



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Libro de Actas
Junta Directiva



ACTA DE SESIÓN ORDINARIA JD-021-2023-----

Acta número cero veintiuno correspondiente a la Sesión Ordinaria celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, en modalidad mixta, garantizando, durante toda la sesión, la comunicación integral, simultánea e ininterrumpida de video, audio y datos, mediante la herramienta de colaboración denominada “Teams” en las oficinas centrales del Instituto Nacional de las Mujeres ubicado en San Pedro de Montes, San José, Costa Rica; al ser las diecisiete horas con cuatro minutos del cuatro de octubre del dos mil veintitrés. Presidida por Adilia Caravaca Zúñiga, cédula 104870780, presidenta y representante del Instituto Nacional de las Mujeres ante la Junta Directiva; con la asistencia de las siguientes personas integrantes: Willy Chaves Cortés, vicepresidente de la Junta Directiva, cédula 502780877, representante del Ministerio de Educación; Carolina Chacón Mora, cédula 114880145, representante del Instituto Nacional de Aprendizaje; Yamileth Jiménez Cubillo, cédula 106480791, representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; en modalidad virtual asiste Silvia Castro Quesada, cédula 108380148, representante del Instituto Mixto de Ayuda Social quien se conecta desde la provincia de Cartago y Beatriz Castro Zúñiga, cédula 106980571, representante del Foro de las Mujeres quien se conecta desde su casa de habitación en San Miguel de Desamparados. Ausentes con justificación: Diana Vindas Corrales, cédula 112260214, representante del Ministerio de Salud. -----

Personas en calidad de invitadas: Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura de la Unidad de Planificación Institucional; Ana Felicia Torres Redondo, Representante de las Organizaciones Sociales (2010-2014); Ana Cecilia Hernández Bolaños, Representante de las Organizaciones Sociales (2018-2022); Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera a.i.; Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica; Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno; Nelson Sánchez Valverde, Coordinador Departamento de Recursos Humanos y la señora Rosa Romero Castellón, profesional especialista con



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



0011592

Libro de Actas
Junta Directiva

recargo en la jefatura quien funge como asesora de la Junta Directiva en sustitución de la señora Odette Brenes Solano. -----

De todos los presentes, se deja constancia sobre la oralidad de la deliberación en tiempo real y confirmación de su identidad; así como de la autenticidad e integridad de la voluntad colegiada, y la conservación e inalterabilidad de lo actuado. Quedando grabación para su íntegra reproducción, la cual permanecerá durante el tiempo estipulado en la tabla de plazos de conservación de documentos correspondiente. -----

CAPÍTULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA. -----

-----**ORDEN DEL DÍA**-----

CAPÍTULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA-----

ARTÍCULO 1. Lectura y aprobación del orden del día para la sesión ordinaria JD-021-2023. -----

CAPÍTULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR -----

ARTÍCULO 2. Aprobación del Acta N° 20-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 25 de setiembre del 2023 en modalidad virtual. -----

CAPÍTULO III. LECTURA DE ORRESPONDENCIA. -----

ARTÍCULO 3: Conocimiento de la solicitud de propuestas de proyectos de Auditoría para la formulación del Plan de Trabajo Anual 2024 de la Auditoría Interna remitido mediante oficio INAMU-JD-AI-150-2023, suscrito por el señor Randall Umaña Villalobos, auditor interno. -----

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA. -----

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA. -----

ARTÍCULO 4: Presentación y análisis del Plan Estratégico Institucional – INAMU 2024-2030 remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-080-2023 suscrito por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura Unidad Planificación Institucional. -----



ARTÍCULO 5: Audiencia solicitada por las señoras ex representantes de Organizaciones Sociales y ex coordinadoras del Comité Coordinador del Foro de las Mujeres del INAMU.

CAPÍTULO VI. ASUNTOS VARIOS. -----

ACUERDO 1: Se lee y aprueba el orden del día para la sesión ordinaria N°021-2023 propuesto para esta sesión, sin modificaciones ni adiciones. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

CAPÍTULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR. -----

ARTÍCULO 2. Aprobación del Acta N° 20-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 25 de setiembre del 2023 en modalidad virtual. -----

ACUERDO 2: -----

ARTÍCULO 2. Aprobar el Acta N°20-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 25 de setiembre del 2023 en modalidad virtual sin modificación alguna. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

CAPÍTULO III. LECTURA DE CORRESPONDENCIA. -----

ARTÍCULO 3: Conocimiento de la solicitud de propuestas de proyectos de Auditoría para la formulación del Plan de Trabajo Anual 2024 de la Auditoría Interna remitido mediante oficio INAMU-JD-AI-150-2023, suscrito por el señor Randall Umaña Villalobos, auditor interno. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: este documento no genera ningún acuerdo, tenemos que verlo, pensarlo y remitir las propuestas o estudios de carácter especiales antes del viernes 13 de octubre para trasladarlas a la Auditoría Interna, o sea, él mandó un Plan de Trabajo de este año y para el año entrante él tiene su plan, no está excluyendo que la sugiramos y ha sido muy interesante el trabajo que ha estado haciendo, muy comprensivo, incluso incursionando en temas de las áreas técnicas que es muy interesante para analizar metodologías y cumplimiento de objetivos. Si tienen alguna sugerencia o planteamiento,

ahí está el plazo para hacérselo llegar y que él valore o lo valoramos todos y lo planteamos colectivamente como Junta Directiva. -----

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA. -----

ARTÍCULO 4: Presentación y análisis del Plan Estratégico Institucional – INAMU 2024-2030 remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-080-2023 suscrito por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura Unidad Planificación Institucional. -----

Al ser las diecisiete horas con nueve minutos se conecta virtualmente la señora Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura Unidad Planificación Institucional. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: agradecerles el espacio que rápidamente nos otorgaron para la presentación de este documento que es el Plan Estratégico Institucional 2024-2030 y que en realidad, el objetivo de la Unidad de Planificación es que ustedes tengan hoy una primera introducción a este tema porque el documento -como ustedes verán- es un documento largo y podría ser un documento denso, entonces la intención de esta presentación es introducirles al documento y plantearles la posibilidad de que lo sigan discutiendo en otras sesiones. -----

Este documento que originalmente era el Plan Estratégico Institucional 2019-2030, a partir de las disposiciones de la Contraloría General de la República, especialmente de la disposición 4.6 del Informe DFOE-BIS-IF-00014-2021, fue actualizado y reestructurado conforme a la normativa que se dispuso en ese dictamen de fiscalización. -----

Tal vez algunos antecedentes y disposiciones contraloras son las siguientes: en el 2019 se hicieron ejercicios internos de formulación estratégica con los siguientes resultados: en primer lugar, se hicieron tres talleres para vincular -por primera vez en aquel momento- de manera más articulada la ejecución de la PIEG y el PLANOVI y se llegó a la conclusión, en ese momento, que es muy importante que todo el INAMU se avoque al cumplimiento conjunto de esas dos políticas que son coordinadas también por esta institución, eso

parece básico pero a nivel técnico en aquel momento no se tenía ese acuerdo tan consolidado entonces esos talleres permitieron eso. -----

En segundo lugar, se acordó también en el 2019, que era imperante que se regionalizara la institución, que había que ampliar la cobertura del INAMU regionalizando los servicios; el plazo -que como les digo era 2019-2030- es una de las principales variaciones que tiene este documento que ahora es 2024-2030 por una recomendación de la Dirección Estratégica en el sentido de que aunque hayamos trabajado con los mismos objetivos e indicadores estratégicos, lo cierto es que es mejor plantear la actualización para el periodo que falta únicamente. Ustedes después decidirán si se queda o no, pero todas las estimaciones están hechas en este documento para el plazo 2024-2030; en ese momento se aprobó la matriz estratégica de objetivos, el mapa de procesos y el manual de procedimientos que terminó aprobándose en el 2021, indicadores y metas, responsables y riesgos estratégicos que fueron medidos también en el año 2021. -----

La Contraloría en su informe -que les mencioné hace un rato- y que se trataba de por qué y cómo el INAMU estaba aplicando el enfoque de gestión para resultados en el desarrollo encontró pertinente varias cosas: en primer lugar, que aunque tuviéramos muchos documentos aprobados a nivel estratégico, faltaba un mecanismo que los articulara en un solo documento, entonces se nos ordenó en la disposición 4.5, elaborar un mecanismo que nosotros llamamos plan táctico de estrategias que fue que ligara los objetivos y los indicadores POI, es decir, que hiciera como una bisagra para que se entendiera mejor cómo se iban a alcanzar los objetivos, entonces este plan táctico no solamente se oficializó, sino que se elaboró y se incorporó a este documento en el año 2022. También hubo una disposición, 4.8, relacionada con una serie de criterios que quedaron establecidos y oficializados para que el presupuesto plurianual -que es un presupuesto que abarca tres años- fuera actualizado continuamente, por ejemplo con el POI ustedes aprobaron -creo que como una semana o hace poco- se fue también un cuadro que explica

cuál es el presupuesto previsto de aquí al 2026; otra disposición de la Contraloría, la 4.7, fue que teníamos que hacer un plan de mejora de riesgos asociados a todos los procesos financieros y de adquisiciones, lo cual se oficializó, también se cumplió; también se nos pidió que oficializáramos todo lo que ya teníamos de seguimiento y evaluación y eso justamente fue la última nota que recibimos de la Contraloría en el sentido de que ya quedó aprobado por ellos la oficialización que se hizo a todas las políticas del INAMU en materia de seguimiento y evaluaciones; asimismo se oficializó -aunque no se pedía en el dictamen- el Portafolio de Proyectos de Inversión Pública y se actualizó como ustedes probablemente han visto en varias sesiones directivas. Actualmente el Portafolio cuenta con tres proyectos nada más porque ya las dos sedes regionales están terminadas, pero todavía queda un año de operaciones y de mantenimiento, pero queda los dos proyectos tecnológicos - Sistema SISRUAP y el Sistema SIPGAF- y el CEAAM Metropolitano que está en discusiones, pero todos esos proyectos tienen fundamento en el Portafolio de Proyectos de Inversión Pública. -----

La última disposición que competía a la parte técnica y planificación era la integración de este documento que yo les presento hoy; hay una disposición para la Junta Directiva que es la 4.4 que es que lea, revise y analice este documento y para ello tiene dos meses de debates -así lo apunta el ente contralor-. Yo me permití hacer un resumen hoy para que ustedes tengan una idea de que se trata el documento que se les envió y sus anexos, pues es el Plan Estratégico del INAMU 2024-2030 y tiene grosso modo 6 grandes partes: un Contexto (que ahorita lo vemos), un marco jurídico y un diagnóstico actualizado sobre nudos estructurales de género; lo que llamamos la segunda partes como Estrategia Institucional que recoge el marco filosófico, pero también, y aquí es donde se hace el cruce entre los objetivos que ya vienen desde el 2019 y las estrategias que se formularon el año pasado, además en esta misma parte, hablaremos de indicadores y metas que es la parte más importante que para nosotros es que ustedes lo tengan claro; el Plan de Acción en

realidad es la misma matriz que ustedes aprobaron para el POI, es decir, todos los años esos objetivos, indicadores y metas estratégicas deben desagregarse en un Plan de Acción que es el POI. -----

Cuarta partes, el Análisis Organizacional se presenta aquí la síntesis de los debates que se han tenido en materia de reorganización institucional y se presenta una propuesta de organigrama que, sin embargo, yo pediría a esta Junta que ese punto en particular, lo aborde de manera más detallada cuando se presente el estudio técnico que respalda esa propuesta; sin embargo, el PEI tiene que prever cambios en materia del organigrama, en este caso así los prevé, derivados de los análisis que se hicieron organizacionales y de las deficiencias que habían con el anterior modelo. -----

La quinta parte son las previstas que se tienen de recursos humanos, materiales y presupuestarios y la sexta parte de los sistemas de seguimiento y evaluación. Esto es básicamente -más menos más los anexos que son también extensos- el documento llamado PEI 2024-2030 del INAMU. -----

En relación con el marco jurídico y el contexto, tal vez lo que voy a resaltar aquí solamente son las actualizaciones, en este caso se incorporó en ese marco jurídico las tres nuevas leyes que desde 2022 tenemos -y que no estaban ni previstas en el año 2019-, la 10263 de Reparación integral para personas sobrevivientes de femicidio, la 10158 Consolidación del centro operativo de atención a la violencia intrafamiliar y la violencia contra las mujeres COAVIFMU y la 10235 contra la violencia hacia las mujeres en la política; estas tres leyes pues lógicamente tienen mandatos que el INAMU debe cumplir e incorporar en su versión estratégica y operativa y por otro lado en el caso del contexto mismo se acogió lo que ya se tenía como diagnóstico que parte del enfoque de nudos estructurales de la CEPAL y de brechas de género y se actualizaron los datos para seguir verificando que todavía existe desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza entre mujeres y hombres; que todavía existe y se profundiza la división sexual del trabajo y la injusta organización de los



cuidados; que todavía existe y persisten patrones culturales patriarcales discriminatorios, violentos y el predominio de la cultura del privilegio y que todavía existe una concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público que también a veces permiten o naturalizan desigualdades o brechas de género existentes en la institucionalidad pública costarricense. En esta parte me parecía importante que ustedes conozcan como esos hitos que son la novedad entre el 2019 a esta fecha. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: en eso de los nudos estructurales son básicamente los ejes de la PIEG, no sé si valdría la pena o sugerencia, incluir ahí alguno o algunos de los de la PLANOVI, lo planteo nada más para dejarlo como inquietud. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: no es incompatible, doña Adilia. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: como estamos en eso y esos son exactamente los ejes estratégicos de la PIEG, como para visibilizar ahí los ejes que además solo tienen en común lo cultural y de otras cuestiones ahí de acceso a justicia y entonces otras vainas de la violencia que tal vez se podría resumir tal vez algunos de ellos, visibilizarlos ahí en los nudos estructurales; es una inquietud. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: está bien, de acuerdo. Esto en realidad es como un primer análisis de la problemática y esa parte que usted menciona también hace parte de este punto 3 de Patrones culturales patriarcales sumatorios y violentos, pero podemos hacer un énfasis a los -creo que viene en el documento- problemas de violencia de género específicamente. -----

Algo importante en los nuevos lineamientos de planificación a nivel nacional es la noción de que tenemos que tener -en este caso el cuerpo colegiado, Junta Directiva, las autoridades y en todo el personal técnico y administrativo- es cuál es el valor público del INAMU, es decir, qué da el INAMU a la sociedad costarricense que ninguna otra institución pública da; entonces para eso, en aquel momento 2019-2020, patrocinado también por la Comisión de Ética y Valores, se discutió y se propone el siguiente valor público que tiene



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

0011599

que estar inspirado en la misión del INAMU, dice: “promoción para el cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los Derechos Humanos de las mujeres en su diversidad” es nuestro valor público; si ese valor público se ve debilitado pues entonces realmente se está fragilizando la institución como tal, la idea de tener un valor público claro es saber hacia dónde vamos en términos aspiracionales y eso obviamente lo vamos a ver reflejado también luego en el menú de objetivos que ya vamos a ver. Esta fue una definición colectiva que también lógicamente se inspiró en la misión que nos da la 7801. - Se hicieron en el documento esfuerzos -esto, yo creo, que fue de las partes más difíciles de la tarea que nos puso la Contraloría- por tratar de determinar poblaciones priorizadas porque nosotros acogiéndonos justamente a la PIEG y al PLANOVI, solamente habíamos escrito que atendíamos a mujeres en su diversidad; sin embargo, en esta versión -según sea la estrategia y el objetivo- se hizo un esfuerzo por priorizar algunas poblaciones. En resumen las poblaciones son: mujeres en condiciones de pobreza; mujeres en situaciones de violencia; mujeres en situaciones de vulnerabilidad económica y sociocultural por edad, etnia, discapacidad, estatus migratorio, contexto geográfico, orientación sexual, identidad de género, entre otras condiciones; mujeres empresarias o con emprendimientos, sean estos individuales o grupales; instituciones públicas del gobierno central y descentralizado; empresas y cámaras empresariales; organizaciones sociales de mujeres y mixtas; organizaciones no gubernamentales; organizaciones políticas; mecanismos interinstitucionales para la defensa y ejercicio de los derechos de las mujeres, en ámbitos nacionales, regionales y locales, por ejemplo plataformas que impulsa el MEIC, plataformas que impulsa al Sector Social a nivel de regiones -para que tengan una idea-; personas funcionarias públicas y ciudadanía en general cuando hacemos labores de promoción de derechos. -----

En el documento ustedes van a encontrar esto de una manera más específica -insisto, según sea la estrategia asociada al objetivo- (esta fue una labora difícil porque cuesta



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

0011600

siempre priorizar). Otras priorizaciones importantes que se dieron tienen que ver con la regionalización del INAMU, aquí nos acogemos todavía a la ley 16068 Reforma a la división regional del territorio de Costa Rica que indica que tenemos que tener al menos 6 sedes por planificación programática; nosotros estamos planteando en el documento que es necesaria 7 sedes dada la densidad poblacional que existe en la Región Central y pensamos que esas sedes pueden estar una en Oriente y otra en Occidente -como tuvimos una práctica hace algunos años-, pero eso hay que llevarlo a derecho, es decir, en la nueva propuesta de organigrama eso tendría que aparecer. La ley nos mandata a tener una regional central -por supuesto, hay instituciones más poderosas, por decir la Caja, que solo en la región central tiene 22 áreas de salud-, pero para la planificación es necesario establecer, al menos, 2 sedes en la Región Central. Las edades priorizadas que se discutieron con el nivel técnico son: adultas mayores, mujeres jóvenes y adolescentes (en términos etarios); otra prioridad tiene que ver con género, cambio climático y gestión de riesgos, aquí -sobre todo- las intervenciones relacionadas con Rectoría e incidencia en políticas públicas relacionadas y otra priorización tiene que ver con grupos étnicos que realmente es una continuación de trabajo que hemos hecho en el INAMU con mujeres afrodescendientes e indígenas. -----

Desde el punto de vista de cómo vamos hacer las cosas del marco del procesos o modo de gestión institucional, pues lo que hace el plan estratégico es retomar los acuerdos que ya esta Junta Directiva había tomado en el año 2020, de funcionar en adelante pensando en procesos y al menos en cuatro tipos de procesos: procesos estratégicos, donde se consolida la conducción político estratégica y la comunicación institucional; procesos de apoyo, donde está la gestión administrativa financiera, la gestión de tecnologías de información, la gestión del conocimiento especializado, la gestión de la cooperación, la asesoría legal institucional y la gestión de recursos humanos; procesos sustantivos, que son los centrales y que van a ser dos: la atención a mujeres en su diversidad y la rectoría



y vigilancia de normativas y políticas públicas que, como en otras ocasiones, les he comentado que se alinean de manera perfecta con la nueva estructura programática presupuestaria que hemos venido trabajando con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) desde el año 2020, es decir, la STAP también reconoce como procesos sustantivos los mencionados anteriormente y se integra una nueva gama de procesos -que no teníamos, no es que no teníamos del todo, pero estaba muy mal dibujada- que tiene que ver con los llamados procesos de medición, análisis y mejora donde vamos a tener la administración de los sistemas de gestión y mejora continua y por otro lado la auditoría, es decir, todo lo que tenga que ver con seguimientos, evaluaciones, sistemas de calidad, sistemas de ambiente, sistemas de salud ocupacional, tienen que ir concentrados en una serie de procesos continuos que mejoren el quehacer institucional; de esa manera entran las necesidades de las mujeres, son procesadas esas necesidades a través de los procesos mencionados y en teoría salen -a modo sistémico- mujeres con mejores conocimientos como las capacidades o al menos mujeres atendidas. ----- En este sentido, los procesos van a dar o ya, en realidad, están dando origen al menos a 9 servicios institucionales desde el Programa 1. que condensa todo lo que son los de apoyo y de conducción, se van a dar servicios de promoción y difusión en derechos humanos de las mujeres a todas las personas, al público en general; estos son de apoyo porque son comunes, desde este programa también se preparan materiales generales o se prepararán en adelante y no como ahora, que todo el mundo hace su propia presentación, su propio manual, su propia impresión, sino que tratamos de que los servicios de promoción y difusión estén un poquitico más centralizados y homogéneos para que la misma promoción y difusión sea la recibida por las mujeres en todas las partes del país. -----

El programa 2 de Atención a mujeres en su diversidad, ofrecerá 5 servicios: el servicio de información y orientación en derechos; los servicios de atención en violencia contra las

mujeres; los servicios de capacitación y formación a mujeres para el ejercicio de sus derechos; los servicios de asesoría y acompañamiento a mujeres para el ejercicio de sus derechos que incluye, por ejemplo el acompañamiento en materia de empresariedad; el financiamiento no reembolsable para actividades productivas y en defensa de los derechos de las mujeres, es decir, también para organizaciones y los servicios del Programa 3 (que son tres) de Rectoría, vigilancia y normativa y políticas públicas, quedarían los servicios de capacitación en derechos humanos a personas funcionarias públicas; asistencia técnica en derechos humanos e instituciones públicas y empresas privadas y organizaciones sociales y servicios de incidencia política y legal para la generación de normativa y política pública en igualdad y derechos de las mujeres. Entonces, de la salida de todos los procesos de trabajo, deberían de dar como fruto estos servicios de atención y por supuesto la atención a las mujeres o a las instituciones en esta gama de servicios. - Por otro lado, entrando ya un poquito más a la materia dura del documento, hay que entender que tenemos normativa bastante fuerte relacionado con -justo lo que la Contraloría nos evaluó- que es la aplicación del enfoque de gestión para resultados en el desarrollo. Este enfoque no solo es para el INAMU, es para toda la Administración Pública, solo que el INAMU, además, ha estado desde el 2020 también, en un paquete de plan piloto junto con todo el Sector Seguridad e implementando este enfoque; según este enfoque entonces, tenemos dos pirámides: la pirámide de objetivos que tiene una pirámide inversa que es la pirámide de los resultados que queremos obtener, entonces se debe leer así: el objetivo desarrollo o fin debería producir impactos, es decir, cambios sustantivos en la situación y condición de las mujeres; los objetivos generales o el propósito ligados al valor público -como ya vimos- deberían de producir un efecto directo, atribuido directamente a lo que hace el INAMU; a diferencia del anterior, los impactos no solamente los produce el INAMU sino, que sé yo, una persona que fue capacitada como lideresa política tuvo el efecto de aprovechar eso, pero después fue alcaldesa -por ponerles un

ejemplo- y eso no se debe a la capacitación del INAMU, se debe a eso y a muchas otras cosas más que podría ser el impacto; entonces la diferencia entre efecto e impacto es que tan atribuible de manera directa es esa condición de vida de las mujeres si se debe estrictamente a lo que el INAMU le da o el INAMU colabora con una buena o con una mejor situación y condición de vida para ellas y luego tenemos -en la franja más anchalos objetivos específicos que nos tienen -como mínimo- que dar productos por eso es que yo puedo contar tantas señoras capacitadas, por ejemplo, pero que yo capacite a tantas personas, digamos 10 000 en materia de formación humana, no significa que las 10 000 tienen el efecto de que cumplieron su plan de vida; pero si al menos algunas cumplieron su plan de vida, ese efecto sí es atribuible al INAMU, pero si su plan de vida era -insister lideresa, alcaldes o miembras de la comisión de la mujer- eso es un impacto que, en el que el INAMU colabora, pero no se le atribuye de manera directa. Finalmente, la base de las pirámides, desde el punto de vista de resultados, son -fijense ustedes lo que dice MIDEPLAN desde el 2013- los procesos (los que acabamos de ver), es decir, la adopción de un manejo interno de la gestión a través de mapas de procesos y nosotros lo estamos aprobando hasta el año 2020. -----

Esto necesitaba yo aclarárselos porque ese es el enfoque que tiene todo el plan estratégico, entonces si volvemos a la pirámide, nuestro objetivo aspiracional o fin va a ser entonces como ya, más o menos, hemos visto promover el cambio cultural para la igualdad de derechos entre mujeres y hombres mediante la generación de estrategias públicas y privadas de comunicación, de información, de educación y de movilización y como ese es su objetivo de la pirámide de resultados yo tengo que poder medirlo, porque si no se mide entonces ya no puede verse cuál es su impacto sobre su resultado; nosotros lo vamos a medir a través de un indicador que narra así: porcentaje de personas en Costa Rica con percepción favorable a la igualdad y al cumplimiento de derechos humanos de las mujeres y erradicación de la cultura machista, ¿por qué ese indicador? porque queríamos potenciar



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

0011604

un ejercicio que el INAMU hace cada 5 años -porque también los impactos no son tan rápidos en procesos culturales- que tiene que ver con la encuesta sobre derechos de las mujeres en Costa Rica (que es la ENPEDEMU) no sé si ustedes la conocen, pero nosotros ya llevamos cuatro versiones de la ENPEDEMU, es como el estado de los derechos de las mujeres en Costa Rica y eso nos proporciona información no solo de las mujeres sino de la población en general acerca de su percepción hacia la igualdad y al cumplimiento de los derechos (es una encuesta comparativa y ya, como les digo, llevamos cuatro versiones porque se hace cada 5 años) entonces pensamos que con la ENPEDEMU podemos ir tomándole el pulso al cumplimiento de esta aspiración a lo largo del tiempo, por lo menos hasta el año 2030. El objetivo estratégico institucional, o sea, el efecto que queremos lograr, el que es directamente atribuible o responsabilidad del INAMU es “promover el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género en coordinación con el estado costarricense y la sociedad civil”, fíjense ustedes que este es, de nuevo, el objetivo misional, es decir, es lo que mandata la ley, pero además ya hemos formulado un indicador de resultado de este efecto que se conoce como índice de efectividad institucional, yo no sé si ustedes se acuerdan de mi presentación del POI en donde yo presenté cinco indicadores que son los que nos miden la STAP para ver si somos efectivos o no; uno de esos indicadores es cuántas mujeres atendemos y a cuántas habría que atender, cuál es ese porcentaje, es decir, qué tanto es la cobertura (la cobertura nuestra ahora anda alrededor de 3,6%) porque según las prioridades de gobierno deberíamos de atender a una población de 1,500.000,00 dadas las capacidades de la institución, atendemos entre 40 y 50 mil mujeres al año entonces eso se traduce en un 3,6. ----- Otro indicador de efectividad: cuánto cuesta cada mujer atendida, cuánto debería costar; en este momento el costo lo calculamos más o menos en alrededor de ₡200,000.00 entre más bajo sea ese costo, más eficiente sería la labor sin demérito de la calidad. Otro

indicador que nutre este índice tiene que ver con ¿qué es el grado de satisfacción de las usuarias, no del público en general, del INAMU acerca de los servicios que recibió? En ese sentido, la encuesta que se hizo con (...palabra ininteligible...) nos dio como resultado un 90% de satisfacción, pero la meta a alcanzar es el 100% de satisfacción, ante esos resultados, el año pasado se formularon planes de mejora. Otro indicador que nutre este índice de efectividad tiene que ver con cuál es el porcentaje de instituciones que atendemos o les damos seguimiento o asistencia técnica ¿según qué? ¿según cuál base? según la base de MIDEPLAN, para MIDEPLAN hay entre 305 y 310 instituciones públicas formalmente inscritas en Costa Rica, nosotros estamos llegando alrededor de 90 y eso significa alrededor de un 28 o 30% de instituciones públicas; entonces en la medida en que esos indicadores y metas van creciendo, el índice de efectividad que calcula la STAP sería más favorable; ¿cuándo una institución es efectiva? cuando alcanza -en esos cinco rasgos que les narré- al menos el 90%; el año pasado fuimos parcialmente efectivos porque obtuvimos un rango de entre 78 y 85%, los dos años tras anteriores tuvimos un rango de efectividad porque llegamos al 90. Hay que volver a recuperar esos patrones para que este índice nos sea favorable y eso sería cómo se mide -por parte de los entidades rectoras- nuestra efectividad como institución. -----
Qué pasa con los demás objetivos? los demás objetivos -que son los objetivos específicos- los hemos organizado en cuatro ejes de trabajo usando el Cuadro de Mando Integral o el Balanced Scorecard que es un modelo de planificación sumamente consolidado y que -si se me permite la recomendación, con todo respeto- es como los indicadores del volante que la Junta Directiva nunca puede dejar de ver, esos ejes son: cómo se comportan los procesos sustantivos? es decir, la atención a mujeres y la rectoría de política; en segundo lugar, cómo van los procesos de trabajo y la organización?; en tercer lugar, están fortaleciéndose los recursos humanos y la innovación tecnológica o no? y en cuarto lugar, hay eficiencia en la gestión de los recursos financieros y materiales?, entonces



organizados bajo estos cuatro ejes tenemos los siguientes objetivos, que son objetivos específicos, es decir, que me van a dar un resultado desde el producto. En el primer eje - como dije- Atención a mujeres y Rectoría, aquí vamos a tener a partir del objetivo 2 que es promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situación de dependencia y a las personas cuidadoras para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuidado y en el uso del tiempo, este objetivo tiene dos indicadores de producto, el 2.1 y el 2.2); tienen metas esperadas para el 2030, el primero, de 20,000 personas y el segundo, de 30 instituciones orientadas a este objetivo de promoción de la corresponsabilidad. -----

El objetivo 3 específico es impulsar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad, mediante coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales que favorezcan el desarrollo de su autonomía económica; aquí tenemos - creo- que cuatro indicadores, en primer lugar que aumenten las mujeres empresarias que reciben uno o más servicios de la estrategia de emprendedurismo y empresariedad que tiene servicios de información y consulta, de capacitación, de asistencia técnica y de dotación de fondos; el indicador 2.3.2 que es que aumenten las empresas del sector privado que tengan prácticas laborales orientadas hacia la igualdad de oportunidades de derechos de las mujeres y las metas del período son: las mujeres 17.500 al 2030 y las empresas al menos 200, pero creo que esa meta se nos va a quedar un poquito corto, pero bueno esa es la proyección que hicimos en esta oportunidad sobre empresas. -----

En el mismo objetivo 3, tenemos el indicador sobre el número de organizaciones de la economía social solidaria con proyectos productivos que culminan los servicios recibidos, también en el ciclo de empresariedad, en este caso se pretende llegar a 250 organizaciones de este tipo; estas organizaciones de economía social solidaria tiene personería jurídica -no puede ser cualquier organización o red- tienen que estar inscritas, generalmente son cooperativas hasta el momento o asociaciones inscritas por la 218 con

cédula jurídica y el indicador 3.4 número de proyectos productivos verdes o azules, propiedad de mujeres, que reciben servicios en el marco de estrategia de autonomía económica -que es un indicador nuevo- que se pone a solicitud y como prioridad de esta Administración de Gobierno. -----

El objetivo 4 dice propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones así como frente a otras formas de discriminación por razones de género, aquí hemos consolidado tres indicadores: cantidad anual de mujeres que reciben servicios de prevención, atención y protección contra la violencia en todas sus manifestaciones, desagregadas por región y cantón; un indicador de efecto que es el cumplimiento del plan de acción PLANNOVI y otro indicador de producto que tiene que ver con las mujeres atendidas en los albergues que son mujeres que las separamos de las otras por su condición de riesgo, por femicidio, así como las mujeres de los Puntos Violeta. -----

El objetivo 5 que todavía pertenece a este eje de procesos sustantivos es fortalecer a las mujeres diversas en su empoderamiento, liderazgo, autocuidado y bienestar; así como a organizaciones sociales, articulando iniciativas para el disfrute de su ciudadanía plena; aquí tenemos dos indicadores: uno de mujeres capacitadas y asesoradas, por primera vez, en empoderamiento, liderazgo transformador, participación política paritaria y organización, para el ejercicio pleno de sus derechos políticos y civiles y otro que nos habla más bien de organizaciones de mujeres y mixtas que hayan sido capacitadas y asesoradas por primera vez ¿por qué se pone por primera vez? porque no nos admiten repeticiones, la Contraloría cuando viene -porque viene, se los aseguro- a revisar las bases de datos, los registros duplicados los saca; en el caso de los indicadores que digan por primera vez, así que si una persona entra a un curso que tiene varios módulos, hasta que termine los módulos, es contada. Aquí tienen las metas esperadas para el periodo:



144.000 mujeres incluyendo las de formación humana y 1.600 organizaciones al final del período, es decir, al final del año 2030 para todas las regiones. -----

El objetivo 6, promover el ejercicio y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad y este tiene un indicador que es el 6.1 número de mujeres con capacidades desarrolladas para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, con una meta esperada para el período de 5.000 mujeres en esta condición. -----

Aquí se acaba el Eje 1 y como ven ustedes, todo el PEI, cada cosa que se diga tiene que ser medida, de lo contrario el PEI no puede ser transparente en el sentido de que no podría ser evaluado, sea por MIDEPLAN o sea por entidades externas, entonces es muy importante y yo hago un llamado respetuoso a que se fijen si la medida o el indicador de verdad responde a las necesidades institucionales. -----

El segundo eje tiene que ver con la mejora de los procesos internos y la estructura organizacional y ahí nos planteamos dos objetivos: el objetivo específico 7 que dice; brindar oportunamente el soporte político-administrativo necesario para el impulso de los objetivos institucionales que tiene cuatro indicadores, el primero dice: porcentaje de avance de la estrategia de Gestión del conocimiento especializado para el cambio cultural, esa es una estrategia nueva en donde se junta todo el quehacer que tiene actualmente el Departamento Especializado de Información como investigación, documentación, producción de materiales didácticos y también a la estrategia se sumó la estrategia de comunicación interna y la estrategia documental del archivo central; esta estrategia tiene que dar un avance de 100% acumulativo en el periodo con una desagregación porcentual por años. El indicador 7.2 que nos dice: el porcentaje de avance -en este caso- de la estrategia de Proyectos de inversión pública que en realidad es una medición de cómo debería avanzar el portafolio de proyectos -que ya mencioné al principio- y en este caso sería a partir del 2024 que ya cumpla con un 50% porque este portafolio existe desde el

año 2019, entonces no arranca de cero en el 2024, sino que es un portafolio que ya se comporta de varios proyectos -como mencioné hace un rato-. -----
El 7.3 porcentaje anual de cumplimiento del Plan institucional de adquisiciones, nosotros decidimos que el producto estrella de las adquisiciones es la de cumplimiento del Plan de compras entonces la esperanza es que ese Plan de compras se cumpla cada año en un 90%, dicho sea de paso, la línea base del 2018 estaba en un 80 -como ven ustedes- no se cumple el 90% y sin ese 90% no logramos el índice de efectividad que mencioné también con anterioridad y el 7.4 tiene que ver justamente con la mención de este plan estratégico, la idea central es que se cumplan las metas del Plan Estratégico 2024-2030, tampoco arranca de cero, porque como ya les comenté al principio, el Plan Estratégico se diseñó -en sus líneas gruesas- desde el año 2019, pero la idea es que hacia el final del periodo 2030 se hayan cumplido a cabalidad. El otro objetivo específico de este eje 2 que tiene que ver con procesos y organización es redefinir los procesos técnico-administrativos que garanticen el cumplimiento de los objetivos, aquí tenemos 3 indicadores específicos: porcentaje de procesos técnicos y administrativos rediseñados y en operación con base a los manuales del procedimiento en relación con la línea base 2018, simplemente no teníamos ni manuales de procedimientos; ahora la idea es que a finales del año entrante haya al menos un avance significativo 50% porque ya tenemos el Manual de Procedimientos y estamos a punto presentar a esta Junta una actualización del Manual de Procedimientos que se acaba de hacer para que todas las dependencias sepan cuáles son sus tareas y como dicen por ahí, no inventen el agua tibia. El 8.2 que dice porcentaje de cumplimiento de la Estrategia para administrar los sistemas de gestión y mejora continua que es cero porque ese proceso simplemente no existía y que tiene que ver con la adopción -como les dije- de sistemas de calidad, de sistemas de ambiente, de sistemas de salud ocupacional, ese es un empuje que hay que dar en estos 7 años que nos faltan y el 8.3 porcentaje de avance del modelo de regionalización ejecutado con relación a la

línea base -que como recordarán es una prioridad-; sin embargo, está pendiente por parte de la parte técnica la dotación de metas para este proceso; llamo a esta atención porque sí está activo el indicador, pero no tiene metas previstas porque no hay acuerdos en la ficha del indicador, entonces me parece importante seguir discutiendo sobre qué modelo de regionalización es el que vamos a ejecutar y sobre todo cómo lo vamos a medir. Esta es la única meta que no viene porque no hubo consenso entre las Direcciones y la Unidad de Planificación al respecto de este indicador. -----

El Eje 3, fortaleza de los Recursos Humanos y crecimiento tecnológico condensa dos objetivos específicos también: el número 9 que es desarrollar tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y la eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres y el indicador estrella es que se cumpla el Plan Estratégico de Información y Comunicaciones vigente -PETIC- que el vigente va hasta el año 2027, vamos a tener sin embargo -como el periodo es hasta el 2030- como ven en las metas en el año 2028 se tiene la prevista de que haya otro PETIC nuevo y que haya avanzado para esa época un 20% y el objetivo 10 que es desarrollar una Política de Gestión de Talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo en el país. Este avance empieza en 50% en 2024 porque en Recursos Humanos ha trabajado y tiene diseñada ya una Política de Gestión del Talento Humano, falta que esa política se oficialice por esta Junta Directiva y se divulgue; entonces esperamos que en 2024 sea realizada esa oficialización y divulgación. -----

Finalmente, el Eje 4, eficiencia en la gestión de los recursos financieros y materiales tiene también su propio objetivo específico que es el 11: ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de recursos financieros correspondientes y en cumplimiento con la normativa vigente; esta es una medición que nos dice cuál es el porcentaje de ejecución de los recursos asignados a cada dependencia técnica y administrativa y la idea central es crecer en un 1% anual hasta la meta esperada de un



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



0011611

Libro de Actas
Junta Directiva

95%; en el 2018 habíamos llegado al 84%, estoy refiriéndome aquí a los recursos de presupuesto ordinario, sabemos que estamos manejando un superávit acumulado que manda ese porcentaje a cerca del 56% dada la masa de capital que hay que administrar; entonces, en síntesis, el INAMU tiene 11 objetivos, uno de ellos, el número 1 es el objetivo estratégico -los demás son específicos- y tiene un objetivo de desarrollo aspiracional o fin que es con el que pretendemos conseguir un impacto. -----

La relación entre indicadores, es decir, hay una cadena de indicadores desde el producto, yo necesito llegar al impacto o viceversa; esta cadena debe de poder leerse de arriba para abajo, de abajo para arriba, lo importante es que todos estén alineados. Esperamos nosotros que este documento realmente satisfaga la lectura y puedan ustedes encontrar ese alineamiento. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: Ana Victoria disculpe, esto del organigrama mejor lo manda digitalmente y nos gustaría mucho tener esta presentación que nos acaba de exponer porque algunas podremos leer buena parte del documento, pero nos ayudaría mucho tener este resumen y tenemos una pequeña situación aquí, tenemos citadas a unas delegadas del Foro de mujeres que pidieron una audiencia con el INAMU; yo creo que usted básicamente terminó o ¿le falta mucho? -----

Ana Victoria Naranjo Porras: sí señora, esta es la última, nada más que si usted va a dar seguimiento, pero ya lo hablamos hace un rato, es decir, justo porque hay indicadores vamos a poder dar seguimiento; la institución ya tiene una agenda institucional de evaluaciones y lo que no tiene es el punto tres -como les dije- es un nuevo proceso de sistemas de mejora continua, pero en su momento se hará llegar a esta Junta Directiva la propuesta para cada uno de esos sistemas. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: Una pregunta, Ana Victoria, esto de los sistemas de mejora continua, lo del SIPGAF, va a ayudar mucho a esto, ¿no? -----

Ana Victoria Naranjo: Sí, claro. Pero, ese es de gestión normal. -----



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



0011612

Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: es otra cosa, no es sustantivo. -----

Ana Victoria Naranjo: no tienen que ser informáticos, pueden ser normales. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tengo una preguntita Ana Victoria, ¿en los indicadores, en algún lado en el Plan Estratégico Institucional, está el objetivo de lo de género y Cambio Climático como objetivo estratégico de la institución? ...que estos temas transversalicen las distintas políticas que se van a estar gestionando. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: lo que se hizo fue ponerlo como tema prioritario; como les mostré aquí hace un momento, dentro de las prioridades temáticas -para cualquier cosa que se haga- está Género, cambio climático y gestión de riesgos, pero, no hay un objetivo estratégico específico. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: es como transversalizando los trabajos. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: exactamente, pero eso es una propuesta nada más, ahí se las dejo con mucho cariño porque nos ha costado mucho llegar a (palabra ininteligible...)

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: más bien le agradecemos mucho porque trabajo, tanto documentos como este resumen y su capacidad de síntesis y su exposición tan buena sabiendo que su salud está quebrantada, realmente muchísimas gracias doña Ana Victoria. -----

Directora Carolina Chacón Mora: tengo dos preguntitas muy puntuales para terminar de entender...en el Eje 1 que es el que habla de empleabilidad etcétera, hay un esfuerzo que se ha estado haciendo con el tema de la estrategia Brete que tiene componentes puntuales en esos aspectos; ¿ustedes lo tomaron en cuenta dentro de las líneas base y lo que están ahorita ahí poniendo los acuerdos que quedan en el Eje 1? -----

Ana Victoria Naranjo Porras: esa estrategia Brete es una actividad central de empleabilidad, ustedes van a ver ahí en el documento para el objetivo 3 tenemos dos estrategias, una de empresariedad que se hace con mujeres y otra de empleabilidad que



se hace con patronos. Dentro de la estrategia de empleabilidad estamos inscribiendo la nueva estrategia Brete en coordinación con el Ministerio de Trabajo. -----

Directora Carolina Chacón Mora: la segunda es, yo entiendo que el Plan Nacional de Desarrollo llega hasta el 2026, pero estoy viendo que este PEI llega hasta el 2030; hay algún problema con que se amplíe más allá del Plan Nacional de Desarrollo, que es nacional. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: para nada, en realidad, como les digo -originalmente- era del 2019 al 2030, por qué? porque queremos perseguir y acompañar tanto los objetivos de desarrollo sostenible como la PIEG y el PLANOVI; todas esas tres cosas grandotas terminan en 2030 y la intención inicial era montarnos en esa ola para promover a nivel nacional que todo se cumpla hasta esa fecha; sin embargo, entendemos que cada administración tiene sus prioridades y tiene sus preferencias, por eso hemos incluido actualizaciones al PEI que también se pueden hacer. Un plan siempre se puede actualizar, si no, no sirve, tiene que ser relativamente flexible. -----

Directora Silvia Castro Quesada: agradecerle mucho desde luego la presentación y este trabajo tan importante y tan detallado y que sin duda requiere de muchísimo esfuerzo y dedicación y expresar nada más que me complace mucho ver un indicador relacionado con cuidados regional desde el INAMU y sí me gustaría tal vez que en una sesión próxima pudiéramos con mayor detenimiento conversar respecto de este indicador y su implementación, pero por lo demás felicitarla y agradecerle mucho su trabajo y la exposición gusto. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: con mucho gusto doña Silvia, en realidad hay un propósito y un sentir de toda la institución por descentralizar todo y eso implica que la medición también; por eso cuando nos dan resultados solo nacionales, nos sirven a medias porque a veces se oculta alguna región que está con rezago. En esta oportunidad queremos poner énfasis en los datos por región también. -----



Directora Beatriz Castro Zúñiga: doña Ana Victoria gracias por la explicación (...palabras ininteligibles...) porque de las inquietudes que sacan en las organizaciones, si esta relación que hacen en esta planificación del PLANOVI y la PIEG significa una fusión que va a desaparecer alguno de los planes, lo hago así físicamente porque así me lo han preguntado y posiblemente nos lo pregunten ahora y la otra pregunta es: esta parte donde habla del costo de atención de una mujer de ₡200,000; no lo entendí bien cuando lo (...palabra ininteligible...) como indicadores según si baja el porcentaje o el monto económico que se invierte en la persona y la otra pregunta es- si el tema de la regionalización implica desmantelamiento también de alguna área del INAMU que es una de las otras cosas que han planteado. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: en primer lugar, en tema de PIEG-PLANOVI la institución antes del 2019 ha estado partida en dos -prácticamente- y eso no ha sido bueno porque llegaban equipos de PIEG y equipos de PLANOVI; por ejemplo, el MEP, el Ministerio de Trabajo, porque no se coordinaba suficientemente, entonces la función no es una función de propósito -absolutamente que no- la PLANOVI está el 2032 y la PIEG hasta el 2030 y cada una tiene sus planes de acción. Lo único que ha variado en términos de ese contenido es que nos hemos puesto de acuerdo para que el 1 Eje, que es igual en PIEG y PLANOVI, que es promoción de la cultura se empuje con los dos temas siempre, es decir que, si yo soy de violencia, voy con el tema de violencia, pero también con el de igualdad de derechos y género o si yo soy de la PIEG me llevo el paquetito de igualdad de derechos, pero también contra la violencia hacia las mujeres; eso es en términos de contenido. La otra reforma que es la que usted también habla en su última pregunta, no ha sucedido, la Junta la tiene que analizar, es una reforma que lo que pretende es que en realidad existe una Secretaría Técnica de Políticas en el INAMU, que sea un solo equipo de trabajo para atender las dos políticas, pero las dos políticas siguen existiendo porque tienen leyes atrás que las respaldan, lo que pasa es que nosotros no tenemos tanta gente para darnos el



lujo de que tres compañeras hacen por aquí, tres hacen por allá, sino que hagan equipo y tengan una buena metodología y la última, nosotros hemos hecho un costo estimado general de cuánto vale, por ejemplo, una señora albergada es la señora más cara que nos cuesta a nosotros, a diferencia de una señora que se le dio una consulta en el CIO -por decir algo- fue por un folletito, no hay proporción, hay que hacer un estándar entonces más o menos el estándar nos da como de ₡200,000.00 a ₡225,000.00; en pandemia eso se bajó terriblemente -cada una nos costaba menos de ₡100,000.00- pero ahora otra vez con la presencialidad, hay ese estimado. Nadie nos pide que sea más o menos, ese es el estimado de costos que nos sale realmente de la inversión entre las personas y el presupuesto invertido, entonces ¿qué es lo que tenemos que hacer nosotros? promover en la institución que eso sea eficiente porque no podemos desperdiciar recursos. -----

ACUERDO 3: -----

1. Dar por conocida la presentación de la propuesta de Plan Estratégico Institucional PEI-INAMU-2024-2030 realizada por la Jefatura de la Unidad de Planificación Institucional. -----
2. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que, en conjunto con las direcciones Estratégica y Administrativa-Financiera, procedan a realizar las consultas técnicas necesarias a todas las jefaturas relacionadas sobre el contenido de esta propuesta de Plan Estratégico Institucional en un plazo no mayor de dos semanas naturales a partir de emitido este acuerdo. Y presentar de manera escrita los resultados de la consulta ante esta Junta Directiva para mejor resolver. -----
3. Someter a consulta del Foro de Mujeres del INAMU el documento Plan Estratégico Institucional que ahora se presenta, mediante gestión de su representante en este órgano colegiado, con el fin de conocer sus opiniones y sugerencias de mejora en este sentido. Los resultados de la consulta deben ser enviados por escrito a esta Junta Directiva a más tardar dos semanas naturales



después a partir de emitido este acuerdo, para mejor resolver. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 5: Audiencia solicitada por las señoras ex representantes de Organizaciones Sociales y ex coordinadoras del Comité Coordinador del Foro de las Mujeres del INAMU. Al ser las dieciocho horas con catorce minutos ingresan en forma presencial las señoras Ana Felicia Torres Redondo, Representante de las Organizaciones Sociales (2010-2014); Ana Cecilia Hernández Bolaños, Representante de las Organizaciones Sociales (2018-2022). En modalidad virtual se conectan las señoras Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera; Ana Lorena Flores Salazar, Directora Estratégica; Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura Unidad Planificación Institucional y los señores Randall Umaña Villalobos, auditor interno y Nelson Sánchez Valverde, coordinador Departamento Recursos Humanos. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: por las preguntas que ustedes plantearon, hemos invitado a algunas de las compañeras técnicas a la reunión que don doña Ana Lorena, Directora Estratégica; doña Zaida; Directora Administrativa; doña Ana Victoria, jefatura de Planificación; don Nelson de Recursos Humanos y don Randall de la auditoría interna; por si fuera necesario el aporte de ellos para contestar algunas de las preguntas pueden oír desde ahora la exposición de ustedes. -----

Como les decíamos en el comunicado, la idea es que entre las dos tengan media hora para hacer su exposición; después abrimos un espacio de preguntas y ahí vemos a ver si ellas pueden intervenir. -----

(Uno a uno se presentan los directivos de la Junta Directiva). -----

Ana Felicia Torres Redondo: muchas gracias, les agradecemos mucho la celeridad para atendernos. Yo me llamo Ana Felicia Torres -me dicen Tita-, yo estuve como directora en esta Junta Directiva en el período 2010-2014 en representación de las organizaciones de mujeres. -----



Ana Hernández Bolaños: yo estuve en la Junta Directiva del 2019 a julio 2022 y me tocó aprender porque estuve en una Administración del INAMU con dos ministras entonces fue una experiencia muy buena. -----

Ana Felicia Torres: nosotras venimos esta tarde en representación de un grupo de ex directoras del INAMU que estuvimos en distintos periodos como integrantes de la Junta Directiva y que la mayoría de nosotras nos hemos mantenido acompañando la labor institucional desde su creación; tenemos un vínculo -la mayor parte de las exdirectoras que firmamos la carta- con la institución desde 1998, de hecho en este esfuerzo que hemos hecho por volvernos a juntar con las exdirectoras tomamos contactos hasta con compañeras que estuvieron en el periodo de 98 al 2000 cuando estaba doña Yolanda Ingianna aquí en la institución, pero esa compañera Olga Golden no había sido nombrada con los mismos criterios que habíamos sido nombradas las exdirectoras que firmamos la carta. También yo quiero decir, sin que eso implique ningún intento por vincular esta iniciativa con el Foro de mujeres del INAMU, que es una instancia que nosotras apreciamos mucho, que pensamos que hay que resguardarla y que tiene una autonomía relativa dentro de la institución porque está acogida a la ley constitutiva, recibe los recursos de la institución y aunque estamos totalmente claras de que hay un respeto profundo de las autoridades, en este caso de la presidenta ejecutiva y de esta Junta Directiva con respecto a ese Foro, sí quiero señalar que varias también de las exdirectoras que tomamos esta iniciativa hemos sido presidenta, yo, la primera persona que presidió ese Foro con ese nombre ese nombre de presidenta fui yo, luego se cambió de figura a coordinadora, pero varias de nosotras: Laura Guzmán, Tere Ramellini y yo hemos sido coordinadoras del Foro en periodos distintos, periodos largos y Ana que también estuvo en el Comité Coordinador en el anterior a este y esa iniciativa que nosotras estamos tomando fundamentalmente desde nuestra condición de exdirectoras de la institución, fundamentalmente a esa investidura que no está legalmente vigente, pero sí queremos



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

0011618

nosotras pensar que tiene una vigencia ética y política en el sentido amplio de la palabra para sugerir -con todo respeto a esta Junta Directiva- nuestras propuestas -no solo las de nosotras si no de otras organizaciones de mujeres que no necesariamente están en el Foro- pues nosotras nos acogemos, tal como lo explicamos en la en la nota que les enviamos, a la ley 7801 -Yamileth que ha estado otras veces aquí, muchas veces las personas que pasan por Junta Directiva del INAMU representando los distintos ministerios, pasan los cuatro años y ya nunca más vuelve (hay casos como una representante del Ministerio de Salud que estuvo varias veces, Edda Chacón y Yamileth que le han podido dar continuidad a la labor institucional)- a esa figura, a esa ley que nosotras apreciamos mucho y yo quiero en esta tarde insistirles a ustedes que el ánimo de nosotros es un ánimo constructivo y de responsabilidad ciudadana y que precisamente porque tenemos este aprecio por la institución, porque la mayor parte somos mujeres ya muy grandes que podríamos estar dedicadas a otra cosa y seguimos pendientes de la institución; encontramos -desde el respeto profundo a esta institución- en la ley constitutiva del capítulo 2, artículo 8, el inciso g) que establece para esta Junta Directiva una potestad. Nosotras venimos esta tarde sabiendo que ustedes no nos pidieron nada que nos constituyéramos en comisión, porque apreciamos la institución y porque además vemos una oportunidad -en ese inciso- de crear más espacio de participación que no es algo menor; hay un espacio de participación que es el Foro -que apreciamos profundamente- pero ese pequeño inciso abre otra posibilidad entonces nos acogemos a ese espíritu que está en la ley y lo hacemos pensando en abrir más espacios, en potenciar mecanismos de participación; no es un ejercicio de suma cero, no es quitar de un lugar para poner en el otro, si no es ampliar. Dice la carta que nos contestó la Junta Directiva “que el espacio natural para canalizar este tipo de demandas es el Foro” y nosotras entendemos claramente la función del Foro; sin embargo, nosotras no lo estamos viendo así precisamente porque les queremos proponer -con todo respeto- que nos permitan,

ofreciendo trabajo, activar ese mecanismo que está previsto en la ley y además -con todo respeto- también nosotras les queremos manifestar que en la realidad el Foro de mujeres del INAMU no es la única expresión del movimiento de mujeres, por ejemplo yo participé en el proceso de la Mesa de Negociación en el Gobierno de Carlos Alvarado representando al Foro de mujeres del INAMU porque yo era la coordinadora en ese momento; sin embargo, participé como Foro de mujeres del INAMU pero participaron las mujeres sindicalistas, las mujeres empresarias, participó Mujeres en Acción que era otro espacio; participaron las Mujeres del PAC; o sea, que de ninguna manera yo podía llegar ahí a robarme la representación de las mujeres porque el Foro de mujeres es chiquito, tiene tal vez unas 30 organizaciones muy diversa y con una gran trayectoria y que hay que cuidarlo, pero no a gota; entonces nosotras queríamos explicarles que por eso nosotras no estamos planteando esta iniciativa a través del Foro, la razón fundamental es tratar de abrir un espacio de generar otras posibilidades porque, de alguna manera, algunas de las situaciones que se están presentando, de las disyuntivas que enfrenta la institución y que enfrentan ustedes, como Junta Directiva, no necesariamente las organizaciones del Foro logran dimensionar y visualizar posibilidades de propuestas, entonces eso es una cosa que les queríamos decir; la propuesta de nosotras es venir aquí, a esta Junta Directiva, a ofrecer trabajo y compromiso con la institución y a proponerles que se animen a activar este mecanismo y que confíen en que nosotras podemos aportar con la experiencia que tenemos de temas diversos. -----

Ana Cecilia Hernández Bolaños: gracias por encontrarnos y poder tener este diálogo. Creo que, en media hora, con todas las personas que mencionó Adilia, no alcanzaría una sesión de esta Junta Directiva para declarar una serie de dudas y preocupaciones que tenemos y de que además consideramos que, aun habiendo cambios de Gobiernos y de Administración, hay derechos que hemos venido construyendo en este proceso que hemos participado tanto el INAMU y organizaciones de mujeres y feministas, que esto se



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Libro de Actas
Junta Directiva



0011620

olvide. Creo que Tita mencionó lo de la Mesa de Diálogo y hoy les traigo a ustedes el recuerdo del documento PE-DE-245-2020 donde hay un criterio de los departamentos técnicos acerca de las propuestas de las organizaciones feministas y de mujeres de la Mesa de Diálogo; ese documento es muy importante y en aquel momento cuando pertenecía a la Junta Directiva, con solo ese documento el INAMU podría hacer un POA, como que había que (...palabra ininteligible...) y nada más meterlo en un POA y ponerle el presupuesto con los recursos de la institución. -----

Lamentamos nosotros la cuestión de la reestructuración, y quisiéramos que fuera también de conocimiento de ustedes que no presten oídos a ruidos, que aquí estamos con la voluntad de conversar, con la voluntad de aportar y si hay que sumar a otras organizaciones de mujeres y feministas, lo vamos a hacer y creo que ese es un reto que tenemos. Está también el proceso de reestructuración que se empezó en el año 2019, que habría que ver si ese Mapa de Procesos con el documento PE-OPI-074-2019 qué quedó de ese proceso donde también el Foro fue consultado de qué pensábamos y que una de las cuestiones fundamentales que planteamos fue de no perder el carácter de rectoría como mecanismo nacional; esas son cosas y hay otros temas también en los cuales el equipo de investigación que tiene el INAMU, que ha hecho una serie de documentos -que conoció en aquel entonces la Junta y algunos fueron aprobados- qué pasó?, se archivaron?; por un lado están las recomendaciones de CEDAW que también nosotras formamos parte de una plataforma donde estamos trabajando lo que son las recomendaciones país y que hicimos un informe sombra al Comité de Ginebra donde muchas de esas cosas quedaron incorporadas; está también una estrategia de empleabilidad que el INAMU construyó con una investigación seria por equipos especialistas del INAMU en el 2021 y que hablaba de estrategia de empleabilidad y sus diversidades, pueda ser que haya algo mejor y quisiéramos conocerlo, pero son cosas que se hicieron, que están ahí y que como que no existieran. También está un abordaje



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



0011621

Libro de Actas
Junta Directiva

institucional de la situación de las mujeres rurales y hubo un decreto en el 2022 -creo que del 8 de marzo- sobre el reto del acceso de las mujeres a la tierra y casualmente el día que se presentó el plan de acción de género y cambio climático, el ministro dijo: “lo de la tierra es hombre y mujer” y yo sé que no es fácil para ustedes negociar eso, que eso hay que andarlo, no es fácil, pero no nos vamos a quedar ahí y ojalá que esto- de acuerdo con ese plan y con la Política del MAG que está consignada en la Política de género, creo que es en el Eje 2 o 3, artículo 42, ahí está consignado cómo se planea hacer entonces sé que son cosas que se están haciendo, pero que quisiéramos discutir y con la cuestión de mapas de procesos no queremos que nos hablen de cajitas, porque esas cajitas nos las mencionaron en la reunión, en la bendita Asamblea del Foro, la funcionaria que decía las cajitas y preguntamos ¿en dónde está el Foro? “ahí está en las cajitas”; no queremos conocer las cajitas, queremos saber cómo va quedar la institución y sé que no es fácil y ese es un proceso que viene desde 2019 hasta ahora y que cuesta y que en algún momento hubo oposición a que se hiciera, pero cómo van a quedar estas cajitas principalmente en la perspectiva de defensa de los derechos de las mujeres y de los derechos humanos y qué papel va a tener el Foro dentro de todas estas cajitas porque creemos que es necesario tenerlo claro. -----

Recuerdo que, porque después se cambió, en el Foro, en el Comité Coordinador se había acordado hacer una comisión para revisar el Reglamento del Foro y en el cual estábamos algunas de nosotras integradas; esto no se tomó en cuenta, sí tengo una carta aquí de Yensy Herrera de enero del 2023, va un saludo muy cordial y dice: nuestra consulta es la siguiente, se ha dado un mensaje el día de hoy en el que el grupo del Foro en donde se dice que las decisiones de reforma al Reglamento del Foro de mujeres se hagan en una forma distinta a lo acordado, así como no es claro quién coordina el Comité Coordinador y quién debe conducir este proceso y luego nos informa que, por lo tanto, el INAMU decidió conformar un grupo de trabajo por Asesoría Legal, Dirección Técnica y Ciudadanía; hasta



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Libro de Actas
Junta Directiva



0011622

el momento, si estuvo alguna compañera del Foro ahí me alegro y tenemos que conocer y creo que está pendiente que en una Asamblea se nos informe qué pasó con este proceso y lo que queremos ver es cómo va a quedar ese reglamento que, cuando Tita mencionaba que estuvimos desde el principio, me acuerdo que inclusive nosotros planteábamos que no fuera una representante sino una (...palabra ininteligible...) y una suplente en la Junta Directiva de las organizaciones de la Sociedad Civil; esto fue una gran discusión que tuvimos desde el inicio de la constitución del INAMU. -----
Aquí hay una nota que les vamos a entregar a ustedes, estamos haciendo esta exposición de motivos, es fecha de hoy y principalmente la nota dice: “Nuestros mejores deseos y compromiso con el Instituto Nacional de las Mujeres, como institución rectora de las políticas públicas para las mujeres en Costa Rica y como actora fundamental en la defensa y el respeto a los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad. En primer lugar, hacemos patente nuestro agradecimiento por la celeridad con la que la Junta Directiva del INAMU acogió nuestra solicitud de interlocución, desde nuestra condición de ex directoras de la institución, en representación de las organizaciones sociales de mujeres en dicha instancia. Presencia que se ha sostenido a lo largo de toda la vida institucional, independientemente de que ya no estemos en la instancia directiva. En segundo lugar, y en respuesta a algunas de sus solicitudes en torno a la nota enviada con fecha 26 de setiembre de 2023, nos permitimos indicar que más que entregar un documento con propuestas técnicas y políticas, relativas a distintos ámbitos del quehacer institucional que son motivo de preocupación para estas exdirectoras, nuestra propuesta y solicitud a ustedes, se refiere a la instalación de una comisión ad-hoc integrada por las remitentes de la nota enviada el día en mención. Comisión que pudiera sesionar durante dos meses, al cabo de los cuáles nos comprometemos a presentar a la Junta Directiva de la institución, un informe que contenga propuestas técnicas en torno a los cuatro aspectos mencionados

en la primera misiva y otros que pudieran identificarse como prioritarios y urgentes en este proceso. -----

Tal como lo indicamos en la nota enviada el 26 de setiembre del año en curso, nos acogemos al espíritu del legislador, que plasmó en la Ley 7801, como una de las funciones de la Junta Directiva “conocer y resolver las sugerencias, las propuestas y los planteamientos de los grupos de interés e instancias gubernamentales, respecto del ejercicio de las atribuciones legales del Instituto” (artículo 8, inciso g).” -----

Y cabe señalar que la respuesta que ustedes nos dieron dice “que ustedes se reúnen con un número de organizaciones y se les recibirá en audiencia como a cualquier otro grupo de ciudadanas”; es un poquito grosera esa respuesta porque no somos cualesquiera ciudadanas... -----

(continúa con la lectura) “A manera de recordatorio, los temas inicialmente mencionados son: 1) el proceso de reestructuración institucional del INAMU que se encuentra actualmente en marcha; 2) cambios en el Reglamento de FOMUJERES y orientación general de dicho Fondo; 3) rectoría del INAMU en políticas públicas para las mujeres y en particular el PLANovi y la PIEG y 4) propuesta de nuevo reglamento del Foro de Mujeres del INAMU. -----

Cabe mencionar que una de las principales características de la vida y desarrollo institucional del INAMU, ha sido el permanente acompañamiento de las organizaciones de mujeres de nivel nacional, temático y sectorial. Aunque no participen en el Foro de Mujeres del INAMU; instancia, sin lugar a duda, importante para la vida institucional. Esta institución es considerada por las organizaciones de mujeres como estratégica de cara al ejercicio de nuestros derechos personales y colectivos y en todos los ámbitos de la vida; es por eso que, además de incorporar posibles propuestas que pudieran formularse desde el Foro de Mujeres, asumimos el compromiso de retomar propuestas hechas por diversas



organizaciones de mujeres y en procesos como la Mesa de Negociación realizada con las autoridades políticas y técnicas, durante la Administración Alvarado Quesada. -----
Estamos seguras de que estos temas son también de interés para la Junta Directiva y que una discusión conjunta de los mismos podría facilitar caminos para el encuentro de ideas, consensos y propuestas. -----

Agradeciendo de antemano la atención que se sirvan dar a la presente y en la disposición de coadyuvar para el fortalecimiento del INAMU como ente rector de las políticas públicas para las mujeres en Costa Rica, quedando a la espera de su respuesta.” -----

Nosotras más que poder argumentar más de lo que hemos dicho, quisiéramos dejarles esta iniciativa que ustedes como Junta lo decidan y nos den una respuesta, pueda ser que no sea ahora, pueda ser que sea posteriormente pero que ustedes lo tomen en cuenta lo que aquí estamos proponiendo que no es Tita Torres, Ana Hernández, si no un grupo de ex directoras de la Junta Directiva. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: nada más quisiera aclararles que apreciamos y que no somos ignorantes de la trayectoria que ustedes tienen, pero que no es necesario aquí y no ha sido necesario para que tengan una vigencia ética o política que hayan sido parte de la Junta Directiva para que se les reciba las sugerencias, los planteamientos a distintos grupos de mujeres; esta Administración ha estado recibiendo -todas las veces que han pedido distintos grupos de mujeres- se les ha tenido aquí todas las semanas (pueden revisar la bitácora) se reciben grupos de todo tipo con sugerencias, con planteamientos, con críticas; hoy recibimos una muy interesante de un grupo de trabajadoras sexuales, hemos recibido gente de todo el país, en sectores desde pesca. Tuvimos una sesión de más de una hora con un grupo de mujeres con discapacidad que tienen una agenda muy interesante, tomamos acuerdos y hacemos lo posible; siempre-siempre que nos piden una cita, un espacio, de acomodarlo en la agenda lo más pronto posible, hayan estado antes en la Junta Directiva o no, cuando se dijo, no se dijo con una intención peyorativa sino



porque este ha sido un Despacho que ha sido siempre abierto a las sugerencias, a los planteamientos críticos, propositivos, preguntas, reuniones informativas y vienen grupos de mujeres como también grupos de empresarios que dicen “yo estoy a tiempo de devolver a la sociedad a quién apoyar con iniciativas para promover el deporte de mujeres y ver cómo podemos hacer campeonatos”, pero esa apertura existe y siempre le damos la bienvenida a todas las sugerencias; cuando mencionamos eso, fue en el sentido que se ha hecho un esfuerzo muy consciente por mantener las puertas abiertas, por recibir todas las sugerencias posibles -como dice el inciso que ustedes han citado- y a veces hay y ustedes, más que todo, como mujeres están informadas, con la trayectoria y la posibilidad de cuando quieran formular, por eso fue la sugerencia, porque siempre andamos con los espacios y los tiempos, a veces son propuestas mucho más complejas que las presentarán por escrito; por ejemplo aquí se ha coordinado con el grupo de mujeres Planeta Interno que han hecho unas propuestas super interesantes de mujeres grandes, un trabajo muy interesante, con mucho potencial para trabajar porque ahora se habla de diferentes vejezes, todo un material sobre eso y que se está divulgando porque sabemos que ser vieja pobre es una cosa, ser vieja con una pensión es otra y bueno, ahí hay un área de trabajo súper interesante y vamos a abrir el espacio para preguntas de los compañeros o no sé si quieren tenemos ahí conectadas a otras compañeras por si quieren hacerle preguntas a ellas, si no a las compañeras aquí de la Junta Directiva o alguna aclaración o adición. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: un saludo a Ana y a Tita, compañeras de muchísimos años de andar en las luchas sociales y siempre han estado dispuestas por defender (...palabra ininteligible...) y la institucionalidad. Yo nada más una recomendación o un anhelo, más bien, si pudiéramos plantear más claro lo que (...palabra ininteligible...); en el caso de lo que es la reestructuración, cuáles son los temores; en el caso de la reforma al Reglamento del Foro, cuáles, porque tuvimos un proceso donde pusimos todas nuestras



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

0011626

inquietudes; falta ver cómo está quedando -eso sí lo reconozco- esa reforma y yo la he pedido varias veces a las compañeras de Junta y al compañero, consta que lo he mencionado, a las compañeras del Foro que es a las que les corresponde cómo es que va a quedar ese documento para ser aprobado en Junta Directiva. Ser más explícitas en cuáles son realmente los temores, en el caso de los documentos que menciona Ana que yo también he participado en todos estos procesos tan importantes donde hay muchas organizaciones de mujeres; también como hacer la revisión de lo que está planteado ahorita en los documentos del INAMU y las propuestas que hay para ver en qué se ha avanzado y qué acuerdos a tomado el INAMU desde el 2019 para acá para ver qué se ha incluido de todo eso que han venido planteando las mujeres en diferentes momentos; esto como para no tomar todo un documento a discusión si no mas bien eso que se ha avanzado y qué es lo que falta. -----

Como propuesta: un trabajo que se pueda hacer desde una comisión del Foro, pero también con todas las demás organizaciones y tratar más bien de involucrar más organizaciones, que se acerquen al Foro como espacio consultivo creado por ley, para que no pierda este carácter, para que no se vea pequeñito sino más bien un esfuerzo de muchas organizaciones trabajando juntas; si no quieren integrarse totalmente se pueden invitar a participar en procesos específicos y fortalecer ese vínculo y esa unión que debemos tener las organizaciones de mujeres donde todas podemos contribuir desde diferentes pensamientos, pero con el objetivo principal que es la defensa de los derechos de las mujeres y el fortalecimiento del INAMU. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tal vez para aclarar un poco en relación con el Reglamento del Foro porque yo desde que recién llegué estoy oyendo que se están reuniendo para revisarlo, tanto en el Foro como el Comité coordinador, luego hubo algunas reuniones donde se hicieron trabajos: una columna con el reglamento tal como está y otras con algunas propuestas para precisar términos, agregar o quitar y en eso se ha estado;



ya hay una versión -casi final- pero incluso hoy nos reunimos con la directora legal y hay todavía algunas imprecisiones conceptuales jurídicas porque es como un órgano colegiado que es del Foro entonces la idea es alinear el mismo reglamento con las definiciones que eso tiene, que es un órgano con carácter consultivo; que tiene ese tipo de naturaleza que es colegiado; un poco revisar cómo funcionan otros órganos de similar naturaleza aunque el Foro tiene sus particularidades -como sabemos-, entonces un poco afinar más las diferencias y lo que tiene que alinearse con la Ley General de la Administración Pública. La asesora legal quedó con el compromiso de terminar de afinar eso para mandarlo al Foro y a la Junta Directiva porque finalmente es la Junta Directiva la que aprueba ese reglamento y queda muy claro porque la ley así lo definió que el Foro de alguna forma funciona al lado de la Junta Directiva, pero no es parte de la organización, no son funcionarias ni están dependiendo del INAMU (el INAMU tiene un compromiso presupuestario para facilitar y permitir que funcione). En la reestructuración se está previendo que el Foro se fortalezca teniendo una persona que lo coordine y ayude a la articulación; visualizamos al Foro teniendo un papel bien importante en la promoción de las políticas públicas que es lo que gestiona e impulsa la igualdad -es la razón de ser del INAMU-; en todo el proceso de regionalización cada una de las organizaciones que participan en el Foro tienen su propia vida y autonomía y el Foro tiene sus discusiones y sus decisiones que anhelamos que sean más enfocadas en el quehacer institucional o que tenga más vinculación con los objetivos de la institución, que pueda tener más relevancia entonces se prevé una coordinación o un apoyo en ese sentido para ayudar el trabajo del Foro en las regiones y en sus Asambleas aquí, que sean más efectivas y también todo el apoyo logístico y hay un presupuesto que es parte de la Junta Directiva que se le asigna al Foro para permitir su funcionamiento. Todos esperamos que quede más claramente plasmado en el Reglamento y que el Foro tendrá en su momento la posibilidad de verlo bien y ojalá que ayude a su funcionamiento para que haga las asambleas y su propio



quehacer como Foro, como enlace con la sociedad civil, como auditora de nuestro trabajo, que sea más eficiente en alguna medida. -----

Hay un espacio que también se abrió -yo no sé si Tita y Ana están enteradas- que fue un espacio que solicitaron también un grupo de mujeres a la Defensoría de los Habitantes que se va a referir a los mismos temas entonces ahí vamos a estar enfocadas en eso para aclarar porque yo sé que la reestructuración ha generado -y por más que se ha aclarado- y sigue generando algunas preocupaciones y bueno, ya se ha dicho y es una cuestión que ha sido vinculada a recomendaciones hasta de la misma Contraloría General de la República que si todo este trabajo de regionalización y de trabajo por resultados y que la reestructuración a funcionado a través de procesos pues busca efficientar e incrementar la eficiencia de la institución y si ustedes tienen a bien lo profundizamos en ese espacio, en la Defensoría, y la demanda de la propuesta que trajeron la analizaremos en una de las próximas reuniones y les estaremos informando. -----

Ana Felicia Torres Redondo: nada más quiero insistir en que nosotras lo que estamos viniendo a ofrecer es trabajo, ustedes deciden si lo aceptan o no; estamos viniendo también a proponerle a esta Junta Directiva que se ponga una flor en el ojal activando un mecanismo que está previsto y que, después de que pasen estos cuatro años, Beatriz va a quedar mucho más informada sobre el quehacer institucional (nosotras estuvimos cada una casi todos los cuatro años y un pedacito); aclarar que nosotras no estamos pidiendo privilegios, no estamos pidiendo un trato privilegiado ni estamos pidiendo que nos traten de manera especial, lo quiero decir como lo siento y porque creo que este es un espacio de confianza, nosotras no somos ticas con corona, nosotras estamos viniendo aquí humildemente a ofrecer trabajo, reitero, esta Junta Directiva tiene la posibilidad de decidir si activa este mecanismo, nosotras no vamos a salir con un domingo siete, nosotras somos mujeres maduras que apreciamos mucho la institución y que podemos hacer propuestas y recuperar propuestas de otros procesos y de otros espacios -con mucha propiedad

porque hemos estado en esos otros procesos también- y nada más quiero cerrar diciendo que nosotras tenemos preocupaciones y discrepancias con cosas que se están haciendo porque tampoco vamos a venir aquí a decir que “como todo está bien entonces venimos a decir que queremos apoyar en algo”, no es eso, nosotras estamos muy preocupadas y tenemos una visión crítica que tal vez se distancia de la visión de la Junta Directiva y tal vez se distancia de la visión del Foro, pero yo creo y creemos nosotras, todas, que eso agrega, que eso no resta; nosotras se lo dejamos a ustedes ahí, vamos a seguir adelante con esta iniciativa y queremos decir transparentemente que la vamos a canalizar con ustedes y con la institución si ustedes nos lo permiten y si ustedes no nos lo permiten, nosotras la vamos a canalizar por otra vía; algunas de nosotras estamos vinculadas al proceso que hay en la Defensoría y tal vez se pueda ver algunas de estas cosas ahí, tal vez no, pero de todas maneras agradecerles y decirles que ese es el espíritu genuino nuestro, que por ejemplo no hemos incorporado a Beatriz porque en este momento Beatriz es juez y parte, es parte del órgano máximo de decisión de la institución, mal haríamos de ponerla en ese estira y encoge; ¿que por qué no lo llevamos al Foro? eso es algo que nosotras discutiremos con el Foro y que no nos corresponde discutirlo con ustedes aquí. - Agradecerles y decirles que quedamos a la espera de la respuesta y que genuinamente ese es el espíritu con el que nosotras estamos haciendo las cosas. -----

Ana Hernández Bolaños: comparto lo que Tita ha planteado hoy aquí es el sentir del equipo de ex directoras, estamos trabajando una serie de temas en los cuales estamos preocupadas por lo que está sucediendo y se me olvidó agregar un tema que es el de IVM en las mujeres porque de acuerdo con un análisis que la Junta Directiva anterior tuvo fueron reuniones, conversaciones, acuerdos con la CCSS con respecto a las mujeres; si ahora a corto plazo un asegurado -pongo un ejemplo- una pensión de ₡100,000.00, las mujeres van a tener el 50, va haber más empobrecimiento de las mujeres y ahí entran algunas mujeres mayores, entonces creo que pasan una serie de debates y discusiones



que tiene que ver con los cuidados y que hay que tomar en cuenta de que el término de autonomía económica de las mujeres no es tan fácil ponerlo así, el término de autonomía económica de las mujeres representa muchísimas cosas y que entonces hay que ver de qué manera estamos construyendo desde el Estado los cuidados de las mujeres y creo que es importante tener en cuenta estos detalles del por qué a veces vemos otras situaciones de sectores de trabajadoras que en vez de avanzar, van para atrás y creemos que aún estamos en un Estado democrático en el cual podemos decir las cosas que sentimos y pensamos y que además no se nos trate como que no sabemos nada, como que no tenemos que meternos, que tenemos que irnos a la casa a cuidar nietos, pero creo que es una oportunidad que podamos ampliar y que ustedes sepan que vamos a contribuir; posiblemente hay cosas que hoy no se van a discutir, que ustedes ya están avanzando, que están haciendo y queremos conocer. -----

La reforma al reglamento no es solamente del INAMU, no es solamente del departamento de legal y de la Junta, yo creo que el Comité Coordinador o la Asamblea debe conocer qué es lo que va a pasar por ahí. Muchas gracias. -----

Al ser las dieciocho horas con cincuenta y ocho minutos se retiran las señoras Ana Hernández Bolaños y Ana Felicia Torres Redondo. -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: muchas gracias a todos los compañeros que han estado conectados, espérense un momentito que aquí les quieren hacer algunas preguntas y tal vez ustedes quieran hacernos algunas preguntas a nosotras antes de desconectarse o si quieren compartir con nosotras sus apreciaciones. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: (...palabras ininteligibles...) de esos documentos que mencionan ellas, si es que tienen alguna duda o alguna inquietud importante, puede ser así, yo decía que con lo que se ha avanzado hasta el momento se pueda hacer una especie de evaluación de cuánto se ha avanzado o no con esos documentos que ellas plantean porque (...palabras ininteligibles...) en diferentes momentos y lo que tienen



ahora; no sé si podría haber algún mecanismo, yo sé que implica trabajo, pero podría ser (... palabras ininteligibles...). -----

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: según yo entiendo, no sé si se están refiriendo a los documentos que respaldan la reestructuración porque eso todavía está en proceso, todavía lo tienen que (... palabra ininteligible...) y en momento va a ser de conocimiento de las instituciones y de todas las partes interesadas. A mí nada más me llama la atención que me parece muy creativo, pero en realidad el artículo de la Ley 7801 que están mencionando, lo que dice es que “el INAMU debe conocer y resolver las sugerencias, las propuestas y los planteamientos de los grupos de interés e instancias gubernamentales respecto del ejercicio de las atribuciones legales del Instituto” que es lo que hacemos siempre, eso no nos obliga en lo absoluto a crear un mecanismo y que todo lo que ellas pueden hacer, pueden hacerlo, nadie les impide que se constituyan en comité ad hoc, comité lo que quieran y traigan sugerencias; los documentos de la institución son públicos, si necesitan estudiar, investigar, sugerir o si quieren plantear algún proyecto de ley que necesite que se le respalde, lo podemos ver aquí con Condición Jurídica, pero yo no le encuentro ningún asidero legal a crear un mecanismo que la ley no tiene. Lo podemos ver después con más detalle en otra Junta. -----

Si nadie tiene un comentario más o los compañeros que están conectados o alguien no tiene ningún vario y sometemos a votación y discusión el documento que dejaron en otra reunión. -----

Al ser las diecinueve horas con dos minutos se retiran las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Zaida Barboza Hernández, Ana Victoria Naranjo Porras, Nelson Sánchez Valverde y Randall Umaña Villalobos. -----

Cierra la sesión al ser las diecinueve horas con tres minutos. -----



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

0011632

Adilia Caravaca Zúñiga

Presidenta

JUNTA DIRECTIVA

Beatriz Castro Zúñiga

Secretaria

JUNTA DIRECTIVA

