más afectadas que los hombres en la pandemia.

Características de las trayectorias laborales de las mujeres que justifican acciones afirmativas

- Más interrupciones en la trayectoria laboral: las mujeres no solo ingresan de manera tardía al mercado, normalmente por responsabilidades relacionadas con los cuidados, sino que presentan trayectorias laborales intermitentes o interrumpidas. Salidas y entradas al mercado laboral por embarazos, cuidados a personas total o parcialmente dependientes y otras cargas del trabajo no remunerado asignado a las mujeres.
- Las mujeres dedican 35:49 horas al trabajo doméstico no remunerado y de cuidados mientras que los hombres dedican únicamente 13:42 horas (ENUT, 2017).
- La carga global de trabajo, es decir, la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado de la población ocupada en el mercado laboral, es de 69 horas y 53 minutos para las mujeres y 62 horas con 56 minutos los hombres (ENUT, 2017).

Es importante evidenciar que las mujeres tienen más interrupciones en la trayectoria laboral ya que no solo ingresan de manera tardía al mercado laboral, sino que presentan trayectorias laborales intermitentes. Esto fue muy evidente con la pandemia ya que muchas mujeres tuvieron que dejar de trabajar porque sus hijos no estaban en las escuelas por lo que sufrieron un recargo adicional.

En relación con el trabajo doméstico no remunerado, hay una diferencia aproximada de 22 horas con respecto a la diferencia de tiempo invertido entre mujeres y hombres.

La carga global es la suma dedicada a tiempo remunerado y tiempo no remunerado.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



Características de las trayectorias laborales de las mujeres que justifican acciones afirmativas

- Salarios más bajos que los hombres (brecha en remuneración): en Costa Rica, según el Estado de la Nación (2018), la brecha salarial -calculada mensualmente- se mueve entre un 17%, en el año 2013, y un 12%, en el año 2017. Según el INEC la brecha es de un 13,3% en todos los sectores (INEC, IV Trim 2018).

Salarios más bajos: la brecha en salarios en Costa Rica, según el Estado de la Nación, se mueve entre un 17% y un 12% y según el INEC es de un 13%, entonces si existe una brecha salarial, es decir que por iguales actividades recibimos aproximadamente un 13% menos, no nos pueden tratar igual inclusive a la hora de determinar el monto de las cuotas, por ejemplo.

Características de las personas que se están pensionando de manera anticipada Muestra de datos, 2020

- En el año 2020 se otorgan 16.341 nuevas pensiones. Un 71% se otorgan a hombres (11.660) y 29% a mujeres (4.681).
- La mayoría de las nuevas pensiones son anticipadas, que corresponden al 57% del total. De las anticipadas, un 74% son de hombres y 26% de mujeres.

Un dato importante son las características de las personas que se están pensionando en este momento, este dato fue facilitado por la CCSS, en el año 2020, del total de las nuevas pensiones un 71% corresponde a hombres y un 29% a mujeres de las cuales. La mayoría de las nuevas pensiones son anticipadas y el porcentaje mayor corresponde a los hombres.

Este dato nos dice que, (los planteamientos se hacen desde un enfoque de responsabilidad) tenemos un porcentaje muy alto de personas que se está pensionando anticipadamente lo cual indica que las pensiones anticipadas afectan la sostenibilidad del régimen, y lo interesante es que son los hombres quienes ocupan el mayor porcentaje.

Este dato nos sirve para decir que si las mujeres mantenían una pensión anticipada el régimen podía soportarlo porque se habla de un 26% que podía compensarse con ese 74% que ya se iba a pensionar a los 65 años.

Simulación de escenarios variando la edad de retiro de las mujeres

Situación	MC3 (Agotamiento de la Reserva)	Razón de Solvencia
Propuesta en la Reforma: Mujeres y Hombres a la Edad Normal de Retiro (65)	Extiende en 16 años más respecto del Escenario Base	64.9%
Mujeres a partir de los 64; Hombres a partir de los 65	Extiende en 14 años más respecto del Escenario Base	63.4%
Mujeres a partir de los 63; Hombres a partir de los 65	Extiende en 12 años más respecto del Escenario Base	61.8%
Mujeres a partir de los 62; Hombres a partir de los 65	Extiende en 10 años más respecto del Escenario Base	60.2%

Ninguno de los escenarios propuestos, en donde lo que varía es la edad de retiro de las mujeres, choca con el objetivo general de la propuesta de reforma del RIVM presentada por la CCSS que busca pasar de una razón de solvencia del 48% al 60%.

Cuando se empezó a hacer el trabajo del análisis de los datos, el tiempo con el que se contó fue corto, una vez que la Caja facilitó las bases de datos, se procesaron y se sacaron algunas conclusiones, la OIT nos confirma que la meta que la CCSS se había impuesto alcanzar al 2050 implicaba que se podía mantener que las mujeres tuviesen la posibilidad de los 62 años y no afectaba la meta señalada en razón de la solvencia del 60%.

Bajo la autonomía de la CCSS se tomó la decisión de los 63 años.

La propuesta que se presentó estaba sustentada técnicamente con datos y acorde con el objetivo de pasar del 48% al 60% y cumplía con el objetivo inicial.

Propuesta Instituto Nacional de las Mujeres Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social

- Establecer una acción afirmativa dirigida únicamente a las mujeres, de manera que ellas puedan acceder a una pensión anticipada a la edad de 62 años, esto en reconocimiento a los elementos anteriormente presentados.
- Esta medida debe ser de carácter permanente, sujeta a modificación de acuerdo con el avance de la Caja Costarricense del Seguro Social en el establecimiento de medidas compensatorias que se apliquen a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres y que les permitan disfrutar, en igualdad de condiciones que los hombres, el derecho a la jubilación.

Conclusiones de la OIT sobre propuesta INAMU -MDHIS

- Si se considera el escenario de retiro anticipado de la mujer a los 62 años, se alcanzaría el objetivo actuarial de la propuesta planteada por el Equipo Técnico Especializado de la CCSS de lograr una razón de solvencia igual o superior a 60%.
- El impacto marginal en el índice de solvencia de establecer el retiro anticipado solo para las mujeres se ubica en un rango relativamente manejable; así, por ejemplo, si se fija en 62 años, en comparación con hacerlo a los 65 años, ello representa una diferencia relativamente del 7.2% en el valor de la meta del índice de solvencia de eliminación plena del retiro anticipado (la distancia relativa de 60.2% respecto de 64.9%); una edad de anticipo para las mujeres de 63 años, implica un efecto marginal del 4.7% (la distancia relativa de 61.8% respecto de 64.9%).
- Se puede afirmar que existe cierto margen de maniobra para considerar una edad de retiro anticipado diferenciada e inferior para las mujeres.
- El país puede abrir espacios para el planteamiento de diversos escenarios de reforma que contribuyan al régimen, pero que a la vez no sean regresivos con las mujeres en materia de empleo y seguridad social.

El criterio técnico emitido por la OIT respalda que, el escenario del retiro anticipado es válido y que la CCSS puede darse la oportunidad de considerar este criterio porque no está afectando que existe un margen de maniobra importante para que esa edad de retiro pueda mantenerse.

La OIT consignó en su documento que todos los sistemas de pensiones más maduros y más desarrollados en el mundo están yendo hacia un aumento y una equiparación de edad de retiro pero que esos sistemas antes de hacer eso han aplicado medidas compensatorias hacia las mujeres antes de llegar a equiparar.

Tendencias en los sistemas de pensiones maduros

- Ir aumentando las edades de retiro tanto en hombres como en mujeres.
- Pero esta tendencia viene acompañada con una equiparación gradual de las condiciones de retiro entre hombres y mujeres.
- OIT: *“Una tendencia paralela, más marcada en los países con legislaciones en seguridad social más avanzadas, es hacia la introducción de acciones afirmativas para compensar las bien conocidas inequidades de género que perjudican las condiciones de jubilación de las mujeres, causadas frecuentemente por salarios más bajos o mayor proporción de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, carreras laborales y contributivas más cortas y niveles de beneficio inferiores en comparación con las de los hombres.”*

¿Porqué debe acogerse esta propuesta?

- El RIVM de la CCSS debe partir del reconocimiento de las afectaciones diferenciadas en hombres y mujeres de las medidas y reformas propuestas con el objetivo de que dicha institución del Estado responda a las Políticas Nacionales y compromisos internacionales en materia de Igualdad y equidad de género, proponiendo reformas que coadyuven en un sistema de Seguridad Social más inclusivo e igualitario que combine las reformas normativas con políticas y acciones diferenciadas que contribuyan a la disminución de las brechas entre hombres y mujeres.
- Para disminuir las desigualdades, el RIVM debe partir del principio de solidaridad, es decir debe contar con un sistema solidario que permita la incorporación de elementos redistributivos entre personas con diferentes trayectorias laborales y socioeconómicas.
- No se puede penalizar a las mujeres por las características de sus trayectorias laborales cuando estas son producto de problemas estructurales que las trascienden y que resolverlos es responsabilidad de todos los actores: del Estado, la empresa privada y la sociedad civil, las organizaciones, entre otros.

¿Porqué debe acogerse esta propuesta?

- La pensión anticipada únicamente para las mujeres permite el reconocimiento y la visibilización de las asimetrías entre hombres y mujeres.
- El Estado y la sociedad en su conjunto deben ser consecuentes con el reconocimiento del impacto del aporte en el desarrollo que dan las mujeres al país por medio del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, que según el Banco Central, equivaldría al 25.3% PIB.
- Mientras se avance al reconocimiento de los cuidados como un bien público y un derecho desde un enfoque de corresponsabilidad social, se requieren acciones afirmativas que compensen el aporte de las mujeres.
- Muchos países antes de emparejar el piso de edad han tenido más tiempo y mayor decisión para ajustar el piso de las desigualdades estructurales.

En la propuesta escrita se consignaron nueve medidas compensatorias pero las que se negociaron fueron estas tres.

Hay muchas que son para trabajarlas a mediano y largo plazo.

En el acuerdo de la CCSS se establece la constitución de esta mesa de trabajo para trabajar las medidas compensatorias, el cual es un logro del INAMU.

Propuesta de medidas compensatorias que deben trabajarse a un corto y mediano para equiparar condiciones de retiro

1. Acreditar a las mujeres tiempos de contribución por los períodos de maternidad y cuidados de miembros familiares (Chile ha adoptado tales medidas en la reforma del 2008, Alemania también las tiene).
2. Revisar lo establecido en la Ley 7756 Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas, debido a que actualmente las personas que piden licencias para fase terminal ven afectados sus cuotas cotizadas para la pensión. La mayoría de estas personas son mujeres.
3. Distribución diferenciada de cuotas, en donde se establezcan cuotas más bajas que reconozcan la brecha salarial de las mujeres que actualmente, según el Estado de la Nación, oscila entre el 13 y 17%.

Estas fueron las tres medidas que se negociaron con mayor fuerza y de manera bilateral con los miembros de la Junta

Propuesta de medidas compensatorias que deben trabajarse a un corto y mediano para equiparar condiciones de retiro

4. Mejorar las reglas de beneficios de maternidad y paternidad, extendiendo el período de licencia, aumentando el compartir de las tareas de cuidado por el niño recién nacido, y protegiendo el empleo femenino para que las madres puedan retomar su trayectoria laboral después de la maternidad.
5. Mejorar beneficios familiares, para que tener hijos no sea riesgo de pobreza
6. Buscar eliminar cualquiera obstáculo a que las mujeres puedan tener acceso a pensiones no contributivas (por ejemplo, si en el régimen no contributivo hay una prioridad para jefes de hogar, frecuentemente son los hombres los titulares, actualmente hay un 25% de hombres que no tienen seguro no contributivo frente a un 65% de mujeres, según datos de OIT).

Estas medidas son más generales y gradualmente se van a ir trabajando.

Propuesta de medidas compensatorias que deben trabajarse a un corto y mediano para equiparar condiciones de retiro

7. Se recomienda revisar la edad para acceder a la pensión no contributiva de tal manera que se equipare o acerque afirmativamente con la edad mínima de pensión que se defina finalmente para consolidar el derecho en el IVM. La sociedad y el Estado debe reconocer el aporte económico dado al país por parte de las mujeres, producto de sus responsabilidades en las tareas de cuidados que como se mencionó anteriormente, de acuerdo con los resultados del BCCR, el valor económico del TDNR 2017 es del 25.3% del Producto Interno Bruto, lo que representa un monto de 8,3 Billones de colones. De esta cantidad, 5,9 Billones de colones los aportan las mujeres (18,0%) y 2,4 Billones de colones los aportan los hombres (7,3%).
8. Trabajar los aspectos relacionados con la formalización de las mujeres de manera que se aproveche el bono de género. Sobre este punto, cabe mencionar que según estimaciones de Martínez-Gómez, Miller y Saad (2013) el dividendo de género para Latinoamérica es igualmente grande que el primer dividendo demográfico. Por lo anterior, la mayor parte de las oportunidades del dividendo de género provienen de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Así mismo, según datos del Estado de la Nación (2018) la pobreza total del país se reduciría a la mitad si se empleara, en condiciones de formalidad, a las mujeres hoy desocupadas, en subempleo o empleos informales.

Propuesta de medidas compensatorias que deben trabajarse a un corto y mediano para equiparar condiciones de retiro

9. Otras medidas están relacionadas con ampliar la cobertura de aseguramiento contributivo de las mujeres en su diversidad. El modelo de aseguramiento debería centrarse en las personas y reconocer las diferencias entre las mujeres y los hombres y sus condiciones reales para la generación de ingresos por razones de género y socioeconómicas y culturales. Por ejemplo, considerar sectores económicos cuyo momento de temporada es alto y por ende genera ingresos importantes durante un periodo de tiempo versus cuando se da la situación contraria en que se ven reducidos esos ingresos permitiendo una modalidad de pago del seguro ajustada a esas realidades.
10. Impulsar la modalidad de aseguramiento colectivo, lo cual podría ser una vía para grupos de mujeres asociadas por actividades económicas. De acuerdo con los datos enviados por la Gerencia de Pensiones, en el 2020, solamente 23 mujeres fueron aseguradas bajo esta modalidad frente a 201 hombres.

Estas medidas compensatorias se plantearon en el documento y se tienen que empezar a negociar y trabajar en la mesa de trabajo que se constituyó.

Apuntes finales:

- El compromiso país de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (social, político y económico) no debe ser tarea exclusiva del INAMU, sino que requiere del compromiso de la Institucionalidad pública en su conjunto y de actores del sector privado y la ciudadanía.
- Es tarea del Estado costarricense y una deuda pendiente, la visibilización y reconocimiento del aporte que hacen las mujeres al desarrollo económico del país por medio de las labores de cuidados y trabajo doméstico no remunerado que son las que permiten que el mundo productivo se desarrolle. Como ya se mencionó, cobra relevancia el dato del Banco Central de Costa Rica que, en el 2017, calculó la cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado en un 25,3% del PIB.
- El INAMU apela al compromiso que siempre ha mostrado la CCSS en atender desde una visión integral las problemáticas de distintos grupos para acceder a la seguridad social, y en especial, la comprensión que tiene sobre las mujeres que constituyen el 50% de nuestra población.
- Nos referimos a un asunto de justicia social frente al cual, invitamos a la CCSS a que se sume a este esfuerzo país por mejorar las condiciones de vida de las mujeres diversas y hacer eco del lema de Naciones Unidas de "No dejar a nadie atrás".

La importancia de que la CCSS, como institución del Estado, cumpla con sus compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad y que se reconozca la contribución que las mujeres dan al país, que, si se ve según la cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado presenta el 25.3% del PIB del país, entonces, cómo el país le está devolviendo esto a las mujeres?

La presidenta Marcela Guerrero expresa que esta presentación es una pincelada del esfuerzo realizado y abre la palabra para que los miembros de Junta Directiva formulen preguntas o hagan comentarios.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



La directora Ana Hernández manifiesta que, viendo la información desde el documento y lo que se ha expuesto, el hecho de haber enfrentado a la CCSS es una acción afirmativa. Considera que el documento circulado es de análisis, está muy bien presentado entre la demanda y la propuesta; opina que uno de los puntos que sería importante trabajar más es el de la edad y la trayectoria de trabajo de las mujeres, el tema de los cuidados es un tema que el INAMU debe darle mayor énfasis y la corresponsabilidad; al igual que la acreditación de los tiempos de las mujeres a los cuidados en los periodos de maternidad porque no solo es la mujer que llega a dar a luz sino también la que cuida a los hijos de otras.

El tema de pensiones no contributivas considera que es una necesidad urgente de trabajar, no solo de tener una visión entre los cuidados y la trayectoria laboral de las mujeres que han dedicado la vida al cuidado y ver de qué manera se incorpora una meta concreta.

Opina que es importante entender que hay muchas acciones afirmativas planteadas y que el hecho de formar una comisión, acceder a la información que la CCSS tiene y poder opinar sobre esos estudios es muy valiosa; la importancia de la relación que se forjó con la CCSS, la cual se debe aprovechar.

Considera importante dar a las mujeres cuentas de lo que se ha hecho, un resumen de esto, muy ejecutivo y muy desde una línea estratégica de información y de acción afirmativa. Si no se manda todo el documento, por lo menos, al Foro y a través de algunas organizaciones: CEDAW, Mujeres en Acción, Alianza, se puede multiplicar esta información.

Reflexiona que lo hecho es un avance y ver los datos de lo consignado en el documento es reafirmar todas las brechas que tienen las mujeres en la seguridad social que se convierten en vida cotidiana.

Extiende su felicitación y queda a la orden de ayudar a divulgar el trabajo realizado.

La presidenta Marcela Guerrero opina que debe quedar por escrito para el respectivo seguimiento y divulgación, que se reproduzca y se vean las condiciones en toda su dimensión.

El director Pablo Zúñiga opina que el trabajo realizado es uno de los más importantes y sustantivos que se han llevado a cabo en el INAMU para establecer en una de las instituciones públicas más importantes del país una visión diferenciada de la realidad de las trabajadoras del país frente a los derechos jubilatorios; esto es fundamental porque la CCSS hasta la fecha nunca había hecho esa distinción, se habían negado en lo absoluto en algún momento a principio del siglo hubo una discusión similar pero la CCSS se cerró absolutamente y no permitió que esa discusión se diera y entonces seguimos teniendo solo un sistema de jubilación donde el factor dominante fuera el masculino, el trabajador y las mujeres estaban totalmente invisibilizadas en relación con sus particularidades, no solo económicas, sino de vida y de oportunidades.

Considera que este es un tema que debería ser motivo de noticia, qué fue lo que hizo el INAMU y su incidencia en las resoluciones finales que se tomaron.

Felicita a doña María Picado y su equipo por el trabajo tan importante realizado y el avance desde la perspectiva de las mujeres trabajadoras.

La presidenta Marcela Guerrero agradece el apoyo del Presidente de la República, el cual estuvo totalmente anuente a escuchar y a generar, en palabras de él, que tenía que encaminarse la mejor opción para las mujeres; expresa la importancia del trabajo del señor Juan Luis Bermúdez Madríz, Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social y del señor Román Macaya quien fue absolutamente transparente y quien dio la instrucción de que los actuarios abrieran las bases de datos y las compartieran con el INAMU.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



La directora Ana Hernández expresa que hay que hacer una memoria política de esto para que queden y desde las organizaciones de mujeres se pueda mantener la demanda del seguimiento porque esto respaldaría lo que se hizo y protegería en los eventuales cambios el trabajo que se hace y se ha hecho.

La presidenta Marcela Guerrero explica que se va a hacer un trabajo en una mesa que tiene que ver con formalidad el cual Políticas Públicas va a liderar y otra que tiene que ver con el seguimiento y los compromisos que tiene la CCSS con el sistema de atención y prevención de violencia, esto se está coordinando desde el Departamento de Violencia; se avanzó con los lineamientos con enfoque de género, en manos de doña María Picado y liderado por la señora Silvia Lara, Ministra de Trabajo y la Viceministra de Trabajo, Natalia Álvarez, que por primera vez se va a tener en el sistema nacional de empleo toda una perspectiva que se abre para que toda la operativa de los mercados laborales empiecen a hacer esa diferencia.

La directora Natalia Álvarez felicita al equipo de doña María Picado y espera que esto trascienda y pueda institucionalizarse. Comenta que en la sesión que hubo hoy con la Mesa Sindical de Mujeres con quienes se está trabajando para firmar una carta de entendimiento de la que se espera INAMU sea parte, hay una preocupación importante por las mujeres con las que se ha conversado de incorporar bien el tema de corresponsabilidad y muchos temas más que mencionó doña Ana Hernández; se está fortaleciendo esa parte, no se quiere entrar muy a lo micro sino dejar una sombrilla bien amplia, y en cuanto se tenga y se defina cuál va a ser la agenda de trabajo, podría ser una caja de resonancia muy importante para todos estos esfuerzos y subrayar lo mencionado por la Ministra en el sentido de la importancia de hacer esa narrativa integral porque muchas veces se tienen acciones segregadas y aunque sepamos que es parte de una sola lógica a veces no es tan fácil transmitirla como tal. Considera importante hacer paradas técnicas cada cierto tiempo y darle esa visión integral a todos estos procesos que van por aparte pero que suman en una sola dirección.

La directora Sofía Ramírez felicita a la señora María Picado y al equipo técnico por el trabajo realizado, la claridad de la explicación y sobre todo que se evidencia el esfuerzo que el INAMU, como institución, está haciendo a favor de las mujeres. Reitera la importancia de contar con la información documental que respalde el esfuerzo y trabajo para que sirva de estrategia de comunicación para que las mujeres se sientan representadas por la institución en la lucha de sus derechos, que son escuchadas y que hay personas e instituciones que están en pro de garantizar la dignificación de la pensión.

Asimismo, considera importante compartir esta información con las Oficinas de Género de las instituciones estatales.

La señora María Picado agradece el espacio brindado y las palabras de apoyo y felicitación de los integrantes de la Junta Directiva, queda a la orden para cualquier ampliación del tema o exponer el tema a los grupos de mujeres.

Al ser las diecisiete horas con cuarenta y seis minutos se retira la señora María Picado, Coordinadora a.i. del Departamento de Políticas Públicas.

Una vez hechas las reflexiones respectivas, se procede a tomar el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO TRES CONSIDERANDO



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



1. Que la señora María Picado, Coordinadora a.i. del Departamento de Políticas Públicas, realizó una exposición ante la Junta Directiva sobre el criterio y propuesta técnica del Instituto Nacional de las Mujeres y el Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social con relación al Proceso de Reforma del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.

SE ACUERDA

1. EXTENDER UN RECONOCIMIENTO AL TRABAJO REALIZADO, TANTO DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA COMO DEL DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, POR EL VALIOSO APOORTE, COMPROMISO Y EL APOYO A LA GESTIÓN QUE SE LLEVÓ A CABO A FAVOR DE LA DISCUSIÓN DE LA REFORMA DEL IVM EN MATERIA DEL RECONOCIMIENTO Y LA TUTELA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES ANTE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME**

La presidenta Marcela Guerrero agradece se haga la convocatoria de forma conjunta para hacer la explicación en virtud de la responsabilidad con la que esta Presidencia actuó.

2. Conocimiento de la solicitud de prórroga para la actualización y alineamiento del Catálogo de programas e indicadores institucionales y Mapa de procesos del INAMU remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-102-2021, suscrito por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura Unidad de Planificación Institucional.

Ningún miembro de Junta Directiva objetó acerca de la solicitud de prórroga consignada por la señora Ana Victoria Naranjo.

Una vez hechas las reflexiones respectivas, se procede a tomar el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO CUATRO

CONSIDERANDO

1. Que en la Sesión Ordinaria N° 19-2021 realizada el 29 de julio 2021 se aprobó el Manual de procedimientos del INAMU.
2. Que el punto 3 del Acuerdo N° 8 del Acta N° 19-2021 indica: "INSTRUIR A LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN PARA QUE, EN CONJUNTO CON LAS DIRECCIONES ESTRATÉGICA Y ADMINISTRATIVA FINANCIERA ELABOREN UNA PROPUESTA DE AJUSTE A LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS ÚNICAMENTE EN LOS CASOS EN QUE ESTO SEA NECESARIO Y COMO:
 - * CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES INSTITUCIONALES
 - * MAPA DE PROCESOS DEL INAMUCON EL FIN DE QUE TODO ESTE INSTRUMENTAL SE ENCUENTRE ALINEADO Y ACTUALIZADO, CONFORME AL NUEVO MANUAL QUE AHORA SE APRUEBA. ESTAS PROPUESTAS DE AJUSTE DEBERÁN SER CONOCIDAS POR ESTA JUNTA DIRECTIVA A MÁS TARDAR EL 30 DE AGOSTO PRÓXIMO.
3. Que se presentó ante la Junta Directiva el oficio INAMU-PE-UPI-102-2021 suscrito por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura de Unidad de Planificación Institucional, mediante el cual solicitan una prórroga hasta el mes de octubre próximo para realizar tales actualizaciones y alineamientos, toda vez que durante los meses de agosto y setiembre se trabaje tiempo completo en las revisiones, ajustes e ingresos en bases de datos del Plan Operativo Institucional 2022 (POI).

SE ACUERDA

1. CONCEDER A LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL UNA PRÓRROGA AL 31 DE OCTUBRE DEL 2021, PARA QUE SE PRESENTEN ANTE ESTA JUNTA DIRECTIVA LOS AJUSTES Y ALINEAMIENTOS EJECUTADOS EN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:
 - A) EL CATÁLOGO DE PROGRAMAS E INDICADORES INSTITUCIONALES
 - B) EL MAPA DE PROCESOS INSTITUCIONAL

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



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



3. Conocimiento y presentación del Plan de Trabajo, metodología y técnicas "Evaluación del modelo de gestión de FOMUJERES" el cual será presentado por la señora Ana Victoria Naranjo, jefatura Unidad Planificación Institucional y el señor Luis Gómez Cerdas, representante del Equipo Evaluador.

Al ser las diecisiete horas con cincuenta y un minutos ingresa la señora Ana Victoria Naranjo, jefatura de la Unidad de Planificación Institucional y el señor Luis Gómez, representante de Consultoría Van der Leer.

La señora Ana Victoria Naranjo expresa que se presentará un avance de la Evaluación de FOMUJERES, la cual es una evaluación formativa que significa que pretende sacar enseñanzas y mejoras a partir del análisis de lo que ha sido el proceso y el modo de gestión de FOMUJERES.

Quien hace la presentación es el señor Luis Gómez quien es el representante de la empresa Van der Leer S.A. (empresa que ganó el concurso) y es también, el coordinador del Equipo Evaluador.

El señor Luis Gómez manifiesta que este es un consolidado del trabajo realizado con las compañeras del equipo de FOMUJERES, esta presentación para explicar el objetivo del proyecto, los productos específicos que se van a estar desarrollando en esta contratación y las fechas programadas para la entrega de esos productos y en cuál etapa se está en la actualidad.

Instituto Nacional de las Mujeres
Contratación Directa 2021CD-000010-0015800001

Evaluación del modelo de gestión del fondo de fomento de actividades productivas y de organización de las mujeres – FOMUJERES – del INAMU

Presentación a Junta Directiva
2 de setiembre de 2021

Temario

1. Objetivo del proyecto.
2. Productos de la contratación.
3. Fechas y etapa vigente.
4. Preguntas.



Objetivo general



Ejecutar una evaluación formativa que permita la identificación de alternativas viables para que el fondo (FOMUJERES), responda de manera óptima al fomento de actividades productivas y de mayor organización de las mujeres, de acuerdo con las necesidades del país y los fines institucionales.

Productos de la contratación

PRODUCTO 1: Plan de trabajo, metodología y técnicas

PRODUCTO 2: Informe inicial: Teoría de la intervención, descripción y valoración del Modelo de Gestión actual del FOMUJERES

PRODUCTO 3: Informe de evaluación de la eficacia de FOMUJERES y su contribución a su autonomía económica (hallazgos y conclusiones específicas)

PRODUCTO 4: Presentación y taller para la discusión de hallazgos y resultados

PRODUCTO 5: Informe Final de la evaluación y recomendaciones para el uso de sus resultados

PRODUCTO 6: Presentación (PPT) con los resultados finales de la evaluación FOMUJERES

En relación con el Producto 1: fue debidamente entregado.

Producto 2: nos encontramos en este momento. Es un informe de diagnóstico para conocer cuál es el estado o situación actual, cuál ha sido todo ese desempeño histórico desde el 2014 hasta el 2020 que es el alcance que tiene el proyecto y a partir de ahí conocer la percepción de mujeres participantes, mujeres que han resultado ganadoras y adicionalmente a ese proceso de consulta, se está iniciando un proceso de entrevistas bidireccionales con representantes de las Regionales con el nivel ejecutivo, así como tener un espacio con la Junta Directiva para conocer su visión.

Producto 3: con los resultados obtenidos con el informe de diagnóstico se hace toda la evaluación en cuanto a la eficacia y eficiencia de la que ha sido la gestión del Fondo, su contribución a la autonomía económica de la población meta. Los hallazgos y conclusiones específicos darán la base para la fundamentación de todas las propuestas de mejora.

Producto 4: las presentaciones son en forma de talleres y el propósito es no quedarse únicamente con la visión de lo que capta el equipo evaluador, tanto a nivel de la revisión de toda la documentación que han estado facilitando junto con las apreciaciones que se están recolectando a través de estos instrumentos de consulta, sino también presentarlos y socializarlos al resto del equipo, a otros funcionarios de la institución, para poder hacer una validación y una definición final de esos hallazgos y resultados.

Producto 5: con estos insumos se presentará un informe final de la evaluación con las recomendaciones respectivas, esto con base en esas oportunidades de mejora que se puedan identificar y que se le puedan retribuir al Fondo para que pueda cumplir esos objetivos en cuanto al desempeño en eficacia y eficiencia que se está buscando plasmar.

Producto 6: la última entrega es una presentación final con los resultados finales de esta evaluación incluyendo las recomendaciones y las propuestas de mejora que en su momento se estarán realizando.

Fechas de entrega de productos

Producto	Fecha
1. Plan de trabajo	20 de julio de 2021
2. Informe 1 inicial	30 de setiembre de 2021
3. Informe 2 de hallazgos de evaluación	11 de octubre de 2021
4. Presentación de resultados	1° de noviembre de 2021
5. Informe final de evaluación	15 de noviembre de 2021
6. Presentación de resultados finales y propuesta de mejora del Modelo de Gestión	24-26 de noviembre de 2021



Una vez finalizada la presentación del señor Luis Gómez, la señora Ana Victoria Naranjo expresa que debido a los lineamientos internos la empresa consultora se conforma como equipo evaluador, pero el INAMU tiene un equipo gestor de la evaluación que tiene sus representantes en sus dos Direcciones (Técnica y Administrativa), la coordinadora de Desarrollo Regional que tiene a cargo FOMUJERES y la Unidad de Planificación y por parte del Foro de Mujeres, la señora Ana Hernández (integrante de la Junta Directiva).

La Directora Ana Hernández toma la palabra y manifiesta que ha sido un trabajo muy intenso, colectivo a la hora de la toma de decisiones, ha habido una participación muy activa de todas las y los que están en la Comisión Evaluadora y aparte de que los miembros de la Junta Directiva conocen cuáles son algunas de sus apreciaciones en relación con FOMUJERES, quisiera que este programa no solo se fortalezca sino que se reestructure en beneficio de las mujeres. Considera importante que faciliten las fechas de cuándo van a ser las reuniones con el Foro y otras instancias.

El señor Luis Gómez responde que se tiene un cronograma más detallado y que las próximas dos semanas van a estar de lleno haciendo esas consultas y enviando las convocatorias para que, en caso de los equipos del INAMU, se quieren tener reuniones más bidireccionales, más de cara a cara, por lo que van a estar remitiendo, eventualmente, las diferentes propuestas de Agenda para cotejar algún espacio que sea funcional a ambas partes.

La presidenta Marcela Guerrero agradece a doña Ana Victoria y a don Luis el esfuerzo, tanto la Junta Directiva como doña Marcela en calidad de Ministra quedan en total disposición para lo que se requiera.

Se da por conocido la información expuesta. Este punto no genera acuerdo.

Al ser las dieciocho horas con cuatro minutos se retira la señora Ana Victoria Naranjo y el señor Luis Gómez.

- Conocimiento de respuesta al oficio INAMU-AJD-065-2021 Acuerdo N°5, Acta N° 19-2021 mediante oficio INAMU-PE-DAF-0431-2021 por parte de la señora Zaida Barboza, Directora Administrativa Financiera a.i.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



referente al plazo de entrega ante la Junta Directiva de los Informes y documentos relacionados con presupuesto. Este documento se circuló la semana pasada para conocerlo en esta sesión.

Este documento se circuló, entre los miembros de la Junta Directiva, en la Sesión Ordinaria N° 21 para que lo revisaran y si tenían alguna duda fuera respondida hoy.

No hubo dudas ni observaciones de parte de ninguna directora ni director.

Se da por conocido.

5. Conocimiento del Informe de los procesos de cobros judiciales FOMUJERES 001-IPCJF-UAL-INAMU-2021 remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-172-2021 el 12 de agosto de los corrientes, suscrito por la señora Odette Brenes Solano, Jefatura Unidad Asesoría Legal.

Este documento se circuló para que sea analizado por los miembros de la Junta Directiva, en caso de dudas u observaciones hacerlas llegar a la señora Adriana Chinchilla y en dos semanas la señora Odette Brenes las aclarará.

APROBACIÓN DE DOCUMENTOS QUE EN SESIONES PASADAS SE CONSIGNARON PARA SER REVISADOS

1. Aprobación de la propuesta de Reglamento de Tecnologías de Información, recibido mediante oficio INAMU-PE-UAL-141-2021. En la sesión ordinaria N° 20-2021 se acuerda otorgar dos semanas para su respectiva revisión y posterior aprobación.

Por parte de los miembros de la Junta Directiva no se recibieron dudas u observaciones.

En virtud de que la señora Ingrid Trejos, jefatura de la Unidad de Informática, necesitaba hacer pequeñas modificaciones al reglamento, se pospone la aprobación del punto hasta que se remitan las correcciones mencionadas para su posterior conocimiento.

Una vez hechas las reflexiones respectivas, se procede a tomar el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO CINCO

CONSIDERANDO

1. Que en la Sesión Ordinaria N° 20-2021 celebrada el 19 de agosto del 2021, se presenta el oficio INAMU-PE-UAL-141-2021 donde se remite la propuesta del Reglamento de la Comisión de Tecnologías de la Información.
2. Que en dicha sesión se conceden dos semanas de tiempo para que los miembros de Junta Directiva revisen el documento y en caso de dudas u observaciones remitirlas a la Secretaría de Junta Directiva para su respectiva recopilación.
3. Que en la sesión N° 22-2021 celebrada el 02 de septiembre 2021 se retoma el punto en Agenda y que, en virtud de que la señora Ingrid Trejos, jefatura de la Unidad de Informática, requiere hacer cambios en el documento circulado entre los integrantes de Junta Directiva.

SE ACUERDA

1. POSPONER LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN HASTA QUE LA JEFATURA DE LA UNIDAD DE INFORMÁTICA, SEÑORA INGRID TREJOS, REMITA POR ESCRITO LOS CAMBIOS QUE REQUIERE SEAN CONSIDERADOS POR ESTA JUNTA DIRECTIVA.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME**



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 22 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
02 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



2. Aprobación del Informe de Autoevaluación 2020 Control Interno remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-CECI-SEVRI-003-2021. En la sesión ordinaria N° 20-2021 se acuerda otorgar dos semanas para su respectiva revisión y posterior aprobación.

En relación con este punto ningún miembro de la Junta Directiva presenta dudas u observaciones.

Una vez hechas las reflexiones respectivas, se procede a tomar el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO SEIS CONSIDERANDO

1. Que de acuerdo con el artículo No. 8 de la Ley #8293 Ley General de Control Interno, "se entiende por Sistema de Control Interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal, b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información, c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones y d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.
2. Que de conformidad con los artículos N° 2, 7 y 10 de la misma Ley N° 8292, "la jerarquía y las personas titulares subordinadas en las instituciones públicas son responsables de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar los Sistemas de Control Interno (SCI) correspondientes, de manera que sean aplicables, completos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones, así como ajustados a la normativa que al efecto emita la Contraloría General de la República."
3. Que en consecuencia esta Junta Directiva del INAMU desarrolla un trabajo vigilante de los sistemas de control interno y riesgos sobre los procesos ordinarios que llevan a cabo todas las dependencias del INAMU, mediante el análisis de informes anuales de seguimiento presentados por la Comisión interna encargada.
4. Que para avanzar en el "Modelo de madurez propuesto por la Contraloría General de la República" sobre los sistemas de control y riesgos, se deben de fortalecer sus mecanismos de seguimiento y organización formal interna, en este caso fortalecer la Comisión Ejecutiva de seguimiento de los sistemas de control interno y de SEVRI, mediante su reglamentación oficial.

SE ACUERDA

1. APROBAR EL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN ANUAL DE CONTROL INTERNO DEL AÑO 2020 Y EL PLAN ANUAL DE MEJORAS CORRESPONDIENTE. AL RESPECTO SE SOLICITA A LA COMISIÓN DE CONTROL INTERNO AJUSTAR LAS FECHAS DE DICHO PLAN CON EL FIN DE QUE SU CUMPLIMIENTO SE AJUSTE A DICIEMBRE DEL AÑO 2022, COMO PLAZO MÁXIMO.
2. SE INSTRUYE A LAS DIRECCIONES INSTITUCIONALES (DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA) PARA QUE INCLUYAN LAS MEDIDAS DE MEJORA DERIVADAS DE LA AUTOEVALUACIÓN 2020, EN EL POI 2022 Y SE MOTIVE A LAS COORDINACIONES Y JEFATURAS DE UNIDAD RESPECTIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LO RELATIVO AL CONTROL INTERNO Y SEVRI COMO PARTE DE SUS TAREAS ORDINARIAS.
3. SE CONOCE Y APRUEBA EL INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SEVRI DEL AÑO 2020 Y SE SOLICITA A TODAS LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES A CUMPLIR CON LAS ACCIONES PENDIENTES O REZAGADAS A MÁS TARDAR A DICIEMBRE DEL AÑO 2021.
SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**
3. Aprobación del Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Ejecutiva de Seguimiento al Sistema de control interno y al Sistema específico de valoración del riesgo institucional – CECI-SEVRI, remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-177-2021. En la sesión ordinaria N° 20-2021 se acuerda otorgar dos semanas para su respectiva revisión.

En relación con este tema ningún integrante de la Junta Directiva presenta alguna objeción.

Una vez hechas las reflexiones respectivas, se procede a tomar el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO SIETE

CONSIDERANDO

1. Que de acuerdo con el artículo No. 8 de la Ley #8293 Ley General de Control Interno, "se entiende por Sistema de Control Interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal, b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información, c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones y d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.
2. Que de conformidad con los artículos N° 2, 7 y 10 de la misma Ley N° 8292, "la jerarquía y las personas titulares subordinadas en las instituciones públicas son responsables de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar los Sistemas de Control Interno (SCI) correspondientes, de manera que sean aplicables, completos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones, así como ajustados a la normativa que al efecto emita la Contraloría General de la República."
3. Que en consecuencia esta Junta Directiva del INAMU desarrolla un trabajo vigilante de los sistemas de control interno y riesgos sobre los procesos ordinarios que llevan a cabo todas las dependencias del INAMU, mediante el análisis de informes anuales de seguimiento presentados por la Comisión interna encargada.
4. Que para avanzar en el "Modelo de madurez propuesto por la Contraloría General de la República" sobre los sistemas de control y riesgos, se deben de fortalecer sus mecanismos de seguimiento y organización formal interna, en este caso fortalecer la Comisión Ejecutiva de seguimiento de los sistemas de control interno y de SEVRI, mediante su reglamentación oficial.

SE ACUERDA

1. APROBAR EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE CONTROL INTERNO Y SEVRI PRESENTADO POR LA COORDINADORA DE DICHA COMISIÓN, Y ORDENAR SU PUBLICACIÓN EN EL PERIÓDICO LA GACETA DE MANERA OFICIAL.
2. SE INSTRUYE A LA SEÑORA MINISTRA MARCELA GUERRERO CAMPOS MEDIANTE CIRCULAR OFICIAL DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA, LA DIVULGACIÓN DE DICHO REGLAMENTO A TODAS LAS PERSONAS FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.

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

CORRESPONDENCIA

En esta sesión no se presentó ningún tema en el capítulo de Correspondencia.

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

En esta sesión no se presentó ningún tema en el capítulo de Asuntos Varios.

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Ordinaria número veintidós dos mil veintiuno, realizada bajo la modalidad virtual, concluye al ser las dieciocho horas con veintiún minutos.



Marcela Guerrero Campos
Presidenta



Luis Pablo Zúñiga Morales
Secretario