

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTA

SRA. ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA
PRESIDENTA EJECUTIVA

VICEPRESIDENTE

SR. WILLY CHAVES CORTÉS
REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

SECRETARIA

SRA. BEATRIZ CASTRO ZÚÑIGA
REPRESENTANTE DE LAS
ORGANIZACIONES SOCIALES

SRA. YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO
REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

SRA. HAZEL FALLAS MURCIA
REPRESENTANTE DEL INSTITUTO
NACIONAL DE APRENDIZAJE

SRA. MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ
REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE
SALUD

SRA. SILVIA CASTRO QUESADA
REPRESENTANTE DEL INSTITUTO
MIXTO DE AYUDA SOCIAL

ACTA NÚMERO VEINTISEIS-
DOS MIL VEINTIDÓS DE LA
SESIÓN ORDINARIA
CELEBRADA EN MODALIDAD
MIXTA POR LA JUNTA
DIRECTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL DE LAS MUJERES EL
DÍA SIETE DE DICIEMBRE DEL
DOS MIL VEINTIDÓS, LA CUAL
INICIÓ A LAS DIECISIETE HORAS
CON DOCE MINUTOS, CON LA
PRESENCIA DEL SEÑOR WILLY
CHAVES CORTÉS, QUIEN
PRESIDE; LAS DIRECTORAS
BEATRIZ CASTRO ZÚÑIGA,
YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO,
MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ,
SILVIA CASTRO QUESADA Y
HAZEL FALLAS MURCIA.

AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN:
La presidenta Adilia Caravaca Zúñiga
en virtud de que se encuentra afectada
de salud.

En modalidad virtual participa la
Directora Yamileth Jiménez Cubillo y
la señora Vera Aguilar Cruz,
funcionaria de la Contraloría de
Servicios.

AGENDA

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta N° 21-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 19 de octubre del 2022 en modalidad virtual.
2. Aprobación del Acta N° 22-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 26 de octubre del 2022 en modalidad virtual.
3. Aprobación del Acta N° 23-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 02 de noviembre del 2022 en modalidad virtual.
4. Aprobación del Acta N° 24-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 23 de noviembre del 2022 en modalidad mixta.
5. Aprobación del Acta N° 25-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 30 de noviembre del 2022 en modalidad mixta.
6. Aprobación del Acta N° 06-2022 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 06 de diciembre del 2022 en modalidad mixta.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Análisis y aprobación de la propuesta del nuevo modelo de gestión de FOMUJERES 2022 remitido mediante oficio INAMU-PE-DE-303-2022, suscrito por el Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre FOMUJERES.
2. Análisis y aprobación del Manual de Ética y Valores Institucional remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-172-2022, suscrito por la señora Odette Brenes Solano, jefatura de la Unidad de Asesoría Legal.

CORRESPONDENCIA

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

Una vez comprobada la asistencia de las personas directivas presentes en la sesión, el Presidente en ejercicio, Willy Chaves Cortés, procede a dar lectura a la Agenda y, en consecuencia, se acuerda:

ACUERDO NÚMERO UNO

SE ACUERDA

1. MODIFICAR EL ORDEN DEL DÍA PARA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO VEINTISEIS-DOS MIL VEINTIDÓS, A REALIZARSE EN MODALIDAD MIXTA EL DÍA 07 DE DICIEMBRE DEL 2022, INVIRTIENDO EL ORDEN DE LOS PUNTOS CONSIGNADOS EN EL CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA.

AGENDA

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta N° 21-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 19 de octubre del 2022 en modalidad virtual.

2. Aprobación del Acta N° 22-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 26 de octubre del 2022 en modalidad virtual.
3. Aprobación del Acta N° 23-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 02 de noviembre del 2022 en modalidad virtual.
4. Aprobación del Acta N° 24-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 23 de noviembre del 2022 en modalidad mixta.
5. Aprobación del Acta N° 25-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 30 de noviembre del 2022 en modalidad mixta.
6. Aprobación del Acta N° 06-2022 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 06 de diciembre del 2022 en modalidad mixta.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Análisis y aprobación del Manual de Ética y Valores Institucional remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-172-2022, suscrito por la señora Odette Brenes Solano, jefatura de la Unidad de Asesoría Legal.
2. Análisis y aprobación de la propuesta del nuevo modelo de gestión de FOMUJERES 2022 remitido mediante oficio INAMU-PE-DE-303-2022, suscrito por el Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre FOMUJERES.

CORRESPONDENCIA

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME.

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta N° 21-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 19 de octubre del 2022 en modalidad virtual.
2. Aprobación del Acta N° 22-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 26 de octubre del 2022 en modalidad virtual.
3. Aprobación del Acta N° 23-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 02 de noviembre del 2022 en modalidad virtual.
4. Aprobación del Acta N° 24-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 30 de noviembre del 2022 en modalidad mixta.
5. Aprobación del Acta N° 25-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 30 de noviembre del 2022 en modalidad mixta.
6. Aprobación del Acta N° 06-2022 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 06 de diciembre del 2022 en modalidad mixta.

La presidenta Adilia Caravaca Zúñiga somete a valoración el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO DOS

SE ACUERDA

1. APROBAR EL ACTA N°21-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 19 DE OCTUBRE DEL 2022 EN MODALIDAD SIN MODIFICACIÓN ALGUNA. SE ABSTIENE DE VOTAR LA DIRECTORA MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ EN VIRTUD DE QUE CUANDO SE REALIZÓ LA SESIÓN, ELLA NO FORMABA PARTE DEL ÓRGANO DIRECTIVO.
2. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°22-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 26 DE OCTUBRE DEL 2022 EN MODALIDAD VIRTUAL DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBLE MATERIALIZARLA.
3. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°23-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 02 DE NOVIEMBRE DEL 2022 EN MODALIDAD VIRTUAL DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBLE MATERIALIZARLA.
4. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°24-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 23 DE NOVIEMBRE DEL 2022 EN MODALIDAD MIXTA DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBLE MATERIALIZARLA.
5. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°25-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022 EN MODALIDAD MIXTA DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBLE MATERIALIZARLA.
6. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N° 06-2022 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL 06 DE DICIEMBRE DEL 2022 EN MODALIDAD MIXTA.

EL PUNTO 1 SE APRUEBA POR MAYORÍA Y LOS PUNTOS 2, 3, 4, 5, 6 SE APRUEBAN POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

En esta Sesión no se presentó ningún tema en el Capítulo III.

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Análisis y aprobación del Manual de Ética y Valores Institucional remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-172-2022, suscrito por la señora Odette Brenes Solano, jefatura de la Unidad de Asesoría Legal.

Al ser las diecisiete horas con dieciséis minutos ingresa en modalidad virtual la señora Vera Aguilar Cruz, Profesional Especialista de la Contraloría de Servicios.



Manual de Ética y Valores Institucional

Vera Aguilar Cruz
Coordinadora de CEVI

2022

Señora Vera Aguilar Cruz: el manual se diferencia de otros documentos anteriores en cuanto a su nombre; su nomenclatura era un código en donde se establecían pautas, sanciones, era más de un asunto regulatorio y desde la Comisión Nacional de Ética y Valores hemos seguido lineamientos y algunas directrices en cuanto a que algunas instituciones públicas elaboren algunos instrumentos como el Reglamento, en este caso, el Manual; para todo eso, la comisión hace guías específicas y además nos da asesoría y entonces de la mano de ellos, elaboramos este manual que tiene como objetivo definir las acciones y pautas en torno a una correcta gestión ética y a unas buenas prácticas institucionales con el propósito de concientizar a cada persona funcionaria y poder así consolidar una cultura organizacional a partir de un marco ético y filosófico institucional que también colaboramos a elaborar. Este marco ético y filosófico sea un referente que se refleje en el quehacer institucional y en los servicios que se brindan hacia las personas usuarias por cuanto su naturaleza es la motivación, el convencimiento, crear en las personas la convicción para incorporar comportamientos éticos y no la regulación disciplinaria o sancionatoria de conductas que conlleva el incumplimiento de una normativa institucional; para esto existen otras vías, para eso está auditoría, para eso la asesoría legal y nuestra razón de ser -incluso de la comisión- es motivar, divulgar, promover; en ningún momento nos convertimos en un tribunal de ética (por así decirlo) y eso también ha sido una pauta que se ha seguido, incluso para las auditorías, que se llamaban antes “auditorías de la ética” y que ahora se está promoviendo que se llamen de “integridad” (porque a veces la ética es un concepto un poco ambiguo o se da interpretaciones) y como funcionarios públicos debemos de acogernos; es decir, tener pautas a un comportamiento íntegro y de acuerdo a lo que se espera de nosotros como funcionarios públicos.



Índice

- Introducción
- Marco Ético y Filosófico Institucional
- Capítulo I. Nociones básicas o fundamentación filosófica.
- Definición de valores Institucionales: Respeto, Compromiso, Equidad, Igualdad, Sororidad
- Capítulo II. Conductas o acciones congruentes para la vivencia de los valores
- Capítulo III. Compromisos éticos
- Capítulo IV. Pautas éticas.
- Capítulo V. Aplicación del Manual de Ética y Valores de INAMU
- Fuentes bibliográficas

El índice, para darnos una idea del contenido en general, está una introducción (introducción-justificación); después habla un poquito del marco ético y filosófico institucional que se trabajó desde la comisión. Tanto la elaboración de este manual como la definición del marco ético y filosófico se utilizaron la misma metodología muy participativa y más adelante les voy a explicar un poquito más sobre esto.

En el capítulo I se hace referencia a las nociones básicas o fundamentación filosófica como también se definen los valores institucionales que en un momento dado en Juntas Directivas anteriores nos habían solicitado que hiciéramos como un diagnóstico, que en unos marcos (como unos cuadros) decía que la misión y la visión era una cosa, en unos documentos decía otra cosa; habían 14 o 15 valores institucionales y eso, desde toda vista, para que la gente se apropie, para que la gente los entienda y los lleve a la cotidianidad se trabajó en toda esta selección, identificación y se redujeron a 5 valores que se definen ampliamente en el documento. Esos valores son respeto, compromiso, equidad, igualdad y sororidad.

En el capítulo II se habla de conductas o acciones congruentes para la vivencia de los valores; también producto de todo este trabajo participativo que se hizo.

Toda la parte anterior es la introducción y de lo que trata el manual lo venimos a ver en el capítulo III que habla de los compromisos éticos que debemos de tener, hacemos un listado de ciertos compromisos como funcionarios públicos.

En el capítulo IV se habla de pautas ética en diferentes niveles, al funcionariado, a las direcciones, a las jefaturas, incluso a la Junta Directiva. Qué se espera de la Junta Directiva en relación con estas conductas que se pretenden promover? Y en el capítulo V se habla de cómo debería de ser la aplicación de este manual.

Esto es un asunto, más que todo, motivacional, muy al convencimiento de cada persona de que se identifique con esos valores, con ese marco ético y que actúe acorde a esos preceptos y esos lineamientos que ahí se establecen.



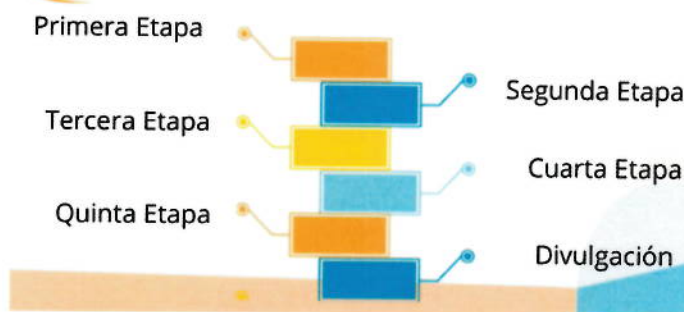
Naturaleza

Instrumento elaborado por la Comisión de Ética y Valores del INAMU (CEVI), en cumplimiento con los Lineamientos para las Comisiones Institucionales, dictados por la Comisión Nacional de Ética y Valores.

Su naturaleza es la motivación para incorporar comportamientos éticos y no la regulación disciplinaria o sancionatoria de conductas que conlleva el incumplimiento de la normativa institucional.



Construcción del Proceso



Hubo todo un proceso de elaboración que consiste en esto: en la primera etapa se reformuló todo esto de la misión, la visión y los valores de una forma participativa y se agregó otro concepto que es un poco novedoso y que es el valor público, qué esperan la sociedad costarricense y las mujeres de la institución?

En la segunda etapa se le pasó a todo el personal un cuestionario facilitado por la Comisión Nacional de Ética y Valores, pero como yo siempre digo inamusado (que lo adaptamos a lo que es el INAMU e hicimos algunos cambios) y consistió en dos partes: una parte había un gran listado de posibles valores y entonces la gente tenía que escoger cuáles eran los valores con los que se identificaban a nivel institucional y una segunda parte que decía que se identificara las principales problemáticas institucionales (que ahí se limitaba a tres problemáticas institucionales) y todo ese insumo se trabajó por ahí del 2020. La Junta Directiva solicitó que, ya que habíamos trabajado todo lo que era el marco ético y filosófico y también los valores, que había quedado sin trabajar esta segunda parte de identificación de las problemáticas institucionales, la percepción del funcionariado; también se hizo un trabajo sistematizado muy específico para procesar toda esa información. Ese documento se presentó en Junta Directiva y si a alguien le interesa, de oficio puedo yo, enviárselo de nuevo porque

era muy interesante; las personas señalaban, por ejemplo, la falta de comunicación, algunas preferencias que tenían las jefaturas; hablaron cosas muy interesantes que quedaron plasmadas en ese documento.

En una tercera etapa se convocó a talleres participativos con todas las regionales, diferentes instancias institucionales para definir conceptualmente (ya se habían escogido cuáles iban a ser, según el cuestionario, se priorizaron y ya se tenían escogidos cuáles iban a ser esos 7) y en esos talleres participativos se identificaron algunas acciones para cada valor.

En la cuarta etapa se priorizaron con base en lo propuesto en el taller participativo y en una quinta sesión se trabajó con la Unidad de Planificación, Recursos Humanos y la comisión en su totalidad y se redactó definitivamente el concepto (había cinco grupos y cinco diferentes definiciones, se tomaron y se hizo una propuesta tomando en consideración cuál era el sentir de todos estos grupos que habían participado en los talleres y una sexta que está ahí plasmada para nosotras, como comisión, que está ahí adelante que es la divulgación de este manual a lo interno de la institución y también a las partes involucradas (otras instituciones, nuestras personas usuarias y otros grupos de interés con los que trabaja la institución).

Marco Ético y Filosófico Institucional

- Misión
- Visión
- Valor Público



• Valores Institucionales

1. Respeto
2. Compromiso
3. Igualdad
4. Equidad
5. Sororidad

Aprobado mediante el Acuerdo N° 5, de la Sesión Ordinaria N° 14-2019 del 03 de julio 2019, la Junta Directiva del INAMU.

El marco ético y filosófico institucional está constituido por la misión, la visión, el valor público y los valores institucionales y fueron aprobados por Acuerdo N°5, de la Sesión Ordinaria N° 14-2019 por la Junta Directiva y esos son los que están en el PEI, en el POI e incluso hace poco se mandaron a hacer unos grandes afiches para las regionales y nosotras como comisión estamos constantemente también en divulgación.

Compromisos Éticos

Respecto al ámbito del entorno

Fundamentales para mejorar la convivencia y facilitar un ambiente laboral agradable, que posibilite el desarrollo de las mejores capacidades, la excelencia en el desempeño y una vivencia plena de los mismos como funcionarias y funcionarios de la Institución.

- Comunicación e información
- Relaciones entre las personas funcionarias
- Conflicto de intereses

Para nosotras poder hacer el análisis de estas acciones y la propuesta dividimos los compromisos éticos en ámbitos, está el ámbito entorno, el ámbito personal y el ámbito estructural; esos son los tres en los que clasificamos las acciones. Decimos que el ámbito del entorno es fundamental para mejorar la convivencia (que es un poco el fondo de todo esto) y facilitar un ambiente laboral agradable, que posibilite el desarrollo de las mejores capacidades, la excelencia en el desempeño y una vivencia plena de los mismos como funcionarios y funcionarias de la institución. Como enfoque sería la comunicación e información (en el manual definimos, proponemos, relaciones entre las personas funcionarias basadas en el respeto y cómo evitar el conflicto de intereses; todo esto está bastante desarrollado en el manual.

Compromisos Éticos

Respecto al ámbito personal

Se refiere a los valores institucionales que se comparten para lograr la satisfacción de las personas usuarias y el personal de la Institución

- Desempeño laboral
- Utilización adecuada de los recursos institucionales
- Enfoque a la persona usuaria
- Compromiso con el medio ambiente institucional

El ámbito personal se refiere a esos valores institucionales que se comparten, esa es la idea de que todo este proceso se haya hecho de esa manera y que además la gente los asuma, se apropie de esos valores y para que se identifiquen y actúen en todo su quehacer; es decir, si hacen una presentación, si hacen una propuesta, un proyecto, que se incorpore.

Cómo se incorpora eso el día a día, en el desempeño laboral, en la utilización adecuada los recursos, en el enfoque a la persona usuaria y el compromiso con el medio ambiente institucional? ahí tuvimos un poco el apoyo de la comisión para que también aportaran ellas y lo incorporáramos al manual.

Compromisos Éticos

Respecto al ámbito de la estructura institucional

En relación con el ámbito de la estructura del INAMU, existe normativa que se debe observar como persona funcionaria pública

- Cumplimiento y respeto de las leyes de Costa Rica, la normativa institucional y el Marco Ético y Filosófico Institucional
- Compromisos de las jefaturas
- Compromisos de las Direcciones Institucionales
- Compromisos de la Junta Directiva del INAMU

En cuanto a la estructura, estamos hablando de que existe una normativa tanto a nivel institucional como a nivel nacional, incluso, internacional de la probidad, la integridad (antes se decía más anticorrupción pero ahora se habla en términos de probidad, los funcionarios públicos tienen que demostrar o ser siempre probos). Ahí desarrollamos lo que es el cumplimiento y respeto a las leyes de Costa Rica, la normativa institucional, el marco ético, filosófico institucional, los compromisos de la jefatura, los compromisos de las direcciones y los compromisos de la Junta Directiva del INAMU (ahí se puntúan) y en general, con la Junta Directiva, se espera que apoye todas estas gestiones, que se comprometan, que dé lineamiento para que en todo momento se tenga presente la gestión ética a nivel institucional.

Pautas Éticas

Con otras instituciones públicas



Mantener relaciones interpersonales con el funcionamiento de otras instituciones, basadas en el respeto y asertivo que garantice los derechos de las personas. Asimismo, se asumirán absoluto compromiso con el fin de lograr los objetivos particulares del INAMU en su papel de ente rector en materia de los Derechos de las mujeres.

También cómo nos relacionamos con otras instituciones, todo lo que tiene que ver con las relaciones interpersonales del funcionamiento con otras instituciones basadas en el respeto, en la comunicación asertiva que garanticen los derechos de todas las personas. Asimismo, se asumirán absoluto compromiso con el fin de lograr los objetivos particulares del INAMU en su papel de ente rector en materia de derechos de las mujeres. Que eso quede claro, no solo para nosotras, sino para las otras instituciones.

Pautas Éticas



Con la sociedad civil

Se respetará la dignidad humana como un valor innato de toda persona y en específico los Derechos Humanos de las mujeres, por cuanto, se atenderá tanto a las personas usuarias del INAMU como a la sociedad civil en general en igualdad de derechos, sin ningún tipo de discriminación basada en condición social, económica, procedencia, etnia, orientación sexual, discapacidad, cultura, ideologías, entre otras.

Importantísimo con la sociedad civil en el sentido de que nosotras trabajamos con diversidad y con mujeres y siempre tener presente la dignidad humana, el respeto, los Derechos Humanos de las mujeres porque se atenderán diversas mujeres y a la sociedad civil con igualdad de derechos, sin ningún tipo de discriminación basada en su condición económica, social, de procedencia, etnia, orientación sexual, discapacidad, cultura, ideologías, entre otras. Todo esto está bastante desarrollado en el manual.

Pautas Éticas

Con las organizaciones



En las organizaciones políticas y sociales, de mujeres y mixtas se promoverá el valor de la sororidad que apela a las mujeres en su diversidad a unirse, apoyarse y formar alianzas para su empoderamiento personal y colectivo e incidencia en la sociedad civil y en el Estado.

Foro de Mujeres del INAMU, el Foro Nacional de Mujeres Afrodescendientes, el Foro Nacional de Mujeres Indígenas y las diversas organizaciones como partidos políticos, asociaciones, sindicatos y asociaciones de mujeres entre otras;

Con las organizaciones, nuestra relación, nuestra razón de ser, todos los foros con los que interactuamos y con los que trabajamos, todo esto tendría que estar reflejado en nuestra forma de abordar estas relaciones.

Pautas Éticas



Personas funcionarias del INAMU

Establecer un ambiente laboral óptimo en el INAMU que perdure en el tiempo para ello es necesario que el funcionariado haga efectivos los principios y valores institucionales del Marco Ético y Filosófico Institucional, se debe tener la certeza que el respeto de los derechos de las personas es fundamental para el buen desarrollo de las relaciones sociales

Las pautas éticas lo que quieren lograr es un ambiente laboral óptimo que perdure en el tiempo y para ello es necesario que el funcionariado haga efectivos los principios y valores institucionales del Marco Ético y Filosófico. Se debe tener la certeza que el respeto a los derechos de las personas es fundamental para un buen desarrollo de las relaciones sociales, cómo convivimos?, cuáles son nuestras pautas?, podemos incluso tener creencias o principios éticos diferentes a los que se promueven en la institución; eso se va a dar, es así, pero lo que queremos como comisión es que se asuma este marco ético (por el cual se ha trabajado y se ha definido y el cual ha tenido la aprobación de la Junta Directiva de turno) y que esto sea una realidad y que sea un pensamiento y un actuar institucional.

Aquí termino, tal vez sí comentarles que hay dos versiones; la versión que se les pasó está en formato Word, pero también se les pasó lo que yo llamo el folleto; un folleto con todo este contenido, diagramado e ilustrado por la Universidad Técnica Nacional, quienes nos brindaron ese apoyo. En realidad nosotras tuvimos la última consulta del documento en diciembre del año pasado, pero se atrasó hasta este diciembre porque mientras negociábamos con la Universidad, mientras dos profesores asumieron como su proyecto de curso y después que revisión y que va y viene, entonces es por eso que hasta ahora se está presentando el manual ya como un producto acabado, pero la idea es aprobar este y divulgar el que está en bonito, que es más amigable, que nosotras quisiéramos que el funcionariado conozca y también se apropien.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: primero felicitarla por este esfuerzo y realmente la minuciosidad con la que se presenta este código de ética, hasta que da gusto -de verdad- como para copiarlo; el proceso de consulta y construcción le da un valor agregado. Como usted sabe he coordinado mucho con el INAMU, he pertenecido a la Red Unidades de Género y la impresión que me da es que ya no se pueden hacer cambios, no se puede agregar nada al documento, nada más sería de conocimiento.

Señora Vera Aguilar Cruz: en el Word podemos hacer cambios, si a la Universidad le pedimos cambios ellos quedaron anuentes a que también podríamos hacer cambios en el folleto; nosotras no

los podemos hacer, si se los solicitamos a ellos estarían anuentes a hacerlos. En realidad, yo lo que creo es que todo documento es perfectible, que este fue un esfuerzo y un primer intento de un cambio, incluso, de enfoque, de no llamarlo código sino llamarlo manual; solo eso ya es muy importante, pero la idea es que cada cuatro o cinco años -al menos- se revise y se actualice.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: es que mi observación va con respecto al punto 4 “Pautas éticas para las relaciones con otras instituciones”, yo no sé si hay posibilidades de enriquecerlo en el sentido de que ese respeto hacia las instituciones es considerando la naturaleza de las instituciones porque es muy diferente (y lo hablábamos ayer en la reunión de Junta Directiva) coordinar con una institución autónoma y semi autónoma que con una muy centralizada políticamente y eso generalmente en la relación interinstitucional, el INAMU tiene más flexibilidad para hacer una serie de movimientos, los ministerios no tanto y muchas veces eso genera conflictos y faltas de respeto. Tal vez no faltas de respeto porque yo entiendo a las compañeras del INAMU cuando algo urge y yo: “no se puede porque hay que coordinar y tiene que verlo prensa” y cuando no podemos pedir un logo, lo tenemos que pedir mil veces hasta que prensa nos lo dé; entonces las instituciones tenemos características que tienen que ser respetadas, no es culpa del funcionario ni la funcionaria; entonces si se puede agregar a ese párrafo que dice: “las personas funcionarias del INAMU mantendrán relaciones interpersonales con funcionariado de otras instituciones basadas en el respeto que incluye un trato afable y asertivo que garanticen los derechos de las personas, asimismo en las gestiones y proyectos interinstitucionales que tengan participación asumirá absoluto compromiso con el fin de lograr objetivos particulares del INAMU en su papel de ente rector de materia de los derechos de las mujeres así como los específicos compartidos de modo que la suma de esto garantice la consecución del objetivo general”, yo no sé si hay posibilidades de hacerle algún agregado en atención a las características o particularidades institucionales con las que se coordinan.

Señora Vera Aguilar Cruz: claro, eso es muy importante porque nosotras somos una institución, cómo decirlo, muy sui géneris y muchas veces tenemos esa confrontación con otras instituciones que no entienden o no conocen nuestra razón de ser ni nuestra forma particular de trabajar, me parece muy importante lo que usted está diciendo.

Y las otras instituciones también tienen su visión, su misión y sus formas de (...palabra ininteligible...) y no solo eso, sino una equis autonomía económica y una equis flexibilidad presupuestaria.

Señora Vera Aguilar Cruz: perfecto, aquí tomé nota de todo lo que usted me estaba indicando.

Presidente en ejercicio, Willy Chaves Cortés: yo quería felicitarla y felicitar al equipo que ha trabajado con usted; de verdad para mí como parte de este colectivo es muy importante que una institución como el INAMU asuma la responsabilidad de abordar los temas de la ética de una manera

tan integral, yo me leí el manual, me gustó muchísimo, debe ser un libro de consulta de todos los que estamos acá y le pido, por favor, transmítale en mi nombre la gratitud a todo el equipo que trabajó en ese proceso.

Señora Vera Aguilar Cruz: así es, muchísimas gracias y de verdad que somos un equipo que venimos trabajando desde hace como cuatro-cinco años y entonces realmente tratamos de predicar con el ejemplo (lo voy a dejar ahí), digamos ser respetuosas entre nosotras, ser comunicativas; entonces al menos ese equipo ha estado muy acorde con todo esto y por supuesto si queremos que las otras personas lo hagan, pues con mucha más razón nosotras mismas. Tenemos varias grandes tareas para el año entrante, les comento rápidamente: 1. nosotras hacemos plan de trabajo cada dos años (se nos termina ahora en diciembre), entramos en febrero, enero tenemos otra tarea pendiente; estamos haciendo otro diagnóstico cuantitativo -que llama la Comisión de Ética y Valores- que es cuántas personas, cuántos somos, cuántos se van a pensionar, cuántos, cuántos, cuántos; ese diagnóstico se alimenta de tres fuentes: Recursos Humanos, Asesoría Legal y de la Contraloría de Servicios, ya tenemos todos esos insumos y ahora tenemos que procesar porque de ahí más el documento que les decía que teníamos trabajado de percepción de las problemáticas, de ahí vamos a priorizar y elaborar una Política de ética y valores de la institución, pero entonces son como procesos que tenemos que llevar ese camino, entonces tenemos el Plan de trabajo, la política, el plan de trabajo de la política, tenemos que terminar el diagnóstico (este que estamos haciendo) y otra gran tarea que tenemos para los próximos dos años. Contamos con el apoyo de ustedes, eso es muy importante, para nosotras y realmente ha sido un gusto compartir este ratito.

Al ser las diecisiete horas con cuarenta y ocho minutos se retira la señora Vera Aguilar Cruz.

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

ACUERDO NÚMERO TRES CONSIDERANDO

1. Que en cumplimiento de lo establecido en los lineamientos de la Comisión Nacional de Ética y Valores, el INAMU requiere adoptar un Manual de Ética y Valores que brinde una orientación en el comportamiento de las personas funcionarias en el quehacer institucional, acorde con la función pública correspondiente a cada persona e institución.
2. Que en armonía con el Marco Ético y Filosófico Institucional, la Comisión de Ética y Valores Institucionales, realizó la propuesta del Manual de manera participativa.
3. Que la Unidad de Asesoría Legal avaló y aprobó el Manual institucional.
4. Que este Manual se constituye en un instrumento oficial del más alto nivel para motivar el compromiso ético del funcionariado de la institución y de sus autoridades en todo el quehacer institucional.

SE ACUERDA

1. APROBAR EL MANUAL DE ÉTICA Y VALORES INSTITUCIONAL COMO UN INSTRUMENTO GUÍA DEL COMPORTAMIENTO ACORDE CON EL MARCO ÉTICO Y FILOSÓFICO DE LA INSTITUCIÓN.
 2. PUBLICAR EL MANUAL DE ÉTICA Y VALORES INSTITUCIONAL, EN EL DIARIO OFICIAL LA GACETA.
 3. INSTRUIR A LA COMISIÓN DE ÉTICA Y VALORES INSTITUCIONALES, LA DIVULGACIÓN POR MEDIO DE UN PLAN, PARA QUE TODO EL FUNCIONARIO CONOZCA Y HAGA EFECTIVO EL CONTENIDO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA QUE DESARROLLA.
 4. AUTORIZAR A QUE SE DIVULGUE EL FOLLETO DIAGRAMADO E ILUSTRADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL EN SU VERSIÓN AMIGABLE.
 5. EN EL TITULAR “PAUTAS ÉTICAS PARA LAS RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS” INCORPORAR AL FINAL DEL PÁRRAFO “RESPETANDO LAS CARACTERÍSTICAS O PARTICULARIDADES INSTITUCIONALES”.
- SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

2. Análisis y aprobación de la Propuesta del nuevo modelo de gestión de FOMUJERES 2022 remitido mediante oficio INAMU-PE-DE-303-2022. Suscrito por el Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre FOMUJERES.

Al ser las diecisiete horas con cincuenta y cuatro minutos ingresan las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica; Guiselle Fallas Valverde, Representante de la Unidad Ejecutora en el Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre FOMUJERES y María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento Desarrollo Regional.

Señora Ana Lorena Flores Salazar: buenas noches, vamos a presentar la nueva propuesta de modelo de gestión de mujeres. Como es de su conocimiento, ese es un proceso que ya lleva meses de trabajo de un grupo de personas de la institución, que fue precisamente conformado partir de un acuerdo de la junta directiva, de la evaluación externa que se realizó el año pasado, tuvimos un producto muy importante que fue una propuesta de recomendaciones, de cambios que había que hacer al modelo para poder mejorar y tener mejores resultados de los que habíamos tenido hasta el momento. Esa propuesta, podríamos decir, fue una propuesta de líneas gruesas y había que hacer un aterrizaje y precisamente por eso la conformación de este grupo ad hoc donde participaron representantes de diferentes dependencias, en este caso una de las personas fue Guiselle Fallas desde la Unidad Ejecutora de FOMUJERES, también estuvo en el grupo Rosaura Bonilla de la Unidad de Planificación; estuvo también una representante de la Administración, Giselle Chaves de la Tesorería y estuvo Shirley Gayle de la Dirección Técnica. Ellas han hecho un trabajo intenso que les ha llevado meses de trabajo y preparen esta propuesta; también muy importante que ustedes lo tomen en cuenta, es una propuesta que ha sido consultada antes de traerla acá a la Junta Directiva, se ha consultado a

diferentes actores en diferentes espacios porque consideraron que así tenía que ser para llegar a la aprobación de la Junta Directiva, tanto a lo interno como a lo externo de la institución y las observaciones se han ido incorporando en el proceso.

Yo no me voy a detener más, darle la palabra a Guiselle que es la que va a presentar la propuesta; nada más tomen en cuenta que ustedes tienen ahí la propuesta de un nuevo modelo de FOMUJERES y también las compañeras han trabajado en una propuesta de reforma del decreto. Recuerden que el fundamento normativo de FOMUJERES es un decreto ejecutivo y hay un reglamento también fundamentado en un decreto ejecutivo, entonces ellas también han trabajado una propuesta de reforma para ambos instrumentos; eso por supuesto, tendrá que pasar por una revisión de la Unidad de Legal antes de que la Junta Directiva lo apruebe y también tendrá que estar acorde con este modelo que ustedes vayan a aprobar que podría ser lo que las compañeras van a presentar hoy o puede ser también que ustedes consideren que se le tenga que hacer ajustes, entonces precisamente por eso no podríamos aprobar ni reglamento ni la modificación del decreto; pero sin embargo, ellas lo traen hoy porque así lo acordaron ustedes, la Junta Directiva acordó que el Grupo ad hoc tenía que presentar esos tres productos.

Yo lo dejo hasta aquí y entonces Guiselle haría la presentación de la propuesta.



**Propuesta del nuevo modelo de gestión
para el Fondo de fomento de actividades
productivas y de organización de las
mujeres**

Presentación a Junta Directiva del INAMU

07 de diciembre del 2022

GRUPO DE TRABAJO AD HOC
Diciembre 06 de 2022



Acuerdo N°4, Acta 06-2022:

c. Conformar un grupo de trabajo interno Ad Hoc sobre el fondo de Fomujeres para que precise y calendarice el contenido de las actividades que se deben implementar para el cambio del modelo de gestión para el año 2022, tomando en cuenta la Estrategia de Emprendedurismo y Empresariedad y siguiendo las recomendaciones ya establecidas en la evaluación relacionadas con: adoptar nuevos objetivos para el Fondo; precisar la población meta; adoptar el nuevo modelo de funcionamiento ligado al mapa de procesos; incluir en el organigrama institucional la Unidad de Fomujeres.

10 de marzo del 2022

Gisselle Fallas: esta nueva propuesta de modelo de gestión de FOMUJERES se da en seguimiento al acuerdo N°4 del Acta N°6-2022 donde se solicita conformar un Grupo de Trabajo Ad Hoc para que se precise y calendarice el contenido de las actividades que se deben implementar, también para que se tome en cuenta la Estrategia de Emprendedurismo y Empresariedad y también que se siga las recomendaciones ya establecidas en la evaluación que se hizo a FOMUJERES para adoptar nuevos objetivos para el fondo, precisar la población meta, adoptar un nuevo modelo de funcionamiento ligado al mapa de procesos y también incluir en el organigrama institucional la Unidad de FOMUJERES. En cuanto a este último punto, decirles que el Grupo Ad Hoc no se involucró en este punto porque ya existe un Equipo Ad Hoc que está trabajando en la reestructuración, a nivel institucional en esto, entonces lo que se hizo fue que se envió un oficio solicitando que se tome en cuenta para que FOMUJERES se visualice en el organigrama de FOMUJERES como tal.



Conformación Grupo Ad Hoc:

- **Dirección Estratégica:** Shirley Gayle Monge
sgayle@inamu.go.cr / direccionestrategica@inamu.go.cr
- **Dirección Administrativa Financiera:** Giselle Chaves Barboza
gchaves@inamu.go.cr / direccionadministrativa@inamu.go.cr
- **Unidad de Planificación Institucional:** Rosaura Bonilla Lara
rbonilla@inamu.go.cr / upi@inamu.go.cr
- **Unidad FOMUJERES:** Guiselle Fallas Valverde
gfallasv@inamu.go.cr / fomujeres@inamu.go.cr / ddr@inamu.go.cr

Como mencionó doña Lorena, la conformación del Grupo Ad Hoc es la siguiente: de la Dirección Técnica está Shirley Gayle Monge, profesional especialista; de la Dirección Administrativa Financiera Giselle Chaves que es la jefatura de Tesorería; desde la Unidad de Planificación

Institucional, Rosaura Bonilla Lara, profesional especialista y de la Unidad de FOMUJERES mi persona, Guiselle Fallas Valverde que soy profesional especialista.



Consideraciones para el nuevo modelo de funcionamiento de FOMUJERES:

- I. Normativa vigente.
- II. Resultados de la evaluación externa del modelo de gestión realizada en el 2021.
- III. Estrategia institucional de emprendedurismo y empresariedad.

Las consideraciones para el nuevo modelo y lo que se tomó en cuenta fue y primero que todo, la normativa vigente, los resultados de la evaluación externa del modelo de gestión que se realizó en el 2021 y se entregaron los resultados en enero y la Estrategia institucional de Emprendedurismo y Empresariedad que está ahorita en revisión por parte de Desarrollo Regional y Políticas Públicas y bueno ellas nos dieron una sesión con toda la explicación y todo el proceso que se está llevando a cabo en este momento y a partir de ahí nosotras hemos estado trabajando en esa estrategia institucional.



I. Normativa vigente:

- 1) Ley de Creación del INAMU → inciso j del artículo 4 de la Ley N°7801
- 2) Decreto Ejecutivo (inciso j del artículo 4 de la Ley N°7801) → Nueva reforma al decreto (criterio jurídico)
- 3) Mapa de procesos del INAMU aprobado por la JD → Dotación de fondos FOMUJERES
- 4) Reglamento operativo de FOMUJERES → Nueva propuesta

Veamos un poco la normativa vigente. Como ustedes saben, FOMUJERES se fundamenta en la Ley de Creación del INAMU en el inciso j, del artículo 4 de la Ley 7801 donde se establece claramente la creación de un fondo para actividades productivas y de organización de FOMUJERES y también el decreto ejecutivo donde se establece y donde trabajó también el Equipo Ad Hoc que trabajó en la

reformulación de una nueva reforma a partir de una solicitud de criterio que se hizo a la Asesoría Legal y eso es parte de los productos del Equipo Ad Hoc y también en el Reglamento Operativo de FOMUJERES en una nueva propuesta. Aquí fue un trabajo bastante arduo que trabajó el Equipo Ad Hoc revisando uno a uno los artículos del reglamento para poder adaptarlo al nuevo modelo de FOMUJERES; sí es importante indicarles y recalcarles que se trabajó desde la parte técnica meramente, si esta Junta Directiva aprueba el nuevo modelo, entonces le corresponde a la parte legal revisarla desde el nivel jurídico o como bien lo mencionaba doña Lorena.

Ubicación de FOMUJERES en el Mapa de procesos del INAMU



Y también se revisó el mapa de procesos del INAMU; como ustedes bien saben, el INAMU cuenta con dos grandes procesos sustantivos que son la atención de mujeres en su diversidad y el de rectoría y vigilancia de normativa y política pública. FOMUJERES se centra específicamente en atención a mujeres en su diversidad y en diciembre del año 2021, la Junta Directiva aprobó mediante Acuerdo N°6, Acta N° 32-2021 la ampliación de este subproceso conde se le dio el nombre de dotación de recursos de FOMUJERES porque antes no existía y ahora ya se visualiza este subproceso.

II. Recomendaciones de la evaluación externa:

1. Modificación del decreto y actualización del reglamento.
2. Actualizar procesos y procedimientos de Fomujeres
3. Planificación anual: Desde la promoción, pasando por la recepción y acompañamiento, selección, desembolso y seguimiento.
4. Monitoreo y medición de criterios para determinar demanda potencial y requerimientos de recursos.
5. Cuantificar los tiempos requeridos en cada fase.
6. Utilizar los mismos criterios donde se compare las diferencias entre la situación inicial del proyecto versus los resultados alcanzados.

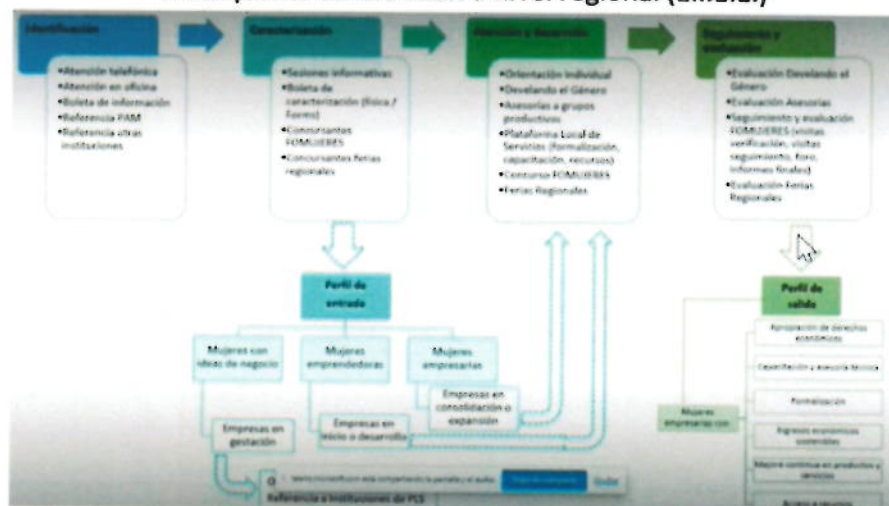
En cuanto a los resultados de la evaluación externa que se hizo de FOMUJERES, este es un resumen de las recomendaciones que se recibieron y se solicitó que se modificara el decreto y la actualización del reglamento, que se actualice los procesos y los procedimientos de FOMUJERES, que se realice una planificación anual desde la promoción pasando por la recepción y acompañamiento selección desembolso y seguimiento; que se realice un monitoreo y una medición de criterios para determinar la demanda potencial y requerimientos de recursos; que se cuantifiquen los tiempos requeridos en cada fase y que se utilicen los mismos criterios donde se comparen las diferencias entre la situación inicial del proyecto versus los resultados alcanzados. Aquí es decir que lo que se quiere es medir el efecto de un antes y un después de los recursos entregados en FOMUJERES para que el INAMU sepa que se pueden seguir entregando los recursos y se van a seguir reforzando estos proyectos productivos fortaleciendo el crecimiento tanto de proyectos productivos como de proyectos en defensa, pero esa es la necesidad de medir ese efecto, un antes y un después de la entrega de los recursos.

Consideraciones para el nuevo modelo de funcionamiento de FOMUJERES:

- I. Normativa vigente.
- II. Resultados de la evaluación externa del modelo de gestión realizada en el 2021.
- III. Estrategia institucional de emprendedurismo y empresariedad.

Otra de las consideraciones es la estrategia institucional de emprendedurismo y empresariedad que se tomó en cuenta para la elaboración de este modelo de gestión.

III. Esquema de atención a nivel regional (E.I.E.E.)



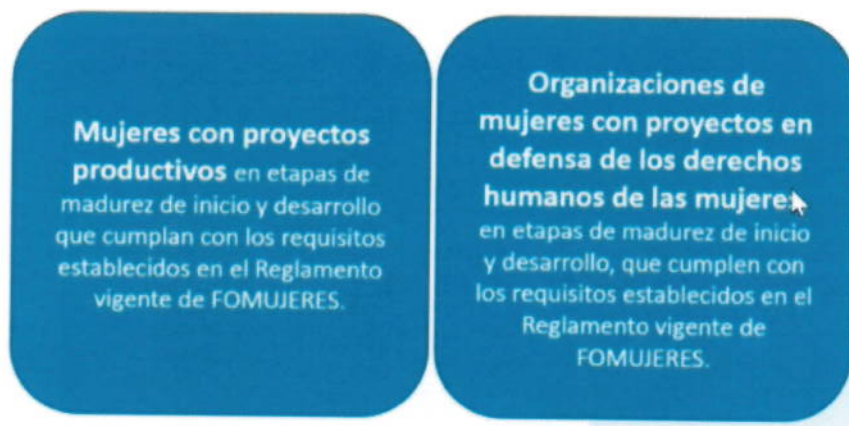
Y este esquema de atención a nivel regional lo que quiere decir, en resumen, es que las mujeres llegan al INAMU con diversas necesidades, muchas mujeres llegan con proyectos en niveles de gestación, con proyectos que ya han dado un pasito hacia la formalización, otras ya vienen con proyectos más consolidados, que ya están formalizadas, que quieren dar un paso más allá porque ya quieren exportar; entonces viene mucha diversidad de necesidades y que también el INAMU debe ofrecer esa diversidad de servicios; entonces lo que dice la estrategia es que tiene que identificar esos perfiles de esas mujeres y ofrecer esos servicios de capacitación, de acompañamiento, de coordinación interinstitucional para poder articular -con esas otras instituciones- incluso también hasta ofrecer FOMUJERES u ofrecer ferias, etc., para que estos proyectos salgan fortalecidos (esto es a grandes rasgos la estrategia de empresariedad que ofrece a nivel regional el INAMU).

PROPUESTA DEL NUEVO MODELO DE FUNCIONAMIENTO DE FOMUJERES

La finalidad del Fondo: El Fondo tiene la finalidad de fomentar las actividades productivas y de organización de las mujeres, como parte de las estrategias institucionales para la promoción de la autonomía económica de las mujeres y del cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres; por medio de la asignación de recursos económicos no reembolsables a proyectos seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Reglamento vigente de FOMUJERES.

En relación con la propuesta del nuevo modelo de funcionamiento de FOMUJERES, lo que inicia trabajando el Equipo Ad Hoc es el ajuste de la finalidad o el objetivo del fondo -que ya lo teníamos y que lo que hicimos fue revisarlo y ajustarlo a este nuevo modelo- que no es más que el fondo tiene la finalidad de fomentar las actividades productivas y de organización de las mujeres como parte de las estrategias institucionales para la promoción de la autonomía económica de las mujeres y del cumplimiento de los Derechos Humanos de las mujeres, por medio de la asignación de recursos económicos no reembolsables a proyectos seleccionados de acuerdo con lo establecido en el reglamento vigente de FOMUJERES y posteriormente también se ajustó la población meta.

POBLACIÓN META



Recordemos que FOMUJERES tiene dos grandes brazos o dos grandes poblaciones -por decirlo así- que es la parte productiva y la parte en defensa de los derechos humanos de las mujeres; entonces la población de la parte de los proyectos productivos se delimitó de la siguiente manera: mujeres con proyectos productivos en etapas de madurez, inicio y desarrollo que cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento y organizaciones de mujeres con proyectos en defensa de los Derechos Humanos de las mujeres en etapas de madurez, de inicio y desarrollo que cumplen con los requisitos establecidos en el reglamento vigente de FOMUJERES.

Elementos principales de la modificación al reglamento vigente:

Operación continua del Fondo:

Permanente a lo largo del año y no por convocatorias públicas como venía operando. Este cambio implica que los proyectos a valorar serán calificados con puntaje mínimo para ser financiados. El flujo operativo de las tareas a desarrollar implica que todas las fases del proceso se realizarán de forma paralela, conforme se vayan recibiendo las postulaciones.

Los elementos principales en la modificación al reglamento vigente: 1. ya no sería un concurso. Se elimina totalmente lo que es la dinámica y el carácter de un concurso y ya sería un FOMUJERES permanente; ya no sería una apertura y un cierre, sino que las mujeres vienen y postulan, presentan sus proyectos y van a ser calificados en una escala de 1 a 100 y aquellos proyectos que cumplan con el puntaje mínimo y que cumplan con el reglamento vigente, son los proyectos que a ser financiados. Entonces se va a eliminar esa dinámica que los proyectos pasan una serie de etapas y que al final, en diciembre, todos se financiaban; ahora no, ahora es el proyecto que pasa las etapas, cumple con el puntaje mínimo, se financia; entonces qué se va a hacer? que se van a estar financiando con cortes en cada mes. Aquí la ventaja que tienen las mujeres es que ya no van a ser esas carreras de que tenían una semana y media o dos semanas para correr por los documentos y para llenar el formulario, sino que lo van a poder entregar en cualquier momento del año con calma, con tranquilidad y presentar toda su documentación y todo completo y que, si les hace falta algo, van a tener la posibilidad de completar sin ningún problema.

PUERTA DE ENTRADA A FOMUJERES: Nivel de madurez del proyecto.			
Creación	Inicio	Desarrollo	Expansión
El proyecto está a nivel de idea, aún no se ha implementado ni se tiene claridad sobre todas las etapas que involucra su ejecución o bien pueda haber iniciado y dado los primeros pasos en las dimensiones que involucra la ejecución del proyecto. Se han empezado a generar los primeros productos o servicios, en una versión prototipo, con un relativo poco valor agregado y una gestión comercial muy intuitiva, sin un plan de gestión de clientes y sin una estrategia clara. Los registros contables y operativos son básicos, con una primera aproximación al costo de los productos o servicios.	Ya se han desarrollado algunas de las áreas funcionales y operativas del proyecto, con desarrollo de procedimientos básicos pero consistentes. Hay conciencia de la necesidad de formalizarse y da los primeros pasos en esa dirección. Procede a cumplir con algunos aspectos para el desarrollo de la calidad de sus productos y/o servicios, se encuentra comercializando aunque a un nivel que todavía no es sostenible, con alguna claridad de la clientela y de sus mercados meta. Ya ha desarrollado su primera estrategia y empieza a tener mayor conciencia de sus mercados objetivo.	Se ha logrado consolidar alguna clientela o población meta, con una estrategia de retención de clientes que adquieren sus productos o servicios debido a una estrategia de promoción estructurada. La estrategia obedece a un plan de largo plazo, con planes anuales estructurados, con una estructura organizacional que le brinda estabilidad operativa al proyecto, cuenta con registros contables y de calidad apropiados y cumple con la normativa legal y la formalización.	Además de haberse consolidado en el mercado local, con un producto o servicio de calidad, el proyecto ya se ha embarcado en la aventura de conquistar otros mercados o poblaciones meta. La estrategia de largo plazo es revisada y monitoreada periódicamente, los registros contables permiten realizar análisis de rentabilidad y la estrategia comercial permite contar con una clientela estable y acceder a nuevos clientes en otras latitudes. Tiene capacidad para reinvertir, diversificar y ampliar su ámbito de cobertura o acción.
	FOMUJERES	FOMUJERES	

Otro cambio importante es la puerta de entrada para que presenten los proyectos a mujeres. Aquí se va a presentar un diagnóstico mediante un instrumento donde se va a tomar en cuenta el aprendizaje que se tuvo o que tuvo la institución con el proyecto emprende donde se valoraban los proyectos por

su nivel de madurez y es que se valoraban por ejemplo por etapas de gestación, etapas de inicio, etapas de desarrollo y etapas de consolidación.

Etapas de gestación: se encuentra apenas en un nivel de idea, ahí todavía no tenemos claridad, apenas está iniciando, apenas da sus primeros pasos, todavía tiene una versión de prototipos sobre su proyecto y los registros contables son apenas muy básicos; todavía no tiene una noción como el costeo, cómo costear su producto. En “inicio” ya se han desarrollado algunas áreas de su proyecto, de su producto, ya tiene más conciencia de que tiene que formalizarse y ya da algún pasito hacia su formalización y además ya empieza a desarrollar una estrategia de mercadeo, de dónde va a colocar su producto. En “desarrollo” ya podemos ver una mayor consolidación, incluso ya se ha formalizado y ya podemos ver que ya haya dado esos pasos, ya puede visualizar una mejor estrategia de comercialización y ya tiene clientes más consolidados y mejor identificados y por último tenemos el nivel de “expansión o consolidación” que es cuando ya tiene su producto bien consolidado, tiene su producto de calidad, ya quiere pasar a otras poblaciones, a otros nichos de mercado y una característica muy importante de esta etapa es que sus registros contables son sujetos a realizar algún tipo de análisis de rentabilidad y donde puede incluso jugar con la diversificación de su producto y generar otro tipo de ampliación para poder reinvertir.

Lo que considera el Equipo Ad Hoc es que los proyectos que están en un nivel de consolidación y expansión pueden optar por otro tipo de financiamiento en el mercado y no por FOMUJERES, por lo que el perfil mínimo para FOMUJERES -para que puedan optar por el fondo- sería en las etapas de inicio y desarrollo.

ACOMPANIAMIENTO PREVIO

- Consiste en talleres informativos sobre los requisitos para optar por los recursos del Fondo. Se explican las bases de postulación y se orienta a las usuarias en los trámites o capacitaciones que le hagan falta.

POSTULACIÓN DE PROYECTOS AL FONDO

- Formulario de postulación y adjuntar la documentación que se solicita en las bases de postulación

Cuando se encuentren en esas etapas, ya pueden optar por el acompañamiento previo que consiste en realizar talleres informativos sobre los requisitos, acá se explican las bases de postulación, se orientan a las usuarias para que realicen trámites o si les falta algún tipo de documentación o les falta algún tipo de trámites, aquí se orientan para que, si la usuaria decide postular al fondo, llene su formulario, presente toda la documentación y a partir de ahí inicia todo el proceso de revisión de la postulación.

Visita previa a TODOS los proyectos postulados.

Corresponde a una visita in situ donde se unifican dos fases del proceso FOMUJERES: la verificación de datos y la viabilidad técnica. *Todas las postulaciones que superen las fases de admisibilidad y empoderamiento* contarán con una visita in situ por parte de un equipo interinstitucional, el cual tendrá la responsabilidad de valorar el proyecto y calificarlo técnicamente.

Otro punto importante de estos cambios o estas modificaciones, que el Grupo Ad Hoc está proponiendo, es que se realice una visita in situ previa a todos los proyectos, entonces aquí es donde realizaríamos o unificaríamos dos fases del proceso de FOMUJERES: verificación de datos y la viabilidad técnica; todas las postulaciones que superen la fase de admisibilidad y empoderamiento, se les va a realizar una visita in situ con un equipo interinstitucional de manera que verifique que el proyecto existe, que se verifique que los datos que aportaron las usuarias existen, que el proyecto es liderado por la mujer, que todo lo que indicó en la documentación es real y también, con el equipo interinstitucional experto poder valorar toda la información y poder establecer que verdaderamente el proyecto cumple con todos los parámetros técnicos o a nivel técnico para que el proyecto pueda ser financiado.

PUNTUACIÓN DE POSTULACIONES

- Todas las postulaciones que superen la fase de empoderamiento serán calificadas con calificación máxima de 100 puntos, distribuidos de la siguiente manera:
 - Empoderamiento: 60 puntos
 - Viabilidad técnica: 40 puntos
- Calificación mínima para que la postulación sea financiada: 80 puntos.
La postulación debe haber obtenido como mínimo un 70% del puntaje máximo en Empoderamiento, es decir, 42 puntos en esa fase.

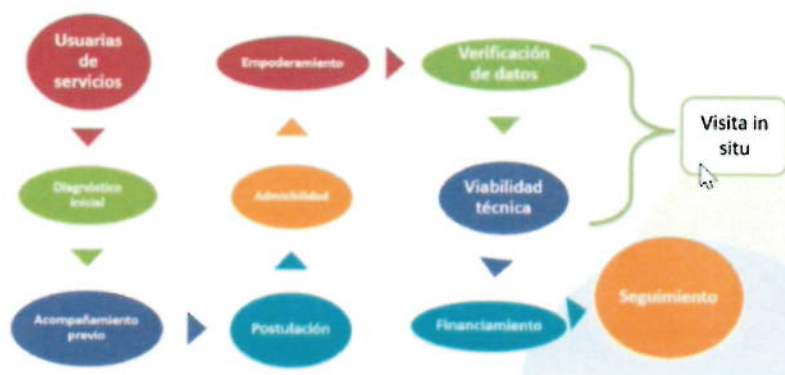
VI. Financiamiento

VII. Seguimiento

Otro punto que cambia en este modelo es la puntuación, todas las postulaciones que superen la fase de empoderamiento serán calificadas con una calificación de 1 a 100 puntos, como les comentaba, pero que se van a distribuir en estas fases: empoderamiento y viabilidad técnica. En la fase de empoderamiento va a ser una calificación máxima de 60 puntos y viabilidad técnica 40 puntos, donde la calificación mínima para que la postulación sea financiada tiene que haber obtenido al menos 80 puntos y una calificación mínima de empoderamiento, al menos 70%; es decir, esto va a ser 42

puntos, más o menos. Las que obtengan este puntaje van a obtener el financiamiento (aquí sí se mantiene firma del contrato, firma el título ejecutivo y se realiza el desembolso y el seguimiento posterior).

FLUJO DEL NUEVO MODELO DE FOMUJERES



Aquí podemos ver el flujo del nuevo modelo de FOMUJERES en una forma más amplia. Iniciamos con el diagnóstico inicial que es la aplicación del instrumento; continuamos con el acompañamiento previo, aquí es donde se apoya la revisión de requisitos en el acompañamiento previo en donde se da asesoramiento y toda la información y la orientación que la usuaria requiere en ese momento; seguimos con la postulación que cuando la usuaria completa el formulario de postulación, adjunta la documentación y llega a la Unidad de FOMUJERES para hacer la revisión de la admisibilidad. La admisibilidad consiste -más que todo- en la revisión de todos esos requisitos, que cumpla con el reglamento y que cumpla con las bases de postulación. Si cumple con toda la información entonces se clasifica como un proyecto admisible y pasaría a la etapa de empoderamiento (empoderamiento es un instrumento que se aplica donde se valoran aspectos desde una perspectiva de género pero que también se valoran aspectos de objetivos, de comercialización para la parte productiva y para la parte de organización en defensa de los derechos, la parte del desarrollo histórico, la parte de la experiencia en la ejecución de proyectos, la claridad de la propuesta y los efectos de la población beneficiaria que están proponiendo); una vez superado el empoderamiento con un 70% pasamos a la etapa de la visita in situ que se compone de la verificación de datos para verificar que el proyecto existe, que el proyecto es de la mujer, que todo lo que presentó es real y la otra parte que es la viabilidad técnica que es donde el expertiz o persona experta en las diferentes actividades va a analizar los aspectos de producto, de ingresos, del objetivo, del plan de inversión y aquí es donde se califica y se obtiene el puntaje que anteriormente les explicaba. Se finaliza con el financiamiento y el seguimiento que se clasifica en dos grandes rubros: la revisión de las liquidaciones que es revisar que cumpla con lo que

se estableció, lo que se asignó en el contrato y una visita in situ posterior a la entrega de los recursos que es para verificar que se está desarrollando el proyecto y también para revisar que está acorde al contrato, que también se hacen capacitaciones y se realizan tipos de seguimientos y asesoramiento en coordinación con diferentes instituciones con las que se hacen articulaciones de diferentes momentos.

Recomendaciones del Grupo Ad Hoc:

1. REFORMA DEL DECRETO EJECUTIVO N°37783-MP Y SU REFORMA N°42498-MP-MCM
2. AUTOMATIZACIÓN DE PROCESO MEDIANTE LOS SISTEMAS SISRUAP Y SIPGAF
3. MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO VIGENTE
4. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE POSTULACIÓN E INSTRUMENTOS
5. PERIODO DE PRUEBA DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN (2023)
6. AJUSTES AL SUBPROCESO DE SEGUIMIENTO

Las recomendaciones del Grupos Ad Hoc: 1. la reforma del decreto ejecutivo y su reforma (se considera que los elementos que hoy se aplicaron y que ya nosotras trabajamos en el Equipo Ad Hoc, ya se encuentran en el reglamento entonces, reformar el decreto como está en este momento; 2. la automatización del proceso mediante los sistemas SISRUAP y SIPGAF, esto es muy importante, rápidamente les comento que FOMUJERES desde el 2014 hemos venido trabajando sin sistema, totalmente manual; después cuando pasó el tiempo, a partir del 2015-2016 hemos ido desarrollando un sistema pequeñito pero ya, en este momento, con el crecimiento que ha tenido FOMUJERES y la gran masiva que hemos tenido ya ese sistema que tenemos actualmente no da para tanto, hemos trabajado arduamente en términos de referencia, en un levantamiento de requisitos y esperamos que el próximo año podamos tener un sistema nuevo donde podamos, incluso también no tanto para la Unidad Ejecutora, no tanto para la institución sino también que le facilite a las mujeres acceder a estos instrumentos, que le facilite a las compañeras de las regionales explicarles y poder darle la asesoría correcta a las mujeres para que puedan acceder y también poder brindar toda la información que se requiere tanto de postulaciones como de mujeres ganadoras, etc., todo lo que se requiere y a lo largo de cada uno de los subprocesos que se realizan en FOMUJERES. 3. La modificación integral del reglamento vigente, este es el trabajo más arduo que ha hecho el Equipo Ad Hoc pero que se hecho desde el punto de vista técnico que se requiere en un trabajo también de revisión por parte de la parte legal y la parte jurídica, que es la competencia. 4. Revisión y actualización de las bases de postulación e instrumentos: una vez que se aprueba el modelo de gestión es necesario que la Unidades de FOMUEJRES se concentre en la elaboración de todos los instrumentos, de los formularios, del instrumento de diagnóstico, del formulario, de los instrumentos de cada una de las etapas hay que ajustarlos al nuevo modelo de FOMUJERES. 5. Periodo de prueba

del nuevo modelo de gestión (2023): una vez que se apruebe este nuevo modelo, se sugiere que haya un periodo de prueba en el 2023 para poder valorar los ajustes, poder valorar los tiempos, ver si tenemos que hacer correcciones. 6. Ajustes al subproceso de seguimiento: recientemente la Auditoría Interna realizó un estudio relacionado con la gestión de mujeres y recomienda revisar y ajustar el seguimiento a los proyectos financiados de manera que se logre medir los efectos y brindar seguimiento periódico y sistemático a los proyectos y a toda la liquidación de los recursos, es parte de las recomendaciones de este Equipo Ad Hoc.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: desde el Foro de Mujeres hemos venido dándole seguimiento a FOMUJERES por la importancia que tiene y el impacto en la vida de las mujeres que pueden acceder a estos fondos y todavía nos quedan algunas dudas que voy a manifestar acá:

1. nos parece importante cuando se habla de capacitación, si dentro del puntaje están midiendo la capacitación que tengan, que les haga falta y si ese es un requisito que les impediría porque muchas mujeres trabajan o desarrollan sus empresitas o microempresas a base de conocimiento empírico, posiblemente no tengan un título que las respalde, pero saben hacerlo o saben producir el servicio o el producto;
2. si estas referencias se constituirían como una limitante y que para nosotras es importante que esté ahí presente para ser resuelta y contestada;
3. queda claro que existe la posibilidad de subsanar también, en caso que presenten el proyecto y nos queda la duda si el acompañamiento que van a dar las regionales será suficiente o tiene el personal suficiente para poder darlo de manera que no nos pase lo que nos ha pasado todos estos años que cuesta encontrar el camino de muchas mujeres para presentar sus proyectos, entendemos que sobrepasa la capacidad del personal del INAMU y que ustedes hacen su mejor esfuerzo pero todavía nos queda la duda si no hay posibilidad que del mismo fondo del INAMU haya posibilidad de contratar gente que se dedique a dar ese acompañamiento en las regionales (ya hemos mencionado esa necesidad por muchos años); 3. que estos tiempos, por ahí leí en el documento anterior) que aproximadamente calculaban ocho meses entre la presentación y la aprobación del proyecto, si realmente están (...palabra ininteligible...) en esos tiempos por una simple y sencilla razón: a las mujeres les está urgiendo recursos para ponerse a producir, además antes de pandemia ya estábamos mal pero después de pandemia estamos peor y todavía no nos logramos levantar y eso significa que las mujeres están urgidas de acortar los plazos y yo entiendo a mis compañeras todo el proceso burocrático que tiene manejar fondos públicos pero qué viabilidad hay de acortar esos tiempos de manera que las mujeres puedan tener acceso en menor tiempo, entiendo que prácticamente esto se convierte nuevamente en un plan piloto, de ver cómo vamos evolucionando, pero que sepan que es una inquietud; esos tiempos cómo se acortan y cómo logramos encontrarnos con esa burocracia, si es que hay que buscar apoyos, capacitaciones, acompañamiento de otras instituciones porque es que los ritmos de las mujeres son diferentes a los de las instituciones y posiblemente ustedes quieran acelerar las cosas pero las otras instituciones no tengan la misma posibilidad ruta política entonces para que ustedes vean que esa es una de nuestras inquietudes que están presentes.

4. Los tiempos de los desembolsos;
5. la otra es que en el reglamento habla de donaciones posibles que puedan ingresar en el fondo de FOMUJERES, si esas donaciones que vienen de la cooperación u otras instituciones, a la necesidad que mencionan mis compañeras que se ha conocido en esta Junta Directiva pero también aprobadas (...palabra ininteligible...) entiendo que acá todo se tiene que aprobar, pero sí que quede muy claro de dónde viene y para dónde va, cuál es el destino de esos recursos;
6. se habla también de una serie de formularios (postulación, admisión, empoderamiento, lista de chequeo, viabilidad técnica, contrato de título y título ejecutivo) para nosotras es importante conocerlos antes de poder decir que estamos de acuerdo con esto, por dónde van esos formularios porque una de las trabas más fuertes que hemos tenido como mujeres es el tema de los formularios; yo entiendo que el tema de la virtualidad y toda esta cuestión de las cuestiones digitales es lo que está presente y es lo que va para el futuro pero muchas mujeres todavía estamos en el pasado, no hemos logrado cubrir esa brecha digital que ha muchas se les convierte en una barrera.
7. si hay otras opciones para que las mujeres puedan acceder a estos fondos que no sean solamente estos, por supuesto que deseáramos que todas podamos hacer el manejo de estos aparatitos y sus formas, pero no todas lo tenemos.
8. lo otro es el tema de las contrapartidas, que tienen que presentar las organizaciones y tal vez no se mencionan otros aportes que las mujeres pueden estar haciendo: que tienen alquilado un local y ese alquiler puede ser parte de la contrapartida, no se ve mencionado ahí y que sería importante; por ejemplo: el pago de servicios porque es un recurso que ellas tienen que conseguir.
9. nos encantaría poder conocer, antes de decir que aprobamos, el monto de financiamiento ya sea si tiene piso o si tiene techo, que no se menciona tampoco.
10. tema de la formalización y esto nada más un comentario, entendemos que es necesario que todas caminemos hacia la formalización en este país por el tema de que todas debemos de aportar pero hay una condición específica por las mujeres en este contexto: formalizarse para una mujer que tal vez va hacer pijamas o poner su sodita, es complicado, tiene que tener patente y todo lo demás pero la consideración es que lo que ellas van a ganar (si hemos manejado algún tipo de empresita) sabemos que es a 3 años que vamos viendo levantarse la empresa. Es muy complicado también pedir a una mujer que está en fase de inicio una serie de condiciones que tal vez no vaya a calificar o si se le hace la visita, se le pida una serie de requisitos (Ministerio de Salud, patentes) porque tal vez la señora vive en un ranchito que es donde va a hacer sus costuras o sus comidas, con esto no quiero decir que no hay que tratar de elevar la calidad, pero sí que haya una serie de condiciones.
11. que este fondo debería contemplar mayor sensibilidad para que sea diferente a ir a un banco porque esa siempre ha sido la idea de FOMUJERES, que sea diferente que ir a un banco.
Una serie de sensibilidades que nosotras quisiéramos, tomando en cuenta para sentirnos satisfechas con un fondo como este, por ahí mencionaba también (creo que en el reglamento) el tema de tener tierra y también lamentamos que la fase de gestación no esté contemplada porque hay muchas mujeres ahorita que se quedaron después de la pandemia sin empleo (profesionales y etc.) y no tienen posibilidades de cómo levantarse; esa parte de gestación habría sido muy bonita que se mantuviera

ahí acompañada, enseñándoles a hacer su proyecto, orientándolas a qué hay ahorita en el mercado para que ellas puedan emprender. Otra parte de los requisitos que donde dice que no debe estar asalariado -básicamente es lo que dice- pero lo que pasa es que en este país ya todo mundo tiene que tener dos trabajos, otra fuente de ingreso y posiblemente esos señores están limpiando en casas y quieren emprender en algo para (...palabra ininteligible...), tienen un salario de la casa, tienen un salario de una fábrica en donde están trabajando; esto porque creemos que FOMUJERES tiene que ser desde otra dimensión y desde otra posición donde las mujeres si no podemos acceder a los bancos es en donde podríamos venir a tocar la puerta. Sabemos que están otro tipo de fondos o de recursos como el IMAS, pero este de FOMUJERES es como la esperanza que hemos tratado de darle forma con mayor sentido y rostro de mujer.

Guiselle Fallas: gracias, Beatriz por todas las observaciones, sin duda alguna tuvimos una bonita reunión con el Foro de las Mujeres con respecto a este modelo de gestión y tuvimos muchas observaciones y las anotamos todas. Se centraron precisamente en lo que usted mencionaba: en los formularios y en el diagnóstico y postulación y tenemos ahí pendiente revisarlo con el Foro, todos estos formularios, más que todo el de diagnóstico y el de postulación, que son los que van a tener acceso las usuarias o las postulantes son los que todavía no podríamos elaborarlos hasta que el modelo de gestión no esté aprobado por esta Junta Directiva; una vez aprobado el modelo, nosotras procedemos a ajustarlos y a elaborarlos y a revisarlos con el Foro (incluso probarlos y llenarlos) para llegar a un consenso. Lo mismo con las bases de postulación, como lo mencionaba, el monto de financiamiento, por ejemplo que tenemos un techo, se establece en las bases de postulación, no queda reglamentado porque podemos modificarlo, tenemos que llegar a un consenso, y entonces eso también estaría en las bases de postulación que debe aprobarlas la Junta Directiva y que fue parte de las recomendaciones del Equipo Ad Hoc que deben ser revisadas cada 4 años para que, cada 3 años se realice una evaluación de FOMUJERES y a partir de esa evaluación, se puedan dar las modificaciones o todas las reformas que se quiere hacer a las bases de postulación entonces eran las bases de postulación posteriormente a la aprobación de este modelo.

En cuanto a la capacitación, le comento que fue un tema de discusión en el Equipo Ad Hoc, con las directoras, con las jefaturas nuestras y si lo vemos en el reglamento ya no se incluyó como un requisito si no que se va a valorar la experiencia y se va a valorar el conocimiento de la mujer, de la emprendedora en el momento que se va a realizar la visita in situ, entonces el certificado como tal no se va a solicitar, sino que se va a ir a verificar de manera in situ.

Con respecto a la subsanación como tal es lo que les mencionaba, ahora vamos a tener el tiempo todo el año, ya no vamos a correr porque tenemos nada más semana y media para conseguir los documentos, ir donde los proveedores, llenar el formulario en carrear e incluso muchas veces con los chiquitos a la par y haciendo fila porque ya vamos a llegar a entregar los documentos y todavía estamos llenando formularios, eso ya no va a suceder, ahora lo vamos a llenar tranquilamente en cualquier momento del año (si lo queremos presentar en marzo o lo queremos presentar en noviembre) con tranquilidad podemos acercarnos a las Unidades Regionales, las compañeras van a

estar capacitadas porque vamos a hacer una estrategia de capacitación para que ellas también están totalmente informadas y puedan darles el acompañamiento, toda la información y que “vea señora, a usted le hace falta este documento, vaya, búsquelo, complételo, consígalo, sáquele la foto y regrese”, esa es la idea, darle ese acompañamiento, esa información, esa orientación que la señora usuaria necesita; esto con respecto a los tiempos.

El tiempo de desembolso, como les mencionaba, ahora ya no va a ser que la usuaria lo presentó en marzo y ahora hay que esperar hasta diciembre para desembolsar, no; ahora, vamos a revisar los formularios y si el proyecto cumplió con la nota mínima y cumplió con el reglamento, vamos a realizar el desembolso. Estamos proponiendo en el reglamento que se hagan cortes cada vez donde le vamos a presentar una lista a financiero contable y financiero contable va a realizar los desembolsos correspondientes entonces va a ser de manera mensual, no vamos a esperar ocho meses, diez meses o hasta un año para poder hacer esos desembolsos. También es muy importante mencionar que como estamos apostando a un nuevo sistema que nos permita esa agilidad (que ahorita no lo tenemos, pero estamos trabajando mucho en ese nuevo sistema) que inmediatamente tengamos ese resultado, la persona usuaria va a saber el resultado de su postulación y no va a tener que esperar tanto tiempo para conocerlo.

Voy a comentarles un poquito lo de los proyectos de gestación; Beatriz que ha estado llorando con nosotras desde el 2014 con estas carreras, pero también con proyectos muy exitosos y muy productivos a lo largo de todos estos años, les comento que en el 2014 y en el 2015 (sin contar el 2016 y 2017) hemos recibido esos dos años 6,500 proyectos, de estos 6,500 proyectos les puedo decir que más del 90% eran proyectos en etapa de gestación, eran proyectos “ideas de negocios”, proyectos que apenas la señora decía: “bueno, es que tengo una idea, yo sé coser, necesito unas máquinas”, entonces FOMUJERES empezó a financiar ese tipo de proyectos; 2014, 2015, 2016, qué fue lo que sucedió en ese momento? como eran proyectos de ideas de negocios cuando llegó la Contraloría en el 2017 a hacer una revisión, se encontró que muchos de esos proyectos incumplieron con contratos, devolvían el dinero o no presentaban las liquidaciones, entonces qué representó eso?, representó más de ₡300,000,000 de colones en incumplimientos y esto nos obligó a realizar una gestión de cobro (cosa que FOMUJERES no tenía dibujado que había que cobrarle a las señoras), decíamos: “nosotras somos de dotación de recursos, nosotras no les vamos a cobrar”, tuvimos que realizar todo un procedimiento de cobro y empezar a cobrar. Al día de hoy, todavía de esos proyectos tenemos en cobro judicial más de ₡200,000,000, la Contraloría nos dijo si FOMUJERES no tenía en ese momento una certeza razonable de que estos proyectos que estaban en ideas de negocios tenían la posibilidad de ser exitosos; no tenemos en este momento las herramientas, el personal, no tenemos cómo decir sí van a ser exitosos esos proyectos; esto es más que todo como la reflexión de esos proyectos en gestación entonces nosotras a partir del 2019 implementamos todas las recomendaciones de la Contraloría General de la República -que dicho sea de paso nos sacamos un 99% al implementar todas las disposiciones de la Contraloría- entonces FOMUJERES dio un giro, FOMUJERES fue un antes y un después de esa auditoría, a partir de ahí FOMUJERES empezó a tener que implementar todos esos procesos de cobro, a implementar toda la rigurosidad en los

requisitos y a partir del 2019 fue que empezamos a implementar lo que son etapas de inicio y etapas de desarrollo.

Señora María Esther Vargas Vega: tal vez me gustaría reforzar que parte de las debilidades y de las solicitudes que nos hicieron, sobre todo organizaciones de mujeres, pero también mujeres individuales, es la posibilidad de un acompañamiento; no había esa posibilidad porque al ser un concurso solo salía el concurso, la convocatoria, como dice Guiselle, y las mujeres iniciaban su proceso de buscar los documentos y llenar la postulación. Con todo este cambio lo que se busca es tratar de acercarme lo más posible a ese acompañamiento, tampoco podríamos decir que es que vamos a... porque no tenemos capacidad, nosotras somos muy poquitas en las Unidades Regionales como para decir que vamos a elaborar el proyecto con la señora... eso no es viable, pero si por lo menos -como bien dice Guiselle- ahora la señora se va a acercar, va llegar a una Unidad Regional y dice: “yo vengo por una intención para poder fortalecer mi proyecto”, va a pasar ese diagnóstico que esperamos sea un diagnóstico que tenga una estructura sencilla, un buen lenguaje comprensible para que pueda ser llenado fácilmente y ahí vamos a conocer el nivel de madurez del proyecto, ya sea de la mujer o de la organización de mujeres; en ese momento es cuando va a empezar el acompañamiento Beatriz, ahí es donde vamos a empezar a decir: “bueno, este no es todavía un proyecto maduro” requiere quizás mejorar el producto, entonces qué vamos a hacer? En unas plataformas locales de servicios que es una estructura interinstitucional en el nivel de cada regional en donde tenemos al INA, IMAS, MEIC, diferentes instituciones, sector agropecuario, el MAG, etc., vamos a llevar esos casos para decir: “bueno, aquí necesitamos mejorar el producto, a ver si el INA nos ayuda con esta señora para ver cómo hace para mejorar ese producto”, “bueno, aquí esta señora requiere mercadeo”, “requiere mejorar la comercialización”, “aquí todavía ella no tiene como mucho conocimiento de ingresos y egresos y cómo manejarlo”, entonces la idea es que ella pueda tener ciertos apoyos interinstitucionales que le aporten a ella para mejorar ese proyecto de manera que su diagnóstico -cuando lo vuelva a pasar- sea ya un diagnóstico que permita tener un nivel de madurez listo para recibir un financiamiento. La idea es realizar este proceso de acompañamiento en proceso de diagnóstico, una capacitación de “Develando el género” que brinda el INAMU que no es en mercadeo (para eso está el INA y otras instancias que apoyan muchísimo a nivel de universidades), es un curso que da el INAMU porque lo que implica es: ¿qué implica ser una mujer?, qué implica ser una empresaria en este país, pero qué implica ser una mujer empresaria. No es lo mismo ser un hombre empresario que una mujer empresaria, a qué se enfrentan las mujeres cuando quieren desarrollarse como emprendedoras o como empresarias, entonces ahí está esa capacitación, después está esta parte concretamente de la dotación de recursos y por eso es que FOMUJER forma parte de esa estrategia de empresariedad del INAMU y luego el seguimiento que es necesario que es: se le dio un recurso, compró bien, liquidó bien, lo puso a funcionar, vamos a ver y efectivamente se está dando; luego también un seguimiento y un aporte que estamos haciendo ya con el INA que nos ha abierto las puertas para todo un proceso de capacitación a las mujeres con el BAC y otros centros privados, precisamente en educación financiera, y algunos otros apoyos de otras instituciones para

que logremos que esa mujer e inclusive un proyecto muy muy bueno que está terminando con la Cooperación Española de 300 mujeres que vieron afectadas sus empresas por COVID entonces recibieron una capacitación fuerte-fuerte para que no perdieran sus emprendimientos porque nos llamaban diciendo en el 2020 “estoy a punto ya de perderlo todo” entonces se facilitó este recurso, trabajamos un proyecto de cooperación y logramos que 300 mujeres se capacitaran y logaran tener todo un proceso que llevó a concluir en el 2022.

Eso es parte de lo que queremos hacer para que esto pueda tener una sostenibilidad y que podamos entonces medir, en efecto, el impacto es un poco más complejo, pero por lo menos pasar de un resultado que si logró?, lo compró?, lo tiene en uso? A ver el efecto en términos de crecimiento. Algo importante es que con las convocatorias nosotras en el 2020 recibimos 7000 postulaciones, de las cuales 6900 no tenían la documentación solicitada precisamente porque las mujeres tenían mucha necesidad, FOMUJER se convirtió en una ventana de oportunidad, pero ellas no tenían la documentación para presentar los proyectos. En el 2021 recibimos siete mil y resto de postulaciones, ya con mejor suceso porque tuvimos todo un proceso grande de acompañamiento que dio mayor información para las mujeres; las unidades regionales siempre han brindado apoyo a las mujeres, lo que pasa es que es eso, un apoyo que podemos facilitar porque no podríamos sentarnos con cada señora pero entonces lo que esperamos es no hacer una convocatoria sino hacer un proceso abierto durante todo el año y la idea es que no lleguen 7000 en enero si no que las mujeres vayan llegando, vayan presentando, vayan viendo que tienen que mejorar y entonces vamos a ir revisando, aprobando y entregando recursos; vamos a tener esa entrega, no sabemos, es un plan piloto, bien lo decía Beatriz, cómo se va a comportar, en realidad para nosotras el 2023 va a ser un año de incertidumbre y de aprendizaje, habrá que ver, puede ser que estemos equivocadas y en enero lleguen muchas mujeres, puede que no; pero la idea es que hay que decir: “bueno, tranquila, lo vamos a ir haciendo pausadamente, vamos a ir revisando y ustedes van a tener esa posibilidad”.

Con la formalización, ese es un tema también muy discutido, muy muy discutido; ustedes saben que la política nacional de empresariedad elaborada por el MEIC es clara en que nosotras no debemos de este incentivar la no formalización, la informalidad, como país; entonces nosotras estamos también obligadas de alguna manera -por normativa institucional- a promover la formalidad. Tiene razón Beatriz y yo ahora le podría contar muchos casos que tenemos en este momento y cosas que nos pone mucho a reflexionar; sin embargo, en etapas iniciales no se ha pedido tener una formalización completa, se habla de promover y de que las mujeres puedan solicitar recurso para algunos procesos de formalización, para por lo menos poner en ejecución uno durante el primer año; eso tiene también que si yo me voy a Tributación, que cruza la base de datos y entonces va a llegar a la CCSS, me va a pedir que sea trabajador independiente, sí, eso es cierto, pero no podríamos decirle que se mantenga en la informalidad porque también lo que se dice es que un proyecto que no se formaliza, es un proyecto que no crece. Ahora, lo que Beatriz dice es cierto, las pymes tienen un periodo en donde se sabe que tres años puede ser que desaparezca al año, a los dos años, a los tres años; sí se podrían valorar, dejamos planteado, opciones de decir: “bueno, en el 1 año, a los 6 meses, cosas que permitan algunas posibilidades de que la mujer pueda hacerlo en su tiempo, lo que pasa

es que por ejemplo si usted hace repostería, panadería, comida, hay que tener los permisos de salud porque estamos hablando de salud pública, nosotras entendemos también de que yo haga empanadas y eso es lo que vendo, con eso subsisto, pero en realidad para yo venderlas lo estoy vendiendo a personas y entonces tengo que tener un permiso que garantice que yo estoy vendiendo un producto que es sano y que se puede consumir. Esas son las disyuntivas que hemos tenido que también como experiencia se promueve esto, bueno resulta que nos piden las señoras, piden las mujeres el recurso y lo devuelven porque llegan a la Municipalidad, no pueden hacerse cargo de una patente si no tienen el permiso de salud (van muy encadenados) entonces la Municipalidad le va a decir: “sí, yo le doy una patente pero tráigame el permiso de salud” y resulta que para tener yo el permiso de salud, tengo que tener un espacio en donde desarrollo la actividad, entonces yo no puedo porque no tengo una cocina aparte, lo hago en la misma cocina mía y esas son cosas que técnicamente nosotras les decimos, esa es la experiencia que hemos tenido, creemos que hay que promover la formalidad no podemos estar en contra, entendemos cuál es la situación de las mujeres (la conocemos muy bien a lo largo de estos años) y sí, hay que tomar una decisión en términos de si una cosa o la otra o un intermedio porque hemos probado todo en FOMUJER, desde no pedir absolutamente nada de formalización y viene y nos dice alguien: “bueno, bueno, ustedes están promoviendo la informalidad”; hemos probado brindarlo y no lo acceden y lo devuelven, entonces hay que hacer ese tipo de valoraciones pero lo que dice Beatriz es real, lo hemos vivido, tenemos muchísimos casos y para muchas mujeres es muy complejo poder formalizar esa venta de pijamas, tener su propio salón de belleza porque implica recurso, inversión pero también a veces hay que decirle un poco a las señoras “no es un gasto, es una inversión” porque también si usted logra estar como trabajadora independiente, usted está pensando no es un gasto sino en invertir para un futuro tener una pensión, yo lo tengo también que ver de esa manera pero generalmente no lo hacemos porque apenas estamos con lo mínimo para poder sobrevivir -eso también lo entendemos- pero también a largo plazo es una posibilidad. Hay que ver eso en términos del marco de esta estrategia de empresariedad que lo que viene a ser es ordenar FOMUJER para que no quede algo ahí desligado todo en el INAMU sino para que se vea el marco de un proceso realmente de crecimiento de esas mujeres emprendedoras y de llevarlas a un buen suceso con ese emprendimiento o ese negocito que ellas tienen y bueno esperamos, como decía Guiselle, poder durar lo mínimo, poder brindar los recursos lo más rápido posible, hacer la revisión. Los instrumentos solo dos tienen que llenar las mujeres que es el diagnóstico y el formulario, nada más; los otros instrumentos son nuestros, son instrumentos técnicos: el de empoderamiento, el de viabilidad, el de la visita previa, todo eso es para nosotras como técnicas que llenamos para fundamentar que hemos visitado, que conocemos la actividad y que esa actividad es importante.

Directora Silvia Castro Quesada: yo entiendo las limitaciones de tiempo, pero a mí me parece sumamente valiosa la explicación que ustedes nos dan; me parece que doña María Esther ha tocado temas sumamente importantes, yo soy abogada entonces comprenderán que mi mentalidad es más jurídica pero también coincido con algunas de las observaciones que ha planteado la compañera

Beatriz que, desde luego, tiene un conocimiento y una experiencia enorme en estos procesos y también de ese sentido de realidad de lo que viven las mujeres que quieren emprender y que tienen además una enorme necesidad de acceder a recursos, de tener una mejor calidad de vida para ellas y sus familias. En general yo entiendo de que este modelo es un punto de partida de muchas otras cosas que se van a tener que desencadenar una vez que nosotros -si es voluntad de esta Junta Directiva aprobemos este modelo que se nos somete a consideración- van a tener que darse, el tema del reglamento, el tema del decreto, el tema de los formularios; pero yo sí -cuando veo todo este tipo de cosas en donde siento que hay un principio de mejora continua a partir de la experiencia, a partir de atender recomendaciones que son absolutamente válidas, o sea no podemos olvidar que manejamos fondos públicos, que los fondos lamentablemente son limitados y que yo lo vivo en el IMAS todos los días en donde hay una enorme necesidad, o sea gente que una dice: "sí, esta persona requiere pero lamentablemente los recursos no nos dan", ni la capacidad instalada a veces nos da y entonces en ese sentido el tema por ejemplo escuchar la evaluación de impacto a mí me parece fundamental (no solo acá sino en todas las instituciones que otorgan beneficios sociales) porque es utilizar de una forma eficiente los recursos y lamentablemente a veces uno tiene que escoger entre apoyar a una persona que tiene una entrada, pero al menos tiene una entrada frente a alguien que no tiene nada, entonces esos temas necesariamente hay que valorarlos, uno se ve todos los días en esa disyuntiva. Atender recomendaciones de la evaluación externa (que me parece que se están atendiendo en esta propuesta de modelo), yo sí me he tomado el tiempo -sé que los compañeros también- de leer toda la documentación soporte que se han enviado a esta Junta Directiva para su análisis y me parece que se atienden en esta propuesta de modelo; las observaciones de la Auditoría, los entes contralores, lo que mencionaban de la Contraloría General de la República en términos del buen uso de esos recursos me parece fundamental el tema de que tenemos un perfil de entrada, un perfil de salida, claramente establecidos me parece muy relevante; el hecho de que la propuesta haya sido un proceso de construcción con el Foro y con otros actores, desde luego es sumamente valioso, porque en todo este tipo de procesos es importante que la gente se sienta parte de algo; el tema de los formularios que planteaba la compañera Beatriz me deja tranquila en el sentido de que con este modelo no estamos diciendo "este va a ser el formulario o este va a ser el instrumento" sino que va a ser un proceso en donde se va a revisar. Queda ahí importante que este tipo de formularios sean lo más amigables posibles entendiendo a la población a la que nos estamos dirigiendo, que no implique una exposición excesiva de trámites, que se establezca en un marco de razonabilidad, de proporcionalidad. Me parece super relevante el que se plantee que este modelo va a estar sometido a prueba durante un año, esperamos todos que sea una muy buena experiencia, desde luego perfectible, pero establecer ese periodo me parece importante y me parece razonable. El tema que planteaba la compañera Beatriz de conocer el tema de financiamiento, el piso o el techo, eso me parece muy relevante y una cosa que me parece súper importante es el tema de acortar lo más posible los tiempos de la tramitología por muchas razones, porque realmente hay una urgencia de las mujeres de acceder a estos fondos, a estos apoyos, pero además también, por temas de eficiencia en la ejecución presupuestaria de la institución (no sé, por cierto, cómo estamos con superávit este año

pero esto es otro tema) pero también me parece importante por ese lado y bueno, por lo demás felicitarlas, me parece que es un excelente trabajo y la verdad es que a mí estas cosas me motivan porque efectivamente -como lo decía al inicio- estamos pensando no solo en dar recursos sino también en medir cuál es el impacto que estamos alcanzando, cómo estamos mejorando, si realmente estamos mejorando la vida de las mujeres con estos apoyos y realmente que los recursos lleguen a la gente que los necesita y la gente que realmente le va a sacar provecho, eso me parece muy relevante y pues ahí lo dejo para no extenderme mucho más. Muchas gracias.

Directora Hazel Fallas Murcia: muchas gracias por la amplia exposición, tuve la oportunidad de ser parte del equipo del INAMU cuando se puso en marcha la primera convocatoria de FOMUJERES y poder ver: 1. que la institución ha sido capaz de sostenerlo en el tiempo este servicio que fue novedoso, sigue siendo novedoso y creo que es un aspecto muy importante que la institución apele en la línea de lo que decía doña Beatriz para que la institución pueda ofrecer a las mujeres una solución de acceso a recursos que les permita adquirir medios de producción como un mecanismo para el empoderamiento, entonces esa esencia con la que nace FOMUJERES es importantísima que, en este momento en su etapa de evolución, pueda conservarse y a partir de eso yo tengo algunas preguntas, también tengo algunas observaciones de fondo y de forma a la propuesta puntuales.

Voy a comenzar con las consultas: Guiselle se refería a que cuando la Contraloría hace la observación se identifica un porcentaje de iniciativas que se encuentran en la fase de gestación que son las que se asocian con los procesos de cobro. Quisiera consultar puntualmente si tenemos el porcentaje de esas iniciativas en relación con el total de las iniciativas que en su momento la Contraloría evaluó, es decir, si la Contraloría evaluó un 100% 10 iniciativas, sabemos cuántas de esas correspondían a iniciativas en fase de gestación? estamos hablando de 5, de 8, de 9, esa es la primera consulta y si el señor presidente me lo permite, quisiera pues como ir colocando punto por punto para tener las respuestas.

Señora Guiselle Fallas: gracias por sus consultas. Sí tenemos el dato en el Informe de la Contraloría, le podemos facilitar el documento. La Contraloría lo especificó, son la gran mayoría, tal vez ellos no especificaron por etapas porque ellos no lo manejan de esta manera. Pero nosotras sí, los registros que nosotras llevamos de FOMUJERES le podemos dar la información. Le podemos pasar esa información tanto de lo que entregó la Contraloría como lo que nosotras tenemos en los registros.

Directora Hazel Fallas Murcia: la segunda consulta es en relación con el criterio que establece el nuevo modelo que define que a partir de 2 años las organizaciones postulantes pueden ser sujetas de los recursos de FOMUJERES -si bien lo leí, si no es así les pido que por favor me puedan precisar- si es así consultarles: a qué se debe la definición de ese criterio? Esa sería la segunda consulta. Ahorita no preciso si lo leí en el documento del modelo como tal o en alguna de la propuesta de reglamento o documentos complementarios. Aquí lo tengo, es en el reglamento, artículo 20 que

establece que las organizaciones que deseen postularse deben cumplir con un requisito de mínimo 2 años, entonces la consulta es: ¿a qué se debe este criterio?

Señora Guiselle Fallas: fue a partir de la experiencia que hemos tenido; porque a partir de un año hemos tenido la experiencia de haber financiado organizaciones, pero en Defensa de los Derechos, no son derechos productivos. Se han financiado muchísimas y a partir de los dos años fue el consenso al que se llegó en el Equipo Ad Hoc por la experiencia que se ha tenido en años anteriores que ha sido organizaciones que tienen muchos más años de estar formalizadas y estar en marcha. Ese fue el criterio más que todo.

Directora Hazel Fallas Murcia: No hay alguna razón legal de fondo asociada a este criterio de los dos años, según le entiendo Guiselle.

Señora Guiselle Fallas: No

Directora Hazel Fallas Murcia: Hago estas dos consultas porque justo en el país tenemos un vacío en el ecosistema de emprendimiento y empresariedad y es el acceso a recursos en la fase inicial. Emprender siempre implica un riesgo, siempre, no importa la fase, si es una fase inicial, de gestación, de desarrollo o de expansión, es intrínseco al emprendimiento y a la empresariedad. El vacío que tenemos en el ecosistema emprendedor de Costa Rica es comenzar desde cero y si la institución, en este modelo, cierra completamente estas posibilidades a las mujeres, la oportunidad que puedan tener de emprender y generar su autonomía económica está limitada; si nosotras como institución no buscamos un mecanismo viable legalmente para contribuir en este sentido, yo pregunto: quién lo haría por las mujeres en Costa Rica? En ese sentido planteaba las dos preguntas porque creo que en la propuesta en cuanto a la población meta- y aquí es donde voy a pasar a las observaciones, entiendo el espíritu técnico de lo que se ha planteado, claramente tenemos la evidencia de lo que ha colocado la Contraloría, sobre la mesa está que estamos tomando decisiones sobre fondos públicos y que debemos de tomar todas las decisiones apegadas al principio de legalidad pero también es cierto que nos debemos a las personas y en nuestro caso a las mujeres y como instituciones nos corresponde buscar soluciones. La observación que yo tengo a la población meta es que el modelo y el reglamento y los documentos relacionados puedan plantear que el fondo de FOMUJERES "prioritariamente" se dirigirá a los perfiles que ustedes han definido porque si nosotras colocamos esa palabra "prioritariamente" no estamos del todo cerrando la posibilidad a que esas otras personas con esos otros perfiles o esas otras organizaciones puedan acceder y ahí luego le pediría el criterio a Silvia - ya más legal- dejando una posibilidad de acceso pero con una lógica de excepción, no de regla entonces eso quiere decir que si hay una mujer o una organización, por ejemplo, que no tiene los dos años de funcionamiento pero logra acreditar ante la institución que tiene capacidad de gestión de un proyecto, el INAMU perfectamente haciendo todos los análisis que corresponden podría darle los recursos y no estamos generando la exclusión. En ese mismo sentido, en relación con iniciativas de

mujeres independientes que puedan estar ubicadas en la población que ustedes han perfilado para personas independientes, puede ser que una mujer y voy a poner este ejemplo: sabemos que las mujeres son muy diversas y, nos decía Guiselle, la cantidad de iniciativas que llegan son muchísimas más diversas pero en este Universo nosotras qué pasaría si por ejemplo tenemos una estudiante joven, universitaria, que emprende y está en un curso universitario y desarrolla un prototipo (lo que nos queramos imaginar, algo de impresión 3D) y ella está en una fase inicial de gestación y podría tener la capacidad de acreditar al INAMU que cumple con los requisitos, que está en una fase de gestación y que el apoyo económico que el INAMU le podría dar pueda hacer que ella emprenda, genere empleos y ya sabemos lo que sucede en esa cadena si se genera un círculo virtuoso, entonces esa sería la argumentación por la cual yo estaría proponiendo una observación para el modelo y los documentos relacionados para que incluyamos la palabra “prioritariamente” en relación con los perfiles que se han planteado.

Esta sería una observación que sería de fondo, aplicaría también para la puerta de entrada, estaría planteando que aplique tanto para la población meta como para la puerta de entrada de modo que no dejemos excluidas esta posibilidad de que alguna mujer o alguna organización con un emprendimiento o una propuesta en una fase distinta pueda entrar, pero dejando claro que no va a ser la regla si no entraría más bien bajo una lógica de excepción. En relación con el acompañamiento, a mí me parece que es maravilloso; sabemos que la experiencia de diferentes instituciones ha demostrado que el acompañamiento es clave y como lo está planteando el esquema en el antes, durante y después es, teóricamente, maravilloso, lo que pasa es que -me pregunto- cuáles son las implicaciones que tiene esto desde el punto de vista del acceso a los servicios si lo contrastamos con nuestra realidad institucional de capacidad instalada que mencionaba; María Esther entonces en ese sentido mi observación va igualmente que podamos dejar consignado en el modelo y en los documentos relacionados que se priorizará a las mujeres que reciben el acompañamiento pero, vuelvo con el mismo argumento, puede ser que haya mujeres que recurran al INA para poder cumplir con los requerimientos que la institución accede para el fondo y digo el INA porque es la institución que represento pero hay ONG, etc., que podrían permitirlo entonces; mantener el esquema de acompañamiento, maravilloso; que sea de nuevo el acceso prioritario para quienes lo tengan de parte del INAMU pero que no cerremos la puerta a quienes puedan adquirirlo de otra forma o gestionarlo de otra forma (incluso de las mismas organizaciones de mujeres). La palabra que estoy proponiendo a todas las observaciones es esta “prioritaria-prioritariamente” porque nos permite trabajar con esta lógica.

En relación con la calificación o la valoración, me gustaría consultar si para la parte técnica (porque me quedó muy claro con lo que nos explicaba Guiselle cuál es la dinámica para el componente de empoderamiento) si en la parte técnica se ha considerado además de la capacitación que consultaba doña Beatriz, algunos elementos asociados a sectores o áreas económicas para hacer la evaluación; esa sería una consulta puntual.

Señora Guiselle Fallas: podría repetir, no le entendí muy bien la consulta.

Directora Hazel Fallas Murcia: la consulta es si dentro de los criterios técnicos de evaluación de las propuestas se ha considerado algunos criterios como relacionados a un área económica o un tipo de actividad económica, por ejemplo: turismo, turismo es una actividad económica relevante para el producto interno bruto de nuestro país, si las mujeres emprenden en este sector pueden contribuir más al país y puede ser que haya económicamente mayor demanda y uno de los factores que podría potenciar su éxito en el proceso de emprender, entonces la consulta es si dentro de los criterios técnicos se ha considerado algunos elementos de tipo de sectores o actividades económicas que puedan tener un mayor peso en la evaluación siguiendo esta lógica.

Señora Guiselle Fallas: eso se aplicaría en las bases de postulación en el momento en que ya se ajusten al nuevo modelo entonces cuando ya vengamos con las bases, ya ahí es donde se podría aplicar pluses -por decirlo así- en la calificación. Sí se han hecho, sea de sectores, algún tipo de plus con respecto a tiene bandera azul ecológica, por ejemplo, (...palabras ininteligibles...) se han hecho; es una buena observación.

Directora Hazel Fallas Murcia: en ese sentido yo entiendo cómo se sacaban las convocatorias antes porque decían: “esta convocatoria la vamos a priorizar para el sector de artesanía o ésta la vamos a priorizar para el sector comercio y servicios” en ese sentido, entonces mi observación sí sería que se puedan incluir algunos criterios de este tipo ya cuando se desarrolle el instrumental; no necesariamente tendría que quedar detallado en este nivel de aprobación que se estaría realizando pero sí a la hora de instrumentalizar porque incluso es una forma de potenciar que las mujeres van a emprender en áreas que tienen mayor impacto para la economía. Por otro lado, quisiera consultarles, que esto no me quedo tan claro la propuesta en relación con la divulgación, ¿cómo se está visualizando?

Señora Guiselle Fallas: una estrategia de divulgación al inicio, cuando se va a hacer la gran apertura -por decirlo así- y también en el transcurso del año dependiendo de la afluencia o de cuántas van a llegar, cómo bien lo decía María Esther, no sabemos, es totalmente incierto, puede ser que en la primera divulgación que realicemos por los medios, por el Facebook Live que hacemos generalmente, que hacemos por medio de las regionales, en las radios, etc., en ese primer momento lleguen muchas, 7000, puede ser que no entonces tenemos que ir evaluando y como bien lo decía yo anteriormente, tenemos que ir midiendo porque eso es parte de las recomendaciones de la evaluación externa que se hizo, tenemos que ir valorando para poder ir instrumentalizando todo toda esa medición que se hace y también ir sistematizando también esa estrategia que se va a hacer.

Directora Hazel Fallas Murcia: muchas gracias, en relación con la forma como le hacemos llegar a las mujeres la existencia de este servicio, yo quisiera presentar una consideración para la institución y es que podamos tomar en cuenta la experiencia que ha tenido el IMAS en materia de búsqueda

activa; el hecho de que FOMUJERES pase de ser un concurso a un servicio de planta -por decirlo de esta manera- nos da la oportunidad de que la institución avance con el principio de búsqueda activa que ya no nos vamos solamente a quedar en la institución o en los espacios comunales a los que vamos esperando a que las mujeres lleguen al INAMU a buscar a FOMUJERES si no que sea el INAMU quien proactivamente va y busca a las mujeres que podrían acceder al servicio y de una forma más precisa puede contribuir con el propósito del fondo como tal, entonces esta sería una consideración a efectos de cómo vamos a dar a conocer el servicio ya para propiamente, si las directoras y don Willy lo tienen a bien, pueda quedar consignado dentro de los ajustes que podría requerir la propuesta para ser aprobada. En ese sentido nada más reiterar que las observaciones que he presentado, si lo tienen a bien las directoras y don Willy, es importante que se plasmen tanto en el documento del modelo como en los reglamentos y los documentos anexos que tienen una correspondencia con el modelo como tal que se estarían reflejando; revisar aspectos de forma del documento como ortografía, etc., que todavía sepan oportunidad de mejora y reconocer y me parece un elemento muy valioso que plantea la propuesta: la evaluación anual porque nos va a permitir ir identificando a dónde están esos aspectos que la institución requiere ajustar para que se pueda prestar el servicio de la mejor manera a las mujeres.

Presidente en ejercicio, señor Willy Chaves Cortés: en respuesta a la compañera directora doña Hazel, a la hora de las deliberaciones vamos a presentar la moción que trae hoy usted acá para la debida votación.

Directora Silvia Castro Quesada: tal vez en la línea de lo que planteaba Hazel, también me surge la inquietud que en estas valoraciones que vayan a hacerse de los proyectos se considere también, bueno de pronto, el sector en el que la mujer quiere desarrollar su proyecto y también me imagino que es algo que se considera pero no está de más plantearlo y tiene que ver con la condición socioeconómica de la mujer porque mujeres emprendedoras hay desde las que están en una situación de pobreza y pobreza extrema hasta las que están en Escazú que hacen joyas de pedrería fina, entonces hacer esa precisión y lo otro también que a mí me deja tranquila, coincido en el tema que planteaba Hazel de establecer algunas excepciones que jurídicamente son válidas pero además de que acá lo que estaríamos aprobando -si es la voluntad de esta Junta Directiva- es el modelo y que una vez que se apruebe el modelo vamos a conocer en el momento oportuno, la propuesta tanto del decreto como del reglamento que efectivamente desde luego que tiene que tener una correspondencia, tienen que estar alineados esos dos instrumentos jurídicos con el modelo que estamos conociendo el día de hoy, entonces que ahí tendríamos como esa oportunidad todavía de hacer algunas observaciones puntuales en la línea de las observaciones que ha planteado la compañera Hazel.

Señora Ana Lorena Flores: a mí me parecen bastante valiosas todas las observaciones y las recomendaciones que ustedes han hecho el día de hoy; efectivamente como lo plantea Silvia, estoy

totalmente de acuerdo, me parece que algunas corresponderían más al reglamento, a los instrumentos, y realmente la base, el fundamento de todo esto es el modelo de gestión; partamos de aquí en adelante, si ya tenemos un modelo de gestión aprobado habría que empezar a trabajar en el reglamento, habría que empezar a trabajar en la propuesta de decreto, en los instrumentos y habría que empezar a trabajar en el sistema. Esos son asuntos prioritarios que tendríamos que resolver en los primeros meses del próximo año si queremos realmente iniciar la operación de FOMUJERES bajo este nuevo modelo.

Nada más Hazel, hay dos cositas que yo quisiera como aclararlas: uno es el criterio de los años, se entendería que es únicamente para lo que es organizaciones en defensa de los derechos, no para organizaciones que presenten propuestas vinculadas a actividades productivas y número dos, creo que no hay una priorización, no hay un criterio de priorización, en aquellas mujeres individuales u organizaciones que el INAMU le ha dado acompañamiento, creo que entrarían igual tanto las que le ha dado el INAMU el acompañamiento como el que se lo ha dado otras instituciones también, me parece importante hacer esta aclaración.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: no sé si han podido medir el rango de edad que han presentado las mujeres o solicitando el beneficio de FOMUJERES, esto porque cabe la preocupación de que hay mujeres que están quedando como en el limbo entre los 40 y los 65 años donde no encuentran empleo y todavía no pueden acceder a subsidios del Estado, es una situación que hay que verla, incluso hay adultas mayores; me surge la inquietud por esa situación y en el caso de la formalización, lo presentaba porque un dato que me parece preocupante es que de cada ¢100, ¢52 van a temas de patentes y todo lo demás o sea que quedan ¢48 para sobrevivir y para volver a producir; yo sé que esto no lo puede resolver el INAMU sino es una cuestión Estado de volver a revisar el tema de todas estas cargas que hay para emprender pero además de volver a retomar el tema del empleo y la empleabilidad para las mujeres en este país que es una discusión que hemos dado durante muchos años, pero hay que volverlo a poner en la mesa (...palabras ininteligibles...).

Presidente en ejercicio, Willy Chaves Cortés: vamos a hacer la deliberación, les agradecemos; yo personalmente les doy las gracias por ese desempeño tan profesional con que siempre nos traen a esta mesa de decisión.

Al ser las diecinueve horas con veintiséis minutos se retiran las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Guissell Fallas Valverde y María Esther Vargas Vega.

El señor Presidente en ejercicio hace lectura de la propuesta de acuerdo y hace la observación de que si las señoras directoras están de acuerdo aprobar la moción de la compañera Hazel para la fase de revisión e inclusión de los aspectos que ella considera deben incluidos en esta propuesta. De su parte está de acuerdo con la propuesta hecha por doña Hazel.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: es que yo creo que aquí -don Willy y compañeras- hemos planteado una serie de cuestiones que hay que revisar todavía; aprobarlo, así como está, significa que queda

como nos lo han presentado ahorita y en el caso nuestro nos abstendríamos hasta ver que lo que aquí se ha planteado queda estipulado en un documento (...palabra ininteligible...).

Presidente en ejercicio, Willy Chaves Cortés: perdón, tiene usted toda la razón. Entonces vamos a ver, el acuerdo sería posponer la aprobación para que pase a revisión de parte nuestra y poder nosotras incluir esas observaciones -en el caso de Hazel-, traerlas y enviarlas a la Comisión Ad Hoc y después traerlas de nuevo a la sesión de Junta Directiva para la aprobación. ¿Sería así?

Directora Silvia Castro Quesada: yo lo que propondría sería entonces, hacerle llegar las observaciones directamente a la Comisión Ad Hoc por parte las compañeras directoras y director que se tengan a bien que irían alineadas con lo que ya hemos discutido acá. Evidentemente aquí hay muchos temas que son importantes y que por cuestiones de tiempo, creo que aquí nos puede dar las 11 de la noche desmenuzando la propuesta de modelo en términos de la divulgación porque bueno, cuál es el interés de la institución, es que nos lleguen 7000 mujeres en enero o que nos lleguen 1000 o nos lleguen 100 porque a partir de esa decisión (que es una decisión política) es que entonces definimos cuál es la propuesta de comunicación y divulgación del modelo y de un programa tan importante para la institución como es FOMUJER; entonces qué capacidad instalada tenemos si nos llegan 7000, si nos llegan 10000, si nos llegan 15000 y que torta si no nos llega nadie, entonces esas valoraciones es necesario plantearlas. El tema de esa búsqueda activa que planteaba Hazel con muchísima propiedad nos daría para conversar mucho tiempo más pero sí veo una enorme oportunidad de mejora de lo que se ha venido haciendo a lo que plantea este nuevo modelo, pero sí atendiendo a todas las observaciones tenemos por ejemplo el caso de doña Beatriz que tiene una enorme y que le ha tocado vivir las necesidades de las mujeres mucho más de cerca que tal vez la experiencia que yo pueda tener y en ese sentido darnos como ese espacio para que re leamos el documento y en la línea de lo que hemos discutido acá podamos hacerle llegar esas observaciones a la Comisión; no sé si lo hacemos de manera individual o si lo hacemos de manera colectiva -me parece que tendría mayor peso si lo hacemos de forma colectiva- toda la Junta Directiva hacemos llegar nuestras observaciones y ponemos en una próxima sesión (ahí tendríamos que definir cuándo, que tendría que ser pronto) para entonces que nos traigan una nueva propuesta en donde se identifiquen claramente cuáles fueron las observaciones de esta Junta Directiva y cómo están quedando plasmadas en la propuesta de modelo.

Presidente en ejercicio, señor Willy Chaves Cortés: totalmente de acuerdo. Voy a hacerle una pregunta Adriana, estamos en el mes de diciembre y no sé cuándo sería la última sesión. (Repitiendo lo que dijo Adriana fuera de micrófonos): no lo sabe.

Podríamos dejarlo tentativamente para la última sesión para que nos dé tiempo y estoy de acuerdo con la propuesta de la directora en hacerle la propuesta -valga la redundancia- a la Comisión Ad Hoc como parte de la Junta Directiva y no de manera individual. Le pediría por favor si usted nos puede ayudar a redactar el acuerdo que vamos a tomar hoy de posposición; tal vez si usted nos ayuda ahí.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: a mí me preocupa posponer esto, yo no sé si es viable; me parece que la idea es que cada directiva envíe sus propuestas o qué sé yo, mañana mismo a Adriana para que queden consignadas en el acuerdo, yo creo que fueron cuestiones concretas, hay cuestiones que son como más operativas que se analizan en el momento en que ya se están haciendo digamos la parte más operativa, pero este es un modelo, es un marco general y me parece que hay algunas observaciones de fondo -como las que realizó Hazel- y algunas más operativas que se pueden ver después, igual vamos a tener un marco de normativa y esa es la ventaja, que ahora lo va a revisar el área jurídica de acuerdo al modelo, a las observaciones que ustedes han planteado y a la ley de simplificación porque creo que Beatriz ha estado en el campo y sabe, muchas veces, cómo las instituciones... diay, porque hay que responder a un marco de legalidad y a veces es una gran rigidez para que las mujeres con sus limitaciones puedan acceder a los servicios entonces se quedan fuera del beneficio de los servicios, pero dejarlo para una siguiente sesión, a mí me parece que no es estratégico porque esto es para arrancar ya en el 2023 y ya hay que activar el mecanismo de aprobación del decreto y del reglamento; de igual forma lo vamos a revisar y ahí podemos hacer los cambios; entonces yo no estoy de acuerdo en que esto se posponga más.

Directora Silvia Castro Quesada: yo les voy a hablar a partir de mi experiencia en el IMAS, nosotros tenemos, bueno, y estamos en un proceso de revisión ahorita -porque tenemos manuales para todo-, tenemos el manual que le encanta acá a mi compañero director de (...palabra ininteligible...), tenemos absolutamente manuales, manuales, modelos, reglamentos, directrices para absolutamente todo; ¿qué es lo que pasa? Que en este caso el modelo no pasa por una revisión jurídica, lo que pasa por una revisión jurídica es el reglamento y el decreto, desde luego que, el reglamento y el decreto tienen que estar alineados con el modelo, qué puede pasar? que si el reglamento o el decreto, particularmente el reglamento que es un instrumento jurídico por excelencia que uno utiliza para detallar o para aclarar aquellos grises que pueda tener el decreto o la ley, en ese sentido no podríamos tener un reglamento y un decreto que se aparten de lo que diga el manual -en este caso el modelo- porque entonces qué va a pasar? "ah no, es que quiero implementar el modelo, pero resulta que el decreto no me deja o el reglamento no me deja" entonces esto tiene que estar absolutamente alineado entendiendo que el modelo no pasa por la revisión de la dirección jurídica, sino que lo que va a pasar, efectivamente, son estos dos instrumentos que son, en esencia, absolutamente jurídicos. Yo no soy de postergar, creo que la Administración Pública requiere mucho más celeridad y mucho más eficiencia y eficacia acortar tiempos, pero sí creo que este modelo no está para arrancar ya, por qué lo digo? porque como lo decía al inicio es un punto de partida de muchas otras tareas que vienen, viene el tema de la revisión de los formularios, de los instrumentos, del trámite de la aprobación del decreto, del trámite de la aprobación del reglamento y si mi preocupación es que si tenemos realmente observaciones -yo particularmente no tengo observaciones tan puntuales, mis comentarios fueron más generales, algunos más de orden político, jurídico- pero si tenemos observaciones no podríamos efectivamente -esta Junta Directiva- aprobar un documento sobre el que tenemos

observaciones, si lo aprobamos así todo este espacio de deliberación que hemos tenido sería como un contrasentido, al final planteamos observaciones pero no van a quedar plasmadas en un documento que estamos aprobando hoy, o sea lo que estamos aprobando hoy así va a quedar -porque también es un principio de eficacia del acto administrativo de aprobación de la adopción de un acuerdo que toma un órgano colegiado- no es que hoy lo aprobamos y mañana a las compañeras van a hacerle las observaciones que planteamos hoy acá; eso no funciona así, entonces en ese sentido yo creería que podríamos plantear el que se vuelva a traer a sesión de Junta Directiva la próxima semana (no es que nos vamos a tomar 15 días para plantear observaciones) me parece que cada quien tiene claro qué es lo que quiere precisar en el modelo que se nos ha presentado hoy y y pensar entonces en hacer llegar las observaciones al final de esta semana -hoy estamos miércoles- y que pudiéramos tener una sesión la próxima semana (no sé si será necesario una sesión extraordinaria, desconozco qué puntos podríamos tener en Agenda que sea necesario conocer antes de que acabe el año entendiendo que nos quedan dos sesiones ordinarias, Adriana) entendía que íbamos a correr con el tema de una modificación presupuestaria partir de los convenios que aprobamos ayer que no conocimos hoy, me imagino que no alcanzamos o que no llegaron los acuerdos de las asambleas (que estaba supeditado la firma de los convenios a que llegaran esos acuerdos de las asambleas de las organizaciones) y además los plazos porque creo que además los plazos para conocer modificaciones cerraban no sé si esta semana -no estoy tan clara-, pero bueno, podríamos pensar entonces en esa ruta; desde luego es mi posición y yo me sometería a lo que la mayoría decida, pero mi propuesta en concreto sería establecernos nosotros como Junta Directiva un plazo al viernes de esta semana para hacerles llegar las observaciones a la Comisión Ad Hoc y que la próxima semana se nos presente nuevamente el modelo evidenciando las observaciones que fueron acogidas (porque no necesariamente todas van a ser acogidas), puede ser que algunas técnicamente no procedan y que nos digan las que no fueron acogidas, por qué y sometemos a aprobación el modelo. Esa sería mi propuesta.

Presidente en ejercicio, señor Willy Chaves Cortés: someto a votación la propuesta de la directora Silvia Castro, representante del IMAS. Las personas directoras que estén de acuerdo favor mantener la mano levantada también para la firmeza del acuerdo.
doña Yamileth? Estamos votando doña Yamileth.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: sí, pero yo no estoy a favor.

Presidente en ejercicio, señor Willy Chaves Cortés: ah bueno, usted está en contra. Entonces, se aprueba por mayoría de cinco votos presentes y en contra la compañera directora, doña Yamileth. Queda aprobado por mayoría.

ACUERDO NÚMERO CUATRO CONSIDERANDO

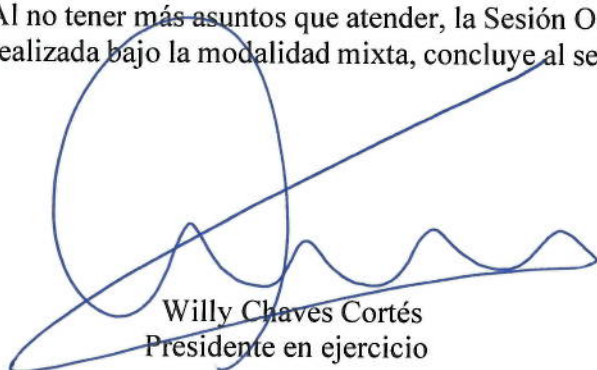
1. Que mediante Acuerdo N°4, Acta N°06-2022 del 14 de marzo del 2022, la Junta Directiva del INAMU aprobó la adopción de una nueva lógica de funcionamiento para FOMUJERES, para que se considere como un proceso de un ciclo anual de selección de postulantes y no como un concurso y, solicitó conformar un grupo de trabajo interno ad hoc sobre el fondo de FOMUJERES para que precise y calendarice el contenido de las actividades que se deben implementar para el cambio del modelo de gestión para el año 2022.
2. Que en la Sesión Ordinaria N° 02-2022 se conoce el Informe y las recomendaciones de la evaluación formativa sobre el modelo de gestión de FOMUJERES.
3. Que mediante oficio INAMU-PE-DE-303-2022 del 28 de noviembre del 2022, el Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre FOMUJERES presenta a la Junta Directiva la Propuesta del nuevo modelo de gestión de FOMUJERES 2022 y sus anexos para revisión y aprobación.

SE ACUERDA

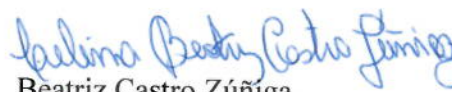
1. REMITIR LAS OBSERVACIONES EXPUESTAS POR LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA, COMPILADAS DURANTE LA PRESENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE FOMUJERES, AL GRUPO DE TRABAJO AD HOC SOBRE FOMUJERES PARA QUE SEAN INCORPORADAS EN DICHO DOCUMENTO, EL VIERNES 09 DE DICIEMBRE DEL 2022.
2. PRESENTAR LA PROPUESTA DEL MODELO DE GESTIÓN CON LAS INCORPORACIONES REALIZADAS EN LA SESIÓN ORDINARIA N°27-2022 A CELEBRARSE EL MIÉRCOLES 14 DE DICIEMBRE DEL 2022. Y EXPONER LA JUSTIFICACIÓN TÉCNICA RESPECTIVA, EN AQUELLOS CASOS EN QUE LAS OBSERVACIONES NO FUERON ATENDIDAS.

SE APRUEBA POR MAYORÍA CON UN VOTO EN CONTRA DE LA POSPOSICIÓN DE LA APROBACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN POR PARTE DE LA DIRECTORA YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO. **ACUERDO FIRME.**

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Ordinaria número veintiséis guión dos mil veintidós, realizada bajo la modalidad mixta, concluye al ser las diecinueve horas con cuarenta y dos minutos.



Willy Chaves Cortés
Presidente en ejercicio



Beatriz Castro Zúñiga
Secretaria