

Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA DE SESIÓN ORDINARIA JD-037-2024-----

Acta número cero treinta y siete correspondiente a la Sesión Ordinaria celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, en modalidad virtual, garantizando, durante toda la sesión, la comunicación integral, simultánea e ininterrumpida de video, audio y datos, mediante la herramienta de colaboración denominada "Teams", en San José, Costa Rica; al ser las dieciocho horas con tres minutos del veintiocho de octubre del dos mil veinticuatro. Presidida por Yerlin Zúñiga Céspedes, cédula de identidad 402100480, presidenta ejecutiva y representante del Instituto Nacional de las Mujeres, quien se conecta desde las instalaciones del INAMU ubicadas en San Pedro; con la asistencia de las siguientes personas integrantes: Willy Chaves Cortés, vicepresidente de la Junta Directiva, cédula 502780877, representante del Ministerio de Educación, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Aserrí; Celina Beatriz Castro Zúñiga, secretaria de la Junta Directiva, cédula 106980571, representante del Foro de las Mujeres y las Organizaciones Sociales, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en San Miguel de Desamparados; Kryssia López Vallejos, cédula 114410109, representante del Instituto Mixto de Ayuda Social, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Vásquez de Coronado; Yamileth Jiménez Cubillo, cédula 106480791, representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Llorente de Tibás y Diana Vindas Corrales, cédula 112260214, representante del Ministerio de Salud, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en San Sebastián. -----

Ausentes con justificación: Christian Rucavado Leandro, cédula de identidad 112580089, presidente ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje, debido a asuntos propios de su cargo y se informa que se está haciendo el trámite para el nombramiento de una representante por parte del INA. -----

Personas en calidad de invitadas: en un primer momento se hace constar que el señor Randall Umaña Villalobos, cédula de identidad 205160759, Auditor Interno, quien se



Libro de Actas
Junta Directiva

conecta desde el edificio SIGMA, tiene problemas de cámara por lo que se mantiene con la cámara apagada hasta que se transfiera a otro dispositivo; Jerry Hernández Hernández, asesor legal del Instituto Nacional de las Mujeres, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Heredia; Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de la Junta Directiva, cédula de identidad 109720613, quien se conecta desde las oficinas centrales del INAMU en San Pedro de Montes de Oca; Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera, cédula de identidad 602960284; se conecta desde las oficinas centrales del INAMU en el edificio SIGMA; Giselle Chaves Barboza, Coordinadora Departamento Financiero Contable, cédula de identidad 303370100, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Tres Ríos y María Picado Ovaes, coordinadora Departamento de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, cédula de identidad 108900525, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en el Rodeo de Mora. -----

Esta sesión se realiza en modalidad virtual de conformidad con la modificación de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para autorizar la celebración de sesiones virtuales a los órganos colegiados de la Administración Pública la cual fue publicada El Diario Oficial La Gaceta N°201 del 31 de octubre del 2023. -----

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. -----

Director Willy Chaves Cortés: ¿puedo hacer un comercial? Hoy me sentí muy dichoso -yo creo que las compañeras y usted como jerarca también- hoy me dijeron que les gustaba mucho la transparencia y la transcripción del acta del INAMU y la persona que me lo dijo fue una lideresa de Guanacastes, a veces uno es neciecillo con eso, pero que bonito que le digan eso a uno, me dice "vieras que yo a veces me pongo a leer lo que ustedes dicen



Libro de Actas
Junta Directiva

y lo del INAMU” y le digo “¿dónde? y me dice “en las actas que ponen en la página”. Muy bueno y felicito a Adriana y a usted como jerarca porque yo creo que a todas y a mí nos llena de orgullo y a todo el personal del INAMU que digan eso de la institución, entonces eso quiere decir que vamos bien. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias Adri, por ese trabajo tan detallado. -----

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-037-2024. -----

CAPÍTULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES -----

ARTÍCULO 2. Aprobación del Acta N°35-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 14 de octubre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 3. Aprobación del Acta N°36-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 21 de octubre del 2024 en modalidad virtual. -----

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

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

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

ARTÍCULO 4: Análisis y aprobación de los Estados Financieros correspondientes al 30 de setiembre del 2024, remitido mediante oficio INAMU-PE-DAF-0528-2024, suscrito por la señora Zaida Barboza Hernández, Directora a.i. Administrativa Financiera. -----

ARTÍCULO 5: Presentación de la señora María Picado Ovarés, Coordinadora del Departamento Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, relacionada con el quehacer que realiza la dependencia que ella lidera. -----

CAPÍTULO VI. ASUNTOS VARIOS. -----

ACUERDO 1: Se lee y aprueba el orden del día para la sesión ordinaria N°037-2024 propuesto para esta sesión, sin modificaciones ni adiciones. Se aprueba por



Libro de Actas
Junta Directiva

unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

APÍTULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES. -----

ARTÍCULO 2. Aprobación del Acta N°35-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 14 de octubre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 3. Aprobación del Acta N°36-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 21 de octubre del 2024 en modalidad virtual. -----

ACUERDO 2: -----

ARTÍCULO 2. Aprobar el Acta N°35-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 14 de octubre del 2024 en modalidad virtual sin modificación alguna. La directora Yamileth Jiménez Cubillo se abstiene de votar en virtud de que no participó en la misma. Se aprueba por mayoría. **ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 3. Posponer la aprobación del Acta N°36-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 21 de octubre del 2024 en modalidad virtual debido a que no fue posible materializarla. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

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

ARTÍCULO 4: Análisis y aprobación de los Estados Financieros correspondientes al 30 de setiembre del 2024, remitido mediante oficio INAMU-PE-DAF-0528-2024, suscrito por la señora Zaida Barboza Hernández, Directora a.i. Administrativa Financiera. -----

Al ser las dieciocho horas con doce minutos se conectan las señoras Zaida Barboza Hernández y Giselle Chaves Barboza. -----

Giselle Chaves Barboza: les voy a presentar los Estados Financieros con corte al 30 de septiembre del 2024 del Instituto Nacional de las Mujeres. Dentro de los Estados Financieros que les voy a mostrar estaría el Estado de Situación Financiera, el Estado de Rendimientos Financieros, el Estado de Situación y Evolución de Bienes, el Estado Flujo de Efectivo, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, el Estado de la Deuda Pública y el Estado de Notas Contables. -----

Iniciando con el Estado de Situación Financiera, acabamos de encontrar lo relacionado



Libro de Actas
Junta Directiva

con lo que tiene que ver con activos, pasivos, patrimonio, todos con corte al 30 de setiembre 2024; por norma contable se hace un comparativo con setiembre 2023 para efecto de presentación. -----

Al 30 de setiembre 2024, el INAMU tiene como Activos Corrientes (lo que son activos a corto plazo) Efectivo y equivalente de Efectivo por ₡8 135 600,00; tiene Cuentas por Cobrar a corto plazo de -hago la aclaración, la presentación está en miles- por ₡731 624,00; en la parte de Inventarios tenemos un monto de ₡16 227,00; Otros Activos a Corto Plazo ₡173 369,00, para un total de Activo Corriente ₡9 056 821,00. -----

Luego tenemos el Activo no Corriente que es el activo a largo plazo desglosado con Cuentas por Cobrar a largo plazo ₡331 517,00 y Bienes no Concesionados, que aquí son lo que tiene que ver con propiedad, planta y equipo, ₡15 355 749,00 para un total de Activo no Corriente de ₡15 687 266,00; para un total de activo -tanto corriente como no corriente- de ₡24 744 088,00. Adicionalmente tenemos la parte de lo que tiene que ver con Pasivo ¿qué conforma el pasivo? Pasivo a corto plazo y únicamente, perdón, tenemos Pasivo a corto plazo que son las Deudas a corto plazo ₡1 165 842,00 y Fondos de terceros en garantía que esto especialmente es lo que tiene que ver con devoluciones de garantía de participación con ₡40 744,00 para un total de Pasivo Corriente de ₡1 206 586,00. -----

Luego tenemos la parte de Patrimonio que aquí está compuesto de capital inicial ₡50 539,00; Transferencias de capital, 2 137,00; Reservas ₡4 587 630,00; Variaciones no asignadas a reservas ₡101 133,00; lo fuerte del Patrimonio que son los Resultados acumulados de ejercicios anteriores, ahí data de varios años hacia atrás, ₡18 144 333,00 y el Resultado del ejercicio que llevamos al 30 de septiembre (de enero a septiembre) ₡652 727,00 para un total de patrimonio de ₡23 537 501,00; total Pasivo y Patrimonio la suma de ambos da ₡24 744 088,43; al 30 de septiembre 2024. Ese sería el Estado de Situación Financiera. -----

Tenemos el Estado de Rendimientos Financieros o Estado de Resultados que está compuesto por Ingresos y Gastos; el Ingreso fuerte de nosotros son los ingresos de



Libro de Actas
Junta Directiva

FODESAF que son las Transferencias Corrientes y de Capital Corrientes por ₡9 633 305,00, eso es lo que hemos recibido al 30 de septiembre y de Capital ₡258 480,00. Luego tenemos Ingresos asociados a lo que tiene que ver con diferencias de tipo de cambio, en este caso de Resultados Positivos, diferencias de tipo de cambio serían ₡192 231,00; luego Recuperación de Provisiones ₡2 291,00 y Otros ingresos menores, ₡64 115,00 para un total de Ingresos de 10 150 424,00. Luego tenemos los Gastos, lo más fuerte nuestro son los gastos asociados a personal, todo lo que tiene que ver con remuneraciones, entonces aquí tenemos 5 360 063,00; luego lo que tiene que ver con Servicios, aquí lo más fuerte son los alquileres ₡2 539 389,00; por Materiales y Consumos ₡188 069,00; Consumo de bienes distintos de inventarios, esto es lo que corresponde a depreciación de todo lo que tiene que ver con propiedad, planta y equipo ₡335 017,00; luego tenemos Gastos menores por deterioro de cuentas por cobrar, básicamente ₡8 218,00; Otros gastos financieros, aquí se van todo lo que tiene que ver con comisiones bancarias ₡258,00; luego Gastos por transferencias corrientes ₡224 924,00 y tenemos aquí Resultados Negativos, tenemos en la parte de Ingresos, Resultados positivos por diferencial cambiario y en la parte de Egresos, Resultados negativos por diferencial cambiario ₡223 000,00 para un total de Gastos (aquí vamos a verlo resumido) de total de Ingresos, ₡10 150 424,00; total de Gastos ₡9 498 696,00 para una utilidad del periodo (que es la diferencia entre ingresos y gastos) de ₡651 727,00. Este sería el Estado de Rendimiento Financiero, lo que implicaría una diferencia entre ingresos y gastos. -----

Luego tenemos el Estado de Situación y Evolución de Bienes, este es el estado que está asociado directamente a lo que tiene que ver con propiedad, planta y equipo; un Estado Financiero que toma como referencia los saldos al inicio ₡17 710 649,00; considera las altas y las bajas, o sea, las entradas y salidas; tenemos ₡109 528,00; hubo bajas por ₡22 720, 00 que son retiros de activos y al final se considera lo que tiene que ver con la depreciación y, en nuestro caso, amortización de los bienes que corresponde a un



Libro de Actas
Junta Directiva

acumulado de ₡2 441 706,00; al final al cierre tenemos un estado de devolución de bienes que representa ₡15 355 749,46. -----

El siguiente estado financiero es el único estado, a diferencia de los otros, que se elabora con base efectivo, se llama Flujo de Efectivo, aquí lo que vamos a visualizar es las entradas y salidas de efectivo en tres conceptos o lo que tiene que ver con actividades de operación, actividades de inversión y financiamiento. En el caso de INAMU no tenemos actividades de financiamiento pues nosotros no tenemos deudas como tal; dentro de las actividades de operación tenemos las Transferencias de FODESAF como los cobros ₡9 891 785,00; otros cobros menores por ₡386 000,00 y los pagos asociados a todo lo que tiene que ver con salidas (nada más que aquí lo que es en efectivo) entonces acá beneficios al personal -que es básicamente igual- la parte de Remuneraciones ₡4 990 712,00; servicios y adquisiciones, todo lo que tiene que ver con gastos por este concepto ₡2 945 666,00; luego tenemos otros pagos que son por transferencias ₡1 017 000,00 y otros pagos de actividades de operación ₡274 000,00. Luego tenemos acá las actividades de inversión -que aquí básicamente lo que tenemos- como actividades de inversión son las adquisiciones de propiedad, planta y equipo que se catalogan como Inversión entonces sería ₡216 036,00 y como les mencioné, la parte de Financiamiento INAMU no tiene. Al final, este estado financiero lo que me lleva es a determinar el efectivo y equivalente de efectivo al final del periodo, considerando todos los movimientos de entradas y salidas hechas propiamente en efectivo, considera el saldo inicial del efectivo, que son ₡7 301 387,00 y llegamos a la cuenta de Efectivo y equivalente de efectivo, eso se pega directamente con esa cuenta ₡8 135 600,00. -----

Luego tenemos el Estado de Cambios en el Patrimonio, este es un estado financiero que lo que se refleja acá es las variaciones que hubo en la parte de Patrimonio del Estado de Situación Financiera, partimos con un saldo inicial de ₡22 996 000,00 y hubo dos variaciones: una asociada a variaciones no asignadas a reservas con una disminución de ₡61 000,00 y resultados acumulados, un aumento de ₡601 000,00 para un total de



Libro de Actas
Junta Directiva

Patrimonio (que este también pega con el Estado de Situación Financiera) de
₡23 537 501,00. -----

Luego el Estado de la Deuda Pública que les mencioné, INAMU no tiene Estado de Deuda Pública por cuanto no tenemos deudas asociadas a nivel de algún crédito con alguna entidad o con algún préstamo que tuviéramos, no tenemos, entonces ese estado no se presenta pues no hay datos que mostrar y el Estado de Notas Contable que es el estado financiero más grande que es el que refleja los componentes de cada uno de estos rubros, es un estado que, para efecto del formato que tiene establecido la Contabilidad Nacional para INAMU, es un documento que abarca casi 800 páginas y donde se desglosa cada uno de esos rubros en función de qué compone cada una de las cuentas. Esos serían los estados financieros con corte al 30 de septiembre del año 2024 y si tienen alguna consulta, con mucho gusto. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias doña Giselle, doña Zaida ¿tendrías que aportar algo adicional o abrimos espacio a consultas? -----

Zaida Barboza Hernández: no, de mi parte no. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias, señoras directoras, señor director ¿consultas, preguntas? -----

Bueno, entonces daríamos por finalizada la presentación: doña Zaida muchas gracias, doña Giselle, muchas gracias y que tengan muy buena noche. -----

Al ser las dieciocho horas con veintiséis minutos se retiran las señoras Zaida Barboza Hernández y Giselle Chaves Barboza. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: aprovecho este espacio para indicar que ya don Randall tiene la cámara habilitada. En ese sentido sometemos la siguiente propuesta de acuerdo en relación con la presentación dada con respecto a los estados financieros. ----
La presidenta hace lectura de la propuesta de acuerdo recomendada por la parte técnica.

ACUERDO 3. -----

1. Aprobar conforme los atestados presentados por la Dirección Administrativa



Libro de Actas
Junta Directiva

Financiera, los siguientes estados financieros: -----

Balance de Comprobación -----

Estados Varios -----

○ Estado de Situación Financiera -----

○ Estado de Rendimiento Financiero -----

○ Estado de Situación y Evolución de bienes -----

Estado de Cambios en el Patrimonio Neto -----

Estado de Flujo de Efectivo -----

Estado de Deuda Pública -----

Estado de Notas a los Estados Financieros -----

Estado Presupuestario -----

Análisis Financiero -----

2. Autorizar a la Dirección Administrativa Financiera del INAMU, a proceder con la remisión de los Estados Financieros y anexos al 30 de setiembre del 2024, a los diferentes entes externos, de conformidad con la normativa previamente establecida. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 5: Presentación de la señora María Picado Ovarés, Coordinadora del Departamento Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, relacionada con el quehacer que realiza la dependencia que ella lidera. -----

Al ser las dieciocho horas con veintiocho minutos ingresa la señora María Picado Ovarés. María Picado Ovarés: el Departamento que yo coordino es el Departamento de Gestión de Políticas Públicas, este departamento trabaja en grande dos temas: el primer tema es de la Autonomía económica de las mujeres que lo trabaja desde dos enfoques: el de empleabilidad y empresario edad y da toda la asistencia técnica a las instituciones públicas, a las unidades de género para lo que son los procesos de transversalización del enfoque de género, que más adelante vamos a ver qué significa esto de la transversalización. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Generalidades del departamento: me parece importante este año estamos manejando un presupuesto de ₡53 460 500,00, hasta la fecha tenemos un porcentaje ejecutado del 82%; somos 5 profesionales incluyendo la coordinadora y tenemos un apoyo administrativo de una secretaria de medio tiempo; tenemos una cantidad de procesos de 9 con una cantidad de subprocesos de 17 (que vamos a ver más adelante). El primer proceso es el que tiene que ver con la Estrategia de Igualdad de Género en el Empleo, que esa trabaja a partir de 2 focos: el primero es la alianza público-privada, donde trabajamos con contrapartes como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las empresas privadas, las cámaras empresariales, AED, Efecto Boomerang, etcétera y el otro componente ahora lo estamos incorporando en una alianza pública-público donde las contrapartes son las instituciones públicas que se quieren certificar en las normas INTE G:38 o que quiere participar en procesos de Buenas Prácticas. -----

La Estrategia es sobre todo lo que busca la incidencia técnica y política para la transversalización del enfoque de género y la promoción de medidas afirmativas para que organizaciones públicas y privadas empiecen a incorporar a muchas más mujeres dentro de sus puestos de trabajo y que reconozcan las diferencias y necesidades específicas que tienen las mujeres para incorporarse y para permanecer en el mercado laboral. ¿En qué consiste esta estrategia, este programa que es más conocido como el Sello? Lo que pasa es que es mucho más allá del sello, tiene cuatro procesos: el primer proceso es todo lo que tiene que ver con sensibilización y capacitación a empresas públicas y privadas; la promoción de buenas prácticas para la igualdad; el tercero es la certificación basada en las Normas INTE G38-2021 que tiene 3 niveles 1, 2 y 3 y los encuentros empresariales. -----

Las asesorías técnicas y los ciclos de capacitación se dan normalmente por un curso virtual que se llama: "Introducción e implicaciones de la igualdad de género en el ámbito laboral" que es un programa de formación en los temas de la norma, se da 2 veces al año en marzo y setiembre (se está dando en este momento) son sesiones de 24 horas más 5 webinars



Libro de Actas
Junta Directiva

y se da con el apoyo de expertos del sector privado y también de otras instituciones como el Ministerio de Trabajo -que apoya mucho- que dan cada uno de los temas especializados en la norma. Estas asesorías además se complementan, bueno, estas son las áreas temáticas que se ven en estos procesos (refiriéndose a la diapositiva) como ustedes ven, son 17 áreas temáticas que se van viendo desde conceptos básicos hasta cómo hacer brechas, cómo transversalización, la legislación, qué es la norma, violencia, hostigamiento sexual, acoso sexual callejero, corresponsabilidad de los cuidados, masculinidades, o sea, son todos los temas que incluye las Normas INTE G:38; sesgos inconscientes, por ejemplo, de género en el empleo, que es muy importante; infracciones laborales, generación de datos desagregados por sexo, etcétera. Además de esos temas, nosotros tenemos varias herramientas didácticas que son herramientas que están de manera virtual y también física accesible a las empresas privadas que son como un enfoque, un zoom a ciertas cosas que les va diciendo a las empresas qué hacer, son guías didácticas. ----- Tenemos una guía de Igualdad de derechos y no discriminación por género que es una guía de autoverificación para las empresas para que ellas puedan entrar y ver si están, de repente, incumpliendo infracciones de género y que no se hayan dado cuenta; tenemos la guía para construir políticas internas para el tema del hostigamiento sexual; orientaciones a las empresas privadas para planificar, detectar y hacer referencias de casos de violencia en el contexto de la relación de pareja, que esto es muy importante, bueno todas son importantes, pero esta las empresas la buscan mucho; la guía para implementar Buenas Prácticas laborales de Corresponsabilidad Social de los Cuidados; tenemos todo el sistema de gestión para la igualdad, cómo implementarlo; también la guía de cómo hacer un diagnóstico de brechas de género en una organización pública y privada; políticas, cómo hacer las políticas de igualdad; toda la guía para orientar a las empresas en la detección y referencia de casos de situaciones de acoso sexual en el empleo y una última guía que sacamos el año pasado que fue la gestión de recursos humanos en las organizaciones, que también ha sido de muchísima demanda por parte del sector privado.



Libro de Actas
Junta Directiva

Este año estamos en la actualización de cuatro guías porque tenemos el nuevo esquema de certificación entonces hay muchas guías que se deben actualizar. -----

El segundo componente a este programa es el Sistema de reconocimiento de Buenas Prácticas laborales en la Igualdad de género, lo que busca el INAMU por medio de este programa es reconocer públicamente las buenas prácticas laborales para que estas puedan ser replicadas, entonces hacemos encuentros de buenas prácticas, por ejemplo; el reconocimiento lo entrega formalmente el INAMU para motivar a las empresas, pero se hace en conjunto con una comisión especial interinstitucional quien es el que evalúa las buenas prácticas, el que le otorga el reconocimiento o no es una buena práctica de acuerdo a una serie de criterios técnicos; esta convocatoria de buenas prácticas, por ejemplo, en este momento ya está abierta, las empresas e instituciones públicas están participando ahora y hasta principios de diciembre se reciben las buenas prácticas, después la Comisión empieza a trabajar y normalmente en abril del año siguiente o en marzo se están dando los nuevos reconocimientos y el tercer componente es la certificación en las Normas de Igualdad de Género que es lo que la gente conoce más como el "Sello de Igualdad" que esto es importante entender que la norma no es una norma del INAMU, por dicha ahora es un norma nacional que es manejada por INTECO (el ente nacional de normalización); el INAMU es dueño del esquema de certificación, que eso es muy importante, pero la norma es nacional, entonces qué hace esta norma, esta norma es como un ISO, por ejemplo, pero es un ISO en Igualdad entonces le va diciendo a las empresas paso por paso, en cada uno de los temas que vimos anteriormente, qué tienen que ir haciendo para lograr certificarse en igualdad y cómo pueden ir eliminando las brechas de género en las relaciones laborales con todas las consecuencias positivas que esto tiene; es muy importante que todo el trabajo que se hace desde esta estrategia, por ejemplo, las buenas prácticas y las normas, son cosas que trabajan, que tienen como línea base la normativa nacional, es decir, nosotros no estamos premiando ni estamos certificando nada que ya está en la ley, lo que estamos haciendo es certificar y reconocer cosas que van mucho



Libro de Actas
Junta Directiva

más allá de lo que establece la legislación, eso es muy importante.

Estas son 3 partes de la norma la INTE G:38 nivel 1, nivel 2 y nivel 3 que se pueden aplicar en todo tipo de organizaciones, sobre todo en medianas y grandes, aunque tenemos certificada a una empresa pequeña y es muy importante porque con la modificación que se hizo de esta norma en el 2021 se creó un capítulo especial para instituciones públicas y eso es muy importante porque eso nos permite que las instituciones, además de lo que deben hacer las empresas privadas, tengan que generar cambios a nivel de la generación de datos, generación de políticas públicas y presupuestos, principalmente con enfoque de género. -----

Existen 3 categorías -como les dije- el primero es el Sello Bronce que, sobre todo lo que promueve, son acciones generales para la igualdad en el ámbito laboral, es decir, una empresa que se certifica en el nivel 1 de la INTE G:38-2021 recibe por parte del INAMU el Sello Bronce; el Sello Plata es las acciones generales para la igualdad, pero se le suma las acciones afirmativas para la igualdad de género, como ustedes se dan cuenta, es como una norma que va haciendo acumulativa, sin embargo, las empresas pueden empezar por el nivel 1 o pueden tirarse si quieren de una vez en el nivel 2 o en el nivel 3, como ellas se sientan de acuerdo a la valoración que hacen; entonces la INTE G:38 Nivel Plata es acciones generales para la igualdad, más acciones afirmativas y la INTE G:38 Nivel Oro, nivel 3, son las dos anteriores más un sistema de gestión para la igualdad de género entonces ahí se dan cuenta ustedes cómo se va complejizando, pero le permite a las empresas ir entrando de manera paulatina, normalmente lo que hemos visto es que las empresas inician con Buenas Prácticas y una vez que tienen varias Buenas Prácticas reconocidas tienden a empezar a meterse ya en el Sistema de Certificación. -----

Hay unas cosas que hemos evaluado -que nos parece importante dejar acá- que son los alcances y beneficios del programa que han detectado las personas, estos resultados, por ejemplo, son de una encuesta que hace KPMG que es una sociedad anónima costarricense que trabaja con el tema empresarial, entonces ellos lo que han detectado



Libro de Actas
Junta Directiva

es, por ejemplo, que el 66% de las empresas entran a este tema por un tema de Responsabilidad Social; un 60% dice que eso ha mejorado su ambiente laboral; un 38% reconoce el aumento de la competitividad -esto solamente en sector privado-; el 66% piensa que está relacionado directamente con los valores de la organización y por lo tanto, se sienten identificados; un 55% dice que esto permite espacios de trabajo más inclusivos; 27% menciona aspectos de cumplimiento legal; 62% aspectos relacionados con derechos humanos y el 55% dice que tiene que ver con el bienestar físico emocional de los colaboradores y que eso les ha ayudado y un 15% habla de manera directa del interés en avanzar hacia el Sello de Igualdad de Género del INAMU, entonces esto es muy importante porque nos indica que, efectivamente, esta estrategia es una estrategia que resulta adecuada y que está haciendo de interés para el sector privado. -----

Aquí tenemos otros hallazgos: la estrategia es considerada por los diversos sectores como una estrategia 100% de acercamiento y que incide de manera positiva e innovadora en las estructuras organizativas y, por lo tanto, en la cultura organizacional porque -esto es muy importante- todo el proceso que se hace desde la Estrategia de Igualdad de Género en el Empleo no son cosas aisladas que están desarticuladas, probablemente son procesos un poco más lentos, pero es que tienen que ver con transformaciones culturales, que es lo que queremos, es decir, cosas que se sostengan en el tiempo y que si sabemos que una empresa tiene una buena práctica la va a mantener, es una buena práctica que tiene ciertas características que le va a permitir ir avanzando y si tienen una certificación nos estamos asegurando de que esa empresa, de verdad, no es que ya no tenga desigualdad o cosas así, pero que sí está bien avanzada más tiene un plan de acción para ir disminuyendo brechas. -----

El Sello de Igualdad genera valor público, es 100% pertinente y responde adecuadamente a las necesidades y prioridades del país y aquí hay algunos logros que rescatan las personas, por ejemplo, que se han entrevistado y que se han evaluado para ir viendo cómo va a funcionar el programa; dice: "el 100% de las empresas consultadas coinciden que



Libro de Actas
Junta Directiva

cambiaron su imagen del INAMU a partir de haber participado en alguna actividad del Sello de Igualdad de Género”, esto es importante y esto tiene que ver con que muchas veces la gente siente que el INAMU solamente trabaja, por ejemplo, temas de violencia y con población vulnerable, en pobreza o pobreza extrema; desconocen todo el potencial que además tiene el INAMU de poder entrar a otros espacios u otros temas como, por ejemplo, de Autonomía Económica de las Mujeres y además que tiene la posibilidad de negociar de igual a igual con el sector privado y eso nos ha llevado también a que el sector privado empiece a tener cierto protagonismo en la PIEG, por ejemplo, que antes no tenía, ahora estamos reconociendo que de alguna manera el sector privado también tiene una responsabilidad en este país en materia de igualdad, entonces es muy importante. El 80% de las empresas que han participado en actividades de capacitación dicen que “han implementado alguna acción en materia de igualdad de género” y lo importante con esto es que están implementando acciones desde un enfoque técnico y teórico correcto porque nos hemos encontrado con muchas empresas que piensan que hacer A, B o C es implementar la igualdad y lo que están haciendo, por ejemplo, es reproducir estereotipos de género; aquí, por lo menos, estamos asegurándonos que esas empresas que pasan por esos procesos de formación van a tener un enfoque adecuado y el 100% de personas entrevistadas coinciden que el Sello es una estrategia pertinente para relacionarse con las empresas; aquí, por ejemplo, abajo dice: “la igualdad de género favorece a toda la sociedad, incluidas las empresas. Ya no se trata de una cuestión de valores, sino que, con mayor equidad en la empresa, las compañías mejorarán sus beneficios. Por lo tanto, alcanzar la igualdad de género es una cuestión de gran importancia para los negocios”; esto es de un participante del curso del año pasado que saca esta conclusión porque claro, a las empresas eso les interesan, o sea, les interesa la igualdad, pero les interesa que la igualdad de género es un buen negocio también. Les cuento que también ha sido todo un reto que, desde el INAMU hallamos incursionado en este campo y además acostumbrados a un lenguaje empresarial que tal vez no es el habitual, pero que nos ayuda a dialogar de



Libro de Actas
Junta Directiva

igual a igual para conseguir un objetivo claro que es mayores mujeres en empleos de calidad. -----

Hay 6 incentivos para las empresas que tienen un tipo de certificación que es un puntaje adicional en los procesos de compras del Estado, es decir, una empresa con una Buena Práctica tiene, por ejemplo, eso va a variar en cada institución, pero por ejemplo, tienen un punto más en una compra pública y eso -ustedes saben- que un punto puede definir cualquier cosa; si tienen el Sello de Igualdad tienen 4 puntos más, etcétera y nosotros logramos negociar para que en Hacienda, en este documento (es un documento que define todas las compras públicas, no recuerdo ahora el nombre) lográramos incorporar estos incentivos, es decir, que las empresas pudieran tener mucho más puntajes si obtenían algún certificado, esto ha sido muy importante porque entonces llaman muchas empresas que quieren obtener certificados de INAMU para poder tener más posibilidades de ganar una licitación del Estado y eso nos ha ayudado a promocionar más el Sello; el uso de la marca registrada; el acceso a servicios de acompañamiento técnico: cuando ellos tienen una buena práctica, una certificación, reciben mucho más asistencia técnica por parte del INAMU que es una manera de acompañar y algo muy importante es la homologación de las Buenas Prácticas con SIRESOL o SOMOS + del Ministerio de Trabajo entonces ahora cuando una empresa obtiene una buena práctica del INAMU de manera inmediata, el Ministerio de Trabajo la homologa y entonces la empresa recibe doble reconocimiento y para ellos tener un reconocimiento del Ministerio de Trabajo es muy importante; la inclusión en foros, redes internacionales de intercambio, conocimiento de Buenas Prácticas, es otro incentivo y estamos trabajando en un doble reconocimiento INAMU-PNUD, pero para empresas transnacionales que este es un proceso en el que estamos en este momento. - Empresas certificadas ahorita tenemos a Boston Scientific, People Apps, BN Fondos, Holcim y Cámara de Comercio; empresas que están encaminadas a la certificación tenemos a Mc Donald's (que esta es muy importante por el posicionamiento que tiene y lo que nos va a permitir jalar otras empresas), TEAH, Sana Care y el IICA y tenemos, que es



Libro de Actas
Junta Directiva

muy importante, 10 instituciones públicas que están en el proceso de certificación, este proceso con instituciones públicas lo estamos desarrollando de la mano con PNUD, y en este momento el INA y RECOPE ya están en proceso de auditoría, es decir, que probablemente obtengan el Sello -me parece- que el INA estaba optando por Sello Oro, RECOPE por Sello Plata y me parece que si están en proceso de auditoría podrían tenerlo a finales de año o a principios del otro año, que serían las primeras instituciones públicas. Aquí hay algunos datos: 92 reconocimientos hemos entregados; 500 empresas se han asesorado; 380 empresas se han capacitado en estos procesos de 24 horas que les decía, y hemos hecho 10 encuentros empresariales, el último fue el 18 de setiembre y fue bajo la temática de la Brecha salarial. Ese es el primer gran proceso del departamento; el segundo gran proceso es el de inclusión financiera de las mujeres con perspectiva de género, cuando hablamos de inclusión financiera hablamos de Banca, de Seguros, de Pensiones y de Valores, a veces pensamos solo en Banca, pero son estos cuatro componentes del ecosistema financiero. Aquí lo que queremos es evidenciar la situación desventajosa de las mujeres con respecto a los hombres en el sector financiero y nuestro trabajo es impactar normas, lineamientos y directrices desde la regulación, esto acompañado con metodologías para que las organizaciones públicas y privadas del sector trabajen en reducir las brechas que sufren las mujeres para acceder a productos y servicios financieros; es un tema bastante novedoso, pero que está teniendo como un repunte importante a nivel nacional e internacional entonces estamos aprovechándonos para poder posicionarnos en este tema. -----

Hay productos que en este momento ya tenemos y que están sirviendo y que son orientadores de esta estrategia, si ustedes de dan cuenta los procesos que estamos desarrollando en Políticas Públicas, más que procesos aislados, son como estrategias a mediano y largo plazo porque estamos apuntando, nosotros preparamos estos procesos a partir de la identificación de dónde están las principales brechas en autonomía económica de las mujeres entonces hay como cosas estratégicas que tenemos que



Libro de Actas
Junta Directiva

trabajar: inclusión financiera es una de ellas. -----

Tenemos informes de brechas entre hombres y mujeres, esos informes empezamos a hacerlos en el 2019; en el 2023 se sacó el último, el tercero, y para el año 2025 se está preparando -porque eso lleva mucho tiempo- el cuarto informe que tiene una particularidad que va a incluir todo el enfoque de interseccionalidad, cada informe tiene una cosa nueva que le vamos añadiendo y vamos a generar una mayor experiencia entonces van saliendo mejor, es interesante que antes de que el INAMU hiciera estos informes junto con SUGEF, Sistema Banca para el Desarrollo, los principales aliados (ahora hay más aliados) antes no existían datos de inclusión financiera de las mujeres, entonces estos productos son super importantes porque ya tenemos datos, ya podemos medir la brecha financiera. Tenemos también a partir de esos datos (ahí los datos nos decían en dónde estaban las cosas mal) entonces a partir de esos datos se creó la Guía Metodológica para la inclusión financiera de las mujeres con enfoque de género y esta metodología lo que le permite es a las entidades financieras ir revisando paso por paso cómo están haciendo sus procesos, sus productos, para ir mejorando el acceso, uso y calidad de estos (por eso es muy importante esta guía). Esa guía está todavía en revisión, es decir, la hicimos, se está probando y está en un constante, no podemos decir que es una guía última, porque en este momento la están poniendo en práctica 9 entidades financieras y ellos nos van a tener que retroalimentar a ver cómo les está yendo. Entonces, con este análisis, como les digo, las entidades financieras pueden reconocer dónde están sus brechas y pueden tomar medidas para ajustar sus productos financieros a las necesidades de las mujeres. Esto es muy importante, a partir de aquí hemos hecho un gran proceso de articulación con organismos internacionales, por ejemplo, un gran aliado en esto es el Banco de Desarrollo de América Latina, la CAF que ha brindado apoyo financiero no reembolsable; hemos logrado -perdón por la palabra- como pegar dos apoyos financieros no reembolsables, que es importante con la CAF, el primero nos sirvió para la conformación del equipo técnico interinstitucional de la inclusión financiera de las mujeres y para empezar con los primeros



Libro de Actas
Junta Directiva

(...palabras ininteligibles...) de la Guía Metodológica, en esta mesa interinstitucional está la SUGEF, la SUGEVAL, la SUPEN, SUGESE, CONASSIF, Banca para el Desarrollo, el MEIC, el INA y la Asociación Bancaria Costarricense y con todo este apoyo también, con el apoyo de la CAF hicimos hace poco, el 11 de octubre, un primer Seminario Internacional que se llamaba :”Hacia la irrupción de nuevos modelos de negocio de innovación e inclusión financiera para las mujeres” y aquí participaron más de 200 personas de entidades operadoras financieras de todos los subsectores, fue muy importante porque estamos colocando el tema de inclusión financiera de las mujeres en la discusión pública; todos eso es producto de la primera cooperación de la CAF y en este momento también hay una cooperación que va dirigida al MEIC, pero que el INAMU es contraparte y también firma el acuerdo con la CAF que es sobre la construcción de la estrategia nacional de educación financiera con enfoque de género -esto es importantísimo-, actualmente la estrategia nacional que tiene el país de educación financiera no tiene enfoque de género y la idea es que CAF apoye al MEIC en conjunto con INAMU para poder lograr la renovación de esta estrategia de educación financiera, pero con enfoque de género. ----- Como les dije, no eran 9 sino 7 entidades nacionales que se comprometieron a aplicar la metodología y con ella se está haciendo asistencia técnica a partir de la demanda; empezamos con una primera reunión, ellos empiezan a aplicar y ellos empiezan a mandar información de cómo van y nosotros hacemos retroalimentación técnica y hay otra cosa muy, muy, muy importante que ahorita es principalmente como a nivel de lo que está pasando a nivel nacional es importante que son acciones temáticas, por ejemplo, con la OIT hicimos un estudio de trayectorias contributivas de hombres y mujeres en el sistema de pensiones de Costa Rica, esto es lo que a nosotros nos ha servido en la propuesta base en el diálogo nacional que está propiciando la SUPEN en este momento y que culmina en diciembre de este año, esta investigación es lindísima, grandísima, duramos mucho haciéndola porque toma como base, o sea, no es una muestra sino que toma la totalidad de la población de los cotizantes ante la Caja y hace un análisis desde el enfoque



Libro de Actas
Junta Directiva

de género de qué pasa con las cotizaciones de hombres y de mujeres y a qué se debe ese comportamiento entonces salen un montón de datos muy interesantes. -----

FIDEIMAS, por ejemplo, ahí también vemos resultados importantes que es, por ejemplo, las cuotas del mes son 65% de mujeres para los tres beneficios, antes no teníamos eso, antes a pesar de que FIDEIMAS supuestamente apoyaba de manera directa a las mujeres, no era en su mayoría, ahora hemos logrado aumentar el porcentaje. La realización de estudio de brecha financiera en el ingreso FIDEIMAS, estamos con ese trabajo; la incorporación del enfoque de género en los lineamientos para la acreditación y reacreditación de fideicomisarios garantizados y también un estudio retrospectivo de operaciones aprobadas por el fideicomiso, estamos haciéndolo desde un enfoque de género. -----

El tercer componente es el que tiene que ver con el fortalecimiento y acompañamiento de las Unidades de Género, aquí tenemos una gran estrategia que no puedo entrar ahora a explicar, que se basan en la lógica de la certificación de la norma, es decir, trabajamos para que las Unidades de Género logren o avancen dentro de sus instituciones con una lógica, no de hacer acciones sueltas por la igualdad sino de empezar con diagnóstico de brechas y a partir de ahí hacer una política y un plan de acción, ir avanzando; nos encargamos de organizar el Encuentro Anual de Unidades de Género, damos asesorías bilaterales puntuales a, por ejemplo, las instituciones que llaman para decir “necesitamos que nos ayuden en un diagnóstico, una política, qué es una acción afirmativa, cómo hacemos ver a un presupuesto con enfoque de género, etcétera” y estamos junto con la Red impulsando el proyecto de ley que es este proyecto de “Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el Sector Público” el expediente No. 24493 que ya formalmente está en la corriente legislativa y que nosotros ayudamos a la formulación de este proyecto. -----

El cuarto proceso es el trabajo articulado con el Ministerio de Trabajo -super importante, o sea, el tema autonomía económica sí o sí tenemos que trabajarlo con el Ministerio de



Libro de Actas
Junta Directiva

0013235

Trabajo y aquí estamos de lleno en la Estrategia BRETE con una representación constante en la Secretaría Técnica y en todos los espacios; tenemos a cargo el seguimiento de varias acciones de este Plan de Trabajo de la Estrategia BRETE; en este marco también, junto con el INA hacemos formación a agentes de empleo de INA a ANE porque el objetivo de esta formación es brindarles a los agentes de empleo de elementos teórico-prácticos para la comprensión y atención de las principales brechas que enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral y para que sean más asertivos a la hora de trabajar con las mujeres. Hemos atendido este año 72 personas agentes de empleo con los que hemos trabajado de manera directa. -----

La Inspección Laboral con enfoque de Género, que yo creo que ya todos conocen, que si bien es cierto es un proceso del Ministerio de Trabajo, pero que ha avanzado de la mano con el INAMU, aquí lo que se espera siempre es fortalecer la transversalización del enfoque de género en todas las herramientas y en todo el proceso de inspección; incrementar competencias técnicas de los inspectores de género y el mejoramiento continuo de los procesos, esto es un proceso, por ejemplo, hay rotación de personal entonces este año se está volviendo a capacitar a todo el personal, hay como varios productos que han ido saliendo y que se tienen que ir remozando y revisando, por ejemplo, la Guía de Inspección Laboral con Enfoque de Género, el Catálogo de nuevas infracciones de Género, el Manual Didáctico de cómo aplicar estas guías, tenemos una capacitación a los Inspectores de Género que es constante, a la fecha alrededor del 90% del personal de inspectores están siendo asesorados y hay una capacitación a jueces y juezas muy importante que se hizo el año pasado y se volvió a hacer este año y se va a seguir haciendo que lo que busca es poder sensibilizar a los jueces y darles herramientas para que ellos puedan hacer mejores interpretaciones a la hora de sacar sus pronunciamientos legales, sus sentencias y porque nos damos cuenta que muchas veces estas sentencias vienen con algunos sesgos de género entonces es un trabajo muy interesante que se hace de la mano con la Escuela Judicial, el Ministerio de Trabajo y el INAMU. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

El otro tema grande, con una población que es muy importante, población concreta con la que trabajamos más que un tema, es una población concreta, son las trabajadoras domésticas, aquí la base de trabajo en la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado, que va del 2023 al 2026, que prácticamente es como una política pública que se construye en coordinación con estas instituciones que ustedes ven aquí, bueno el Ministerio de Trabajo y con estas organizaciones de mujeres; esto es muy interesante porque aquí Enlaces Nicaragüenses, Red de mujeres Nicaragüenses y ayudan constantemente a que INAMU y Ministerio de Trabajo estén revisando el actuar de lo que están haciendo en esta materia. Esta Agenda es una Agenda que involucra muchísimas instituciones y son las instituciones que tienen que estar, el objetivo es formalizar el trabajo doméstico remunerado; trabaja estos ejes: formalización, fiscalización, empleabilidad, cultura de cumplimiento de derechos laborales y diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones gremiales. En Formalización estamos viendo regularización migratoria, extensión de cobertura de riesgos, extensión de cobertura de seguridad social y toda la implementación del Convenio No.189 de la OIT. -----

En Fiscalización, por ejemplo, todo lo que tiene que ver el replanteamiento y mejoramiento de los métodos inspectivos del Ministerio de Trabajo, INS y la CCSS; por cierto, este domingo hay una reunión con el INS y con Ministerio de Trabajo para ver temas relacionados con esto, las reuniones se hacen domingos cuando son con trabajadoras domésticas porque es el horario en que ellas pueden cuando son capacitaciones hacia la población y la creación de registros de contrato de trabajo, son como algunas cosas que están en esta Agenda, o sea, la Agenda tiene estos ejes y tiene acciones concretas para cada una de las instituciones que tiene que ir cumpliendo. -----

Empleabilidad: ahí estamos con la readecuación del perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas; la formación y profesionalización y certificación de competencias; la intermediación laboral en Sistema Nacional de Empleo; en promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos, todo el cumplimiento de obligaciones de pago, salarios



Libro de Actas
Junta Directiva

mínimos, horas extra, aguinaldo, etcétera; hay acciones para mejorar el ambiente laboral libre de violencia y en el Diálogo Social lo que se busca sobre todo es el acercamiento que eso es un trabajo interesante porque tenemos que empezar a conformar una asociación que represente a los hogares como empleadores porque esa parte nos falta, este modelo tripartito, para este proceso hemos recibido acompañamiento de la OIT entonces el modelo tripartito es muy importante y falta todavía profundizar en cómo logramos concretar esa tercera patita que sería este gremio de hogares como empleadores. -----

Esta es una matriz (refiriéndose a filmina proyectada), el INAMU es el que coordina este proceso junto con el Ministerio de Trabajo, pero principalmente le toca al INAMU hacer todo el proceso de seguimiento entonces, una vez al año, las instituciones reportan ante la Comisión el avance y lo que van logrando con esta matricita que ustedes tienen aquí; en el 2026 hay que actualizarla para ver, dependiendo de cómo se ha avanzado, se ha avanzado muy bien, si les interesa un día venimos y hablamos solo de los avances de esta Agenda para que obtengan el detalle. -----

El séptimo programa tiene que ver ya con Empresariedad que es el Programa Nacional de Mujeres Empresarias: Mujeres y Negocios en donde el INAMU en conjunto, o sea, Políticas Públicas y las Unidades Regionales trabajamos, principalmente, Políticas Públicas trabaja en la parte más de definición del programa, de evaluación del programa; Unidades Regionales trabajan dando algunas partes concretas del módulo y de esta manera nos complementamos. El objetivo general es fomentar la autonomía económica de las mujeres aumentando sus competencias para desarrollar nuevas empresas sostenibles y competitivas -que esto es muy importante- es alejarnos un poco del enfoque de la empresariedad por subsistencia y empezar a trabajar en que estas empresas de mujeres sean más sostenibles y competitivas y aquí hay tres objetivos del programa. Los componentes del programa tienen toda una parte de Talleres de inducción que asume MEIC- INAMU, ahí es donde, principalmente, Desarrollo Regional ejerce un papel importante; después el Desarrollo de capacidades que lo trabaja INAMU-INA-MEIC que



Libro de Actas
Junta Directiva

tiene que ver con el desarrollo de capacidades empresariales y el seguimiento o, acompañamiento es con base a un diagnóstico empresarial y después el trabajo del acceso a recursos financieros que eso está sobre todo liderando INAMU, que es parte de la estrategia de inclusión financiera que vimos anteriormente; nosotros tenemos que cerrar todo el ciclo y la idea es que queden formadas, pero que logren acceder a recursos. ----- Hay un perfil de entrada, estas son las mujeres que tienen ese perfil de entrada y existe también la oferta de capacitación, aquí vienen los temas que dan: Develando el Género, Habilidades Blandas, Mercadeo, Costos, Marketing, Modelo Financiero, Comunicación efectiva y formalización, que es muy importante. El perfil de salida son mujeres con modelos de negocio debidamente estructurados y validados, mujeres con competencias empresariales fortalecidas, mujeres liderando unidades productivas sostenibles y competitivas -ven que aquí siempre se van a repetir este tipo de palabras porque, como les digo, aquí lo que se trata es de trascender la empresariedad de subsistencia-, mujeres emprendedoras empresarias registradas (eso tiene que ver con procesos de formalización, que es muy importante); mujeres emprendedoras y empresarias con oportunidad de acceder a recursos financieros y mujeres generando empleo a otras mujeres. Ese es el perfil de salida. ----- Aquí tenemos todos los lugares donde se ha hecho este programa, lo pueden ver ahí y algunos resultados: vamos al 2024, 225 graduadas (por ahora) en el 2024; 214 en el 2023; en total ha sido 976 graduadas con 144 horas de capacitación y acompañamiento en las 6 regiones del país. ----- Aquí hay unas fotos de las señoras (esa es de Sarchí), de algunas partes graduadas y aquí también es importante lo que dicen ellas que les ha ayudado proceso; si se dan cuenta lo más alto tiene que ver con la parte de Mercadeo, la parte de Formalización, la parte de entender costos y precios. Para el año 2025 que va a haber una pausa en el proceso, el INAMU, o sea, en Políticas Públicas, metimos recursos en el POI 2025 para hacer una evaluación -yo no diría de impacto, esto está aquí malo- podríamos hablar de impacto



Libro de Actas
Junta Directiva

porque tenemos ya gente que se graduó desde el 2019, impacto/resultados/impacto, pero entonces hemos destinado una cantidad de recursos considerables porque son evaluaciones caras, pero que es de momento importante para evaluar la efectividad de este programa y poder asumir las decisiones que haya que asumir para mejorarlo en próximas ediciones. -----

El octavo proceso es muy concreto también, es Conformación de Cooperativas de Cuidado de Personas Adultas Mayores, aquí lo que queremos es implementar estrategias asociativas que permitan la profesionalización de las tareas de cuidado, de manera que esta se constituya en una opción rentable para autonomía económica de las mujeres, ahorita estamos trabajando con 27 trabajadoras domésticas migrantes y nacionales que se capacitaron en cuidado y que están en proceso de cooperativización y antes de que termine este año tenemos que conformar otra cooperativa, pero en una zona rural, no conformar (porque no la vamos a terminar de conformar), pero sí iniciar el proceso de formalización de estas mujeres que ya están capacitadas en cuidado, pero que están buscando una forma asociativa para vender sus servicios. -----

El noveno es el Sector Agropecuario y Rural, que es un gran tema -como les decía- tenemos 9 grandes temas y sub procesos, aquí esto es todo el trabajo que se hace en el marco de la Política de Igualdad de Género, del Sector Agropecuario, Pesquero y Rural; aquí tenemos, por ejemplo, trabajamos en la Comisión Interinstitucional para el Acceso, Uso y Administración de la Tierra por parte de las mujeres rurales -esto es muy importante porque en esa comisión se ven muchísimas cosas, por ejemplo, renunciaciones de tierra (por qué las mujeres están renunciando) qué tanto acceso tienen, etcétera, etcétera-; estamos trabajando en el Plan de reducción de brechas de género de INCOPECA (en este momento hay que decir que está un poco pausado este proceso por los cambios que ha habido en INCOPECA); tenemos un proceso importantísimo que es Foro Nacional de Mujeres Rurales y la Evaluación del I Plan de Acción de la Política de Género al sector agropecuario y la realización del II Plan de Acción que va del 2025 al 2030, esto se hace



Libro de Actas
Junta Directiva

también conjunto con PNUD y hay un proceso muy interesante -que le gusta mucho a las mujeres- que son los procesos de Rally Tecnológico que se trabajan con el IICA. -----
En la Comisión de Tierra, estas son las funciones que tiene la Comisión que es el análisis permanente sobre el estado de acceso, uso y administración de la tierra; una estrategia para ir mejorando el acceso de tierra por parte de las mujeres; procesos de sensibilización permanente con los funcionarios del INDER -que esto es muy importante-; ya hay un Protocolo para priorización de proyectos liderados por mujeres a la hora de analizar porque ustedes saben que todo el tema de tierra en INDER está relacionado con la realización de proyectos productivos; estamos trabajando en la incorporación de variables de género en los instrumentos del INDER y todo lo que es la identificación -que les decía- de posibles casos de violencia patrimonial contra las mujeres en las renunciaciones de tierra que hacen las mujeres ante la Junta Directiva del INDER. También dentro de este marco se logró una reforma al crédito rural -que ustedes probablemente ya la conocen, que todo esto es trabajo de incidencia- que es pasar el interés de un 8% al 4% a crédito de mujeres y si, además, el proyecto de la mujer es un proyecto productivo relacionado con cambio climático se pasa a un 2%. -----
El Plan de Reducción de Brechas de Género de INCOPECSA: en este momento hay una propuesta de capacitación que tiene que arrancar, primero y se están elaborando todos los instrumentos diagnósticos para iniciar con el análisis de brechas de género de INCOPECSA (es muy importante porque es el piso para poder arrancar con una política de género en INCOPECSA). -----
Con el IICA que es el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, se habían realizado los Rallies Tecnológicos que son 90 mujeres de 3 regiones que se capacitaron en temas de tecnología y empresariedad y también, por otro lado, se capacitó este año 170 funcionarios en materia de género; aquí hay que entrar un poco más porque en este primer acercamiento nos dimos cuenta que hay todavía muchos sesgos de género que hay que trabajar con este personal, pero bueno, ya iniciamos un primer proceso de



Libro de Actas
Junta Directiva

capacitación y sensibilización en temas de género. -----

Estas señoras son las que se graduaron, parte de las que se graduaron en los Rallys Tecnológicos, ahí están recibiendo un reconocimiento y la Evaluación del I Plan de Acción de la Política -que es muy importante- porque esto lleva muchísimas reuniones, muchísimas consultas con mujeres, revisión de informes, elaboración de instrumentos, elaboración de grupos focales para hacer toda la evaluación del I Plan de Acción y trabajar en el segundo y el Foro Nacional de Mujeres Rurales que es un espacio muy interesante porque tiene representación de mujeres de los 29 territorios rurales del INDER, son 58 mujeres, una titular y una suplente por territorio y los resultados de este proceso -en este momento- están mujeres ya tienen una estrategia y un plan de acción publicados y compartidos; han participado en 3 Rallys Tecnológicos, sobre todo la Región Huetar Caribe, Chorotega y Brunca; hacen reuniones ordinarias y extraordinarias; tienen una escuela virtual que está relacionada sobre todo con el tema de medio ambiente (están trabajando ahí); se ha hecho 8 encuentros regionales presenciales para la priorización de acciones del plan y la renovación de representantes; se han hecho 2 encuentros nacionales y están ordenadas por Comisiones de trabajo: las Ordinarias: una Comisión de Tierra, una Comisión de Cuidados y una Comisión de Cambio Climático y Extraordinarias: una que se hizo para la preparación de la COP que es la Convención de Biodiversidad Biológica y Congreso RED-LAC (que va a ser el otro año). -----

Este es un proceso que requiere muchísimo tiempo y que Políticas Públicas coordina desde el INAMU con apoyo, hay otras instituciones también que están ahí y está también PNUD, pero es toda la organización, la dirección de este Foro que requiere -ustedes saben cómo se trabaja con los Foros y el tiempo que requieren-. -----

Está la Estrategia del Foro, tiene 4 pilares: Autonomía económica de las mujeres (todos estos documentos se los puedo enviar si los quieren ver en detalle); Coordinación interinstitucional para la adecuación y modernización de los servicios institucionales; el tercer eje es el Empoderamiento de las mujeres rurales en la toma de decisiones y el



Libro de Actas
Junta Directiva

cuarto, el Desarrollo socioambiental y Gestión del riesgo. -----

Estas son las mujeres del Foro, estas son otras mujeres del Foro y estos son otros espacios de articulación que tiene el departamento y donde estamos presentes y en INTE G:38; la Comisión del Sello de Igualdad de Buenas Prácticas; la Comisión Técnica Calificadora de Homologación a la Categoría de Buenas Prácticas; la Mesa de apoyo y seguimiento a la ENUT, que el tema de la ENUT también es un tema que nosotros llevábamos, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo porque sabemos que el uso del tiempo y la redistribución de las labores de cuidado es el factor No.1 que impide la incorporación y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, entonces desde ese enfoque trabajamos con la ENUT con esta mesa; estamos en el Equipo Técnico de BRETE; la Mesa tripartita para la igualdad de género; la Mesa de trabajo doméstico remunerado; la Mesa para la igualdad salarial y esta otra Mesa que es la de seguimiento ENUT, pero es distinta a la otra, son dos mesas diferentes que se trabajan ahí. -----

Eso sería, muchas gracias. Si tienen preguntas. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: doña María un gusto saludarle, dos preguntitas: una es por una inquietud que tienen las mujeres de Barra del Colorado y las mujeres de la Región Brunca sobre temas de la tierra y el INDER y es muy fuerte la queja y la preocupación de cómo se está abordando directamente porque la sensación es como que el INAMU no se está involucrando, incluso me insistieron esta semana, muy fuerte, inclusive retomar la Mesa de Negociación -Yerlin, que se había planteado para la zona de la Región Brunca- y en Barra del Colorado por el miedo a perder hasta sus casitas en este momento por todo lo que se está dando con JAPDEVA y otras situaciones y la otra queja que he oído muy a menudo, desde que se creó el Foro de Mujeres Rurales, es la no inclusión de la Red de Mujeres Rurales que ya tiene bastantes años de estar formada, que tiene una Agenda muy consolidada y que no se han insertado entonces ese proceso del Foro de Mujeres Rurales, que es importante, me parece que retomar los procesos históricos que tienen las mujeres para fortalecer los nuevos procesos y yo creo que no es malo que hayan otras iniciativas



Libro de Actas
Junta Directiva

sin olvidar la trayectoria que traen también otras mujeres que pueden servir de, inclusive, pilar de apoyo para lo que se haga en los planes de acción. Por lo menos esas dos y la otra el tema de los territorios indígenas también y todo lo que sucede con ellas allá. -----
María Picado Ovares: vamos a ver, Barra del Colorado es un tema que el departamento ha trabajado desde hace muchos años y que empezó con, se acuerdan ustedes que en gobiernos pasados existía lo que era la Mesa -inclusive- de Trabajo de camarón, etcétera, etcétera y nosotros tenemos un estudio que hace una caracterización de las mujeres de Barra del Colorado, la organización de mujeres de barro Colorado y uno de los ejes principales era el tema de acceso a la tierra, es una de las cosas que nosotros tocamos desde el INDER porque además, hay una particularidad en zona marítimo-terrestre, definitivamente, y que, de hecho, es una de las cosas que quedó frenada en ese proceso de reconocimiento a estas mujeres que trabajan artesanalmente el camarón, ¿qué era? que no tenían dónde establecer su centro de acopio entonces eso les está afectando para el desarrollo de su actividad productiva, eso es una cosa que sigue pendiente desde hace mucho tiempo con INCOPESCA, está en agenda y por medio de la elaboración del Plan de Acción queremos incorporarlo, de hecho hay una acción en la del segundo Plan de Acción de la PIEG que habla de las mujeres de Barra del Colorado y de retomar esos procesos. Con la Red de Mujeres Rurales, así se llama, que me parece que la UNA coordina, o sea, el Foro de Mujeres Rurales es un Foro conformado por mujeres que salen de los distintos territorios, también existe otra Red que son las mujeres que pertenecen a los CTDR y está la Red esta que definitivamente es una Red histórica que siempre ha estado, no debería ser excluyente los procesos, son organizaciones que se han organizado a partir de cosas muy concretas, pero que deberían armarse entonces de lo que nosotros estamos hablando ahora, por ejemplo, es que el Foro de Mujeres Rurales sí o sí tiene que hablarse con las mujeres representantes de los ETDR y deberíamos entonces incluir a esta otra organización que definitivamente tiene muchísimo tiempo, pero yo creo que entre más grupos organizados hayan, es mejor; lo importante es que se puedan articular



Libro de Actas
Junta Directiva

alrededor de una Agenda, ya el Foro de Mujeres Rurales tiene una estrategia con una Agenda y con temáticas muy claras, lo que podría ser importante es promover ese espacio para ver cómo se puede fortalecer esa Agenda, lo que no puede pasar es tener Agendas paralelas, si no ahí no avanzamos, entonces sí estamos claras con la organización y con la necesidad de articular. ¿Qué más me dijo doña Beatriz? -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: eso, por el tema de las Agendas paralelas preocupa que habiendo procesos ya encaminados haya que volver a empezar de nuevo, eso crea malestar en las organizaciones de mujeres. Hay otro actor ahorita importante que son los Comités Regionales del Foro de Mujeres del INAMU donde hay muchas mujeres que trabajan los temas rurales que sería importante también involucrar a las compañeras que están trabajando en tema de tierras y producción. El tema de los territorios indígenas y (no termina la frase en virtud de que fue interrumpida). -----

María Picado Ovares: los territorios indígenas, vieras que ahí eso es muy importante y ahí nosotros no estamos entrando tanto en eso porque en el Departamento de Ciudadanía Activa tienen el Foro de Mujeres Indígenas y desde ahí ellas lo trabajan; el Departamento de Ciudadanía Activa, el de Yensy, maneja el Foro de Mujeres Indígenas entonces ahí ellas están trabajando propiamente el tema indígena. Le miento si le digo que estamos trabajando de manera directa, salen temas dentro del marco las mujeres rurales, pero el foco profundo lo tiene Ciudadanía Activa. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: yo le agrego, en relación con el tema de población indígena, hay una realidad de que podrían mejorarse actividades más concretas para las mujeres indígenas, pero también cabe rescatar que en los diferentes departamentos siempre se considera a estas mujeres indígenas, entonces sí hemos conversado con doña Lorena, la Directora Técnica, porque tenemos una pequeña deuda, en eso yo no voy a ser omisa, pero tampoco hemos excluido de toda la dinámica institucional, pero sí se está trabajando para tener acciones afirmativas más concretas, doña Beatriz. -----

María Picado Ovares: el Foro de Mujeres Indígenas trae una lista de acciones concretas.



Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: y su propia Agenda y para garantizar, tal vez un poquito ya para terminar aquí de complementar, desde el Viceministerio de Paz se está trabajando en la política de población indígena y el INAMU lo que hizo fue decirle "ok, queremos que ustedes Viceministerio de Paz incluyan la Agenda de las Mujeres Indígenas dentro de esta política nacional" entonces para nosotros eso es un gran logro también porque ya, en ese sentido, estamos obviamente llevando a través de esta Agenda las necesidades ya identificadas por esta población entonces también es un gran paso por parte de la institucionalidad. -----

Director Willy Chaves Cortés: primero felicitarla doña María, me parece una presentación muy enriquecedora; yo más que cuestionar, quiero agradecer, me parece muy importante algo que mi compañera doña Beatriz tocó, nada más se lo dejo como algo para que ustedes vean a ver cómo se articula, sí siento que hay como una falta de comunicación sobre las diferentes instancias y los foros, especialmente el Foro este de Mujer Rural. Cuando fuimos a Finca Puntarenas a visitar a las coyoleras, ellas desconocían de estos espacios de participación del INAMU -vea cómo se lo digo- no de la presencia del INAMU con ellas, eso ellas lo tienen muy mapeado, muy presente, con mucha gratitud, pero yo sí creo que se debería buscar una estrategia de comunicación para que la comunicación de estos espacios sea más conocida en esa Costa Rica rural donde a veces la información - y lo hemos discutido en esta Junta- no llega con la celeridad y la prontitud y el mensaje no llega de manera tan directa. De verdad me encantó mucho, si me vio distraído es que yo uso el cuaderno de anotar y anoté varias cosas que usted dijo; qué importante es, señora Presidenta, el escuchar al capital humano del INAMU en estos espacios porque nosotros como decisores en esta Junta Directiva y depositarios del voto del Jerarca que representamos, nos enteramos de una dinámica institucional que avanza con proyectos sumamente enriquecedores, especialmente eso que usted nos contaba de los Foros, toda la dinámica que ustedes hacen entrelazada con otras instituciones, me encantó mucho Yamileth, lo que ella con comentaba de la participación en lo que es el empleo con enfoque



Libro de Actas
Junta Directiva

de género, lo de BRETE, etcétera. Yo de verdad quiero que conste en el acta mi gratitud por lo que ustedes están haciendo, le agradezco que transmita a su equipo ese sentimiento de gratitud por lo que y ojalá que no sea la única vez que usted pueda venir a traernos esas buenas noticias acá, y sí me preocupó algo Presidenta y es lo de la secretaria -en lo que anoté- ojalá a futuro cuando se dé la reestructuración podamos cumplir el anhelo de que ellos tengan un capital humano bastante fortalecido. Buenas noches doña María. -----

María Picado Ovaes: es muy importante lo que usted decía porque Políticas Públicas, si se dan cuenta, hace mucho lo que es el trabajo de la rectoría también, es decir, nosotros no podemos avanzar en nuestros procesos si no articulamos con el resto de instituciones; Yamileth ha sido una aliada, representante del Ministerio de Trabajo, histórica de Políticas Públicas y entonces ella sabe lo que ha costado Inspección laboral, por ejemplo, y es muy importante porque el INAMU no puede meterse en inspección laboral y hacer inspección laboral, pero sí puede incidir en que la inspección laboral tenga enfoque de género; no puede meterse con el MEIC para hacer procesos, pero puede incidir en que lo que haga el MEIC tenga enfoque de género y así principalmente todo el trabajo si se dan cuenta, igual con el sector privado, se hace en alianzas entonces es muy importante esa parte de incidencia. -----

Directora Kryssia López Vallejos: doña María muchas gracias por la presentación igualmente, yo solo tengo una consulta porque esta semana lo que hemos venido haciendo es recabar insumos de los distintos departamentos para tener un escenario de lo que es hoy el INAMU, entonces mi pregunta es si hay algún -vamos a plantearlo de esta forma- interlocución entre los departamentos; yo identifico en la presentación que usted nos hace un fuerte componente de trabajo y empleabilidad, en este tema de empleabilidad hay alguna vinculación para que las mujeres que reciben todos esos procesos de capacitación se encaminen hacia procesos como FOMUJERES, por ejemplo, o sea, hay algún diálogo interno entre estos componentes de toda la institución o incluso -doña Yamileth lo colocó en discusión la semana pasada- ahora con esta propuesta de CRECCE que doña Yerlin



Libro de Actas
Junta Directiva

nos dijo que próximamente nos va a presentar, pero si hay alguna forma de vincularlo con esta parte del SIRE SOL y los incentivos para concatenar, o sea, mi pregunta va enfocada a cómo concatenamos todo esto y desde la oferta de servicios que tiene la institución. No sé si le si me doy a comprender, doña María. -----

María Picado Ovaes: sí, parece que, si entiendo bien, tiene que ver cómo articulamos internamente más que externamente. Externamente está con las instituciones: ecosistema financiero, etcétera, etcétera; la articulación tiene que ser total porque Políticas Públicas no es un departamento que dé servicios de manera directa a las mujeres, pero lo hacen las unidades regionales, entonces vea por ejemplo: dentro de la Estrategia de Igualdad de Género contacto con empresas hay un componente que se mencionó muy rápido aquí que es el de intermediación con algunas empresas, algunas empresas que están muy encaminadas a hacer la certificación a veces hacen procesos de articulación directa con INAMU, por ejemplo, lo que teníamos con PIZZA HUT, que PIZZA HUT abría plazas, entonces tienen como un acuerdo que le avisa primero a INAMU, pero entonces le avisa de Políticas Públicas, Políticas Públicas se conecta con los CEAAM, con el Área de Violencia y con las Unidades Regionales para decir "chicas, hay estos puestos en este lugar" y hemos logrado colocar algunas mujeres en el empleo. Estamos ahora desarrollando -que me di cuenta que no lo puse ahí- un curso de liderazgo empresarial sensible al género entonces ahí estamos coordinando directamente con Ciudadanía Activa porque Ciudadanía Activa tiene todo el componente de liderazgo, nosotros tenemos el componente de empresas, entonces tenemos que fusionar para poder ofrecer ese curso al Sector Empresarial porque de nada nos sirve tener mujeres en puestos de toma de decisiones si no están sensibles al género. Con Violencia coordinamos muchísimo porque Violencia nos da todos los procesos de formación de Violencia a las empresas, con Condición Jurídica también; el curso que hicimos con Ministerio de Trabajo para jueces y juezas fue con Condición Jurídica, también toda la parte legal de cómo hacemos a los jueces más sensibles para que sus sentencias no tengan sesgos de género. Yo creo que



Libro de Actas
Junta Directiva

en general tenemos una estrecha relación con Construcción de Identidades por el tema de cuidado porque ellos ven el tema desde el enfoque al derecho de ser cuidados y nosotros lo vemos desde el enfoque de autonomía autonómica entonces tenemos que estar constantemente articulando los dos enfoques para que no se quede ninguno por fuera y ahí vamos reforzando y haciendo el tema como más rápido, entonces sí hay mucha articulación, o sea, desde Políticas Públicas hay muchísima articulación con todos los demás departamentos porque son necesarios para reforzar el trabajo y hacia afuera claramente, es con otras instituciones. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: y adicional a eso se ha hecho, verdad doña María, reuniones técnicas donde hemos hecho los análisis de cómo articular a las mujeres egresadas del Programa Avanzamos Mujeres, a las de los albergues. -----

María Picado Ovaes: ah sí, esa parte me faltó, por ejemplo, parte de lo que se ve en los informes financieros es cómo mujeres egresadas, por ejemplo, del Programa Nacional de Mujeres Empresarias logran acceder a fondos reembolsables y no reembolsables como FOMUJERES, entonces el análisis de qué pasa con FOMUJERES, cuáles son las características y por qué no están entrando nos ayuda a nosotros en esa guía metodológica que estamos construyendo para reforzar; juntarlas con FOMUJERES a lo interno es como cerrar ese ciclo de todo el proceso de Formación de Mujeres Empresarias y por otro lado, por ejemplo, las mujeres del PAM, no hacemos nada con mujeres solamente graduadas de PAM, las mujeres graduadas de PAM ahora estamos conectándolas con la Estrategia BRETE cuando tengan (porque no todas las mujeres tienen por qué ser empresarias, hay otras mujeres que es mejor que sean empleadas por una empresa) entonces se les está dando un componente que eso es muy importante - antes no lo hacía tanto el INAMU, ahora está entrando muy fuerte- al enfoque de empleabilidad, antes el INAMU se enfocaba mucho en empresariedad, como les decía ahora, generar empresas, pero la empleabilidad es importante entonces eso lo hacemos en conjunto, es decir, cómo generamos las capacidades para que estas se conecten con



Libro de Actas
Junta Directiva

0013249

BRETE y las que tengan características de empresariedad que sigan al Programa Nacional de Mujeres Empresarias; tenemos como las dos vías. El INAMU tiene dos estrategias importantes: la Estrategia de Empleabilidad, donde ahí ustedes pueden encontrar (se las podemos mandar) una matriz donde viene qué tiene que hacer cada departamento para resolver o apuntarle a las principales brechas para el ingreso y permanencia de las mujeres en el empleo, pero tiene también una Estrategia de Empresariedad; esas dos estrategias son las que dan la matriz de con quién tienen que articular Políticas Públicas para adentro y para afuera porque también el tema STEM, por ejemplo, que es una de las brechas para el acceso a las carreras que estamos estudiando las mujeres, ahí toda la parte de Construcción de Identidades que tiene el tema Ciencia y Tecnología con ellos tenemos que entrar y la Estrategia de Empleabilidad lo dice ahí claramente. -----

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: nada más quiero felicitar a María porque en tan poco tiempo y con tan poca gente pudo hacer y hacen todo lo que hacen, yo creo que el Área de Políticas Públicas es clave realmente para hacer rectoría y para transversalizar el enfoque de género en las instituciones y yo soy testigo del trabajo de esta área junto con Condición Jurídica también y con Departamento de Violencia cómo realmente son un soporte para que en las instituciones se logre generar cambios a favor de las mujeres. Muchas gracias, María. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: yo felicito este trabajo porque se ve bastante complicado y bastante grande por toda la articulación que tiene que hacer, no es fácil; yo la felicito. --- Quería preguntar porque esta semana pasada tuvimos el Encuentro de los Comités Regionales del Foro y yo vengo detectando y les planteé una cosa porque se dicen muchas cosas y es por falta de información entonces queríamos pedir -en este caso a usted- qué posibilidades hay de una reunioncita virtual donde pueda contar esto y que ellas sepan a dónde acudir o qué hacer porque muchas de las molestias de las mujeres prácticamente es por desconocer algunas de las cosas que se están haciendo, inclusive nosotras, por eso fue que pedimos que se fueran presentando acá por algunas cosas que



Libro de Actas
Junta Directiva

desconocemos. Creo que esto ayudaría también a que las mujeres tengan una mejor percepción de la institución, pero también más acceso a lo que se está logrando, lo que se está haciendo, pero además en lo que se pueda coadyuvar; para poder posteriormente coordinar con usted esa posibilidad y comunicárselo a las compañeras de las regiones. --
María Picado Ovaes: con mucho gusto, además cada uno de los procesos que yo les presenté, nosotros tenemos una ficha técnica y en esa ficha técnica vienen los resultados a largo plazo, o sea, es decir, qué esperamos a largo plazo de cada resultado, eso nos permite doña Beatriz, en ese montón de cosas no perdernos y no desviarnos porque sabemos a dónde tenemos que llegar entonces esa ficha técnica y la profundización de cada proceso también, si ustedes gustan, no sé, un día, yo podría hablarles toda la mañana del Sello de Igualdad o de la estrategia -lo que quieran-, eso es importante por si hay alguno que les interese de manera particular podemos profundizar y podemos revisar porque también es importante tener esta retroalimentación. -----
Me quedé pensando en la articulación que tenemos que hacer, más bien ahora les pido la grabación para poder recordarme todos los espacios que me dijeron que había porque conocí al Foro de la UNA, pero los otros no lo están tan claros entonces cómo amarramos eso, pero todo eso es retroalimentación y si no hay problema yo me presento en cualquier lado. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: yo, antes de despedir a doña María, agradecerle porque yo soy una de las que creo fielmente en el trabajo que realiza el Departamento de Política Pública porque literalmente es un gran avance para el derecho de las mujeres, un avance en general y más allá de ver un tema de autonomía económica, que es el grueso, vemos en línea delgada cómo se trata lo de violencia, por otro lado ella habla, por ejemplo, del Sello y de Buenas Prácticas, esto no solamente de que las empresas tengan claridad, de las bases legales mínimas que deben cumplir, sino el impacto que tiene eso también en un cambio cultural a través de las empresas que hoy también, como bien lo comentó doña María, figuran y tienen un rol muy importante en esta lucha diaria contra la violencia



Libro de Actas
Junta Directiva

y además el gran aporte que da para disminuir esta brecha que limita hoy en la capacidad de muchas mujeres para conseguir empleos, permanecer en un negocio o tener también su actividad productiva y, sin lugar a duda, cada uno de los detalles, por ejemplo, siempre hemos hablado si se lograra reducir todas estas desigualdades de género, cómo impactaría también en la economía de este país, entonces ya entrar en detalle, ahilar delgado dentro de los contenidos de cada uno de las temas que nos expuso doña María, pues en realidad es un gran avance para los derechos de las mujeres y a mí me encanta porque es un equipo muy comprometido y es un equipo que también siempre busca articular y eso lo rescato en este momento (...palabras ininteligibles...).

María Picado Ovaras: muchísimas gracias y a la orden siempre, como led digo, lo que necesiten profundizar y eso, si quieren las fichas técnicas de los procesos, si tienen todas los observaciones, yo sí quiero rescatar yo trabajo con cuatro compañeras que no sé cómo hacen para todo este proceso y con el apoyo de medio tiempo de Evelyn, pero ustedes pueden reunirse con cada una de ellas y las van a encontrar que son super apasionadas con sus temas, o sea, realmente lo viven, lo creen, saben para dónde van y eso facilita muchísimo el trabajo. Lo que gusten, estoy a su disposición; muchas gracias por el espacio.

Al ser las dieciocho horas con veintiséis minutos se retira la señora María Picado Ovaras.

CAPÍTULO VI. ASUNTOS VARIOS.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: les decía que era lo mismo que le estaba planteando a doña María, en el Encuentro de los Comités Regionales habían muchas dudas sobre la gestión de las instituciones; en el caso del IMAS, Ministerio de Trabajo, Salud, ahorita no tenemos la representación del INA y don Willy del Ministerio de Educación, si en algún momento se pueden hacer ese tipo de reuniones donde ellas puedan evacuar consultas directamente que no les evacuan posiblemente en las en las oficinas regionales; un poquito como este mapeo que nos hace doña María para que haya mayor claridad de la función que se está haciendo en materia de género.



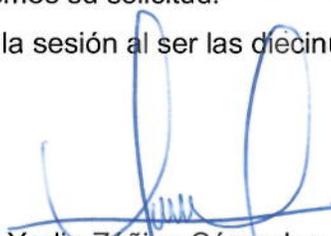
Libro de Actas
Junta Directiva

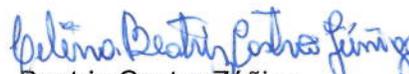
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: y estos espacios cada cuánto se dan doña Beatriz, como para tener idea para hacer las incidencias con las instituciones. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: las reuniones son dos encuentros al año, pero ellas lo que están planteando es que si en algún momento se puede una reunión virtual, por decir algo, con Kryssia que nos cuente cosas que se están haciendo, con cada una ir programándolos en diferente momento, pero que ellas puedan poder articular más la información porque a veces nos desgastamos luchando porque no sabemos dónde ir o qué es lo que está haciendo realmente o qué realmente tenemos que pedir que no se esté haciendo verdad por falta de información. Creo que un poco más de acercamiento y que nos brinden mayor conocimiento puede facilitar, inclusive, el trabajo de las organizaciones de mujeres que, que ya de todas formas, es bastante fuerte, como una contribución también al empoderamiento de las mujeres; creo que es importante. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: lo que estoy en mi mente es tratar de buscarle forma de cómo tener ese cercamiento porque no podemos hacerlo a nivel nacional, tiene que ser también a nivel regional. Qué le parece doña Beatriz si tenemos una reunión, usted y yo, tocamos base desde el puesto en el que tengo para tratar de articular con las otras instituciones y ya traer ese tema un poquitito más maduro, en caso de que ocupemos algo de la Junta Directiva o bien lo analizaríamos en la reunión si desde el resorte de la Presidencia Ejecutiva puedo colaborarle en abrir esos espacios que está solicitando, ¿de acuerdo? entonces nos estaríamos reuniendo para entrar a detalle y empezar a ver cómo atendemos su solicitud. -----

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


Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidenta
JUNTA DIRECTIVA


Beatriz Castro Zúñiga
Secretaria
JUNTA DIRECTIVA