



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA DE SESIÓN ORDINARIA JD-047-2024-----

Acta número cero cuarenta 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 dieciséis de diciembre del dos mil veinticuatro. -----

Presidida por la señora Yerlin Zúñiga Céspedes, cédula de identidad 402100480, presidenta ejecutiva y representante del Instituto Nacional de las Mujeres, quien se encuentra, en un primer momento, en tránsito desplazándose hacia su casa desde San Carlos porque se encontraba de gira y, en un segundo momento, conectada en su casa de habitación ubicada en San Pablo de Heredia; Willy Chaves Cortés, vicepresidente de la Junta Directiva, cédula de identidad 502780877, representante del Ministerio de Educación, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Aserri; con la asistencia de las siguientes personas integrantes: Celina Beatriz Castro Zúñiga, secretaria de la Junta Directiva, cédula de identidad 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 de identidad 114410109, representante del Instituto Mixto de Ayuda Social, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Vásquez de Coronado; Diana Vindas Corrales, cédula de identidad 112260214, representante del Ministerio de Salud, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en San Sebastián; Yamileth Jiménez Cubillo, cédula de identidad 106480791, representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien se conecta desde Turín, Italia y María Fernanda Chacón García, cédula de identidad 114490165, representante del Instituto Nacional de Aprendizaje, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en San Isidro de Heredia. -----

Personas en calidad de invitadas: Randall Umaña Villalobos, cédula de identidad 205160759, Auditor Interno, quien se encuentra conectado desde su casa de habitación



Libro de Actas
Junta Directiva

ubicada en Naranjo; Jerry Hernández Hernández, asesor legal del Instituto Nacional de las Mujeres, cédula de identidad 402060790, quien se encuentra en tránsito hacia 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; Liliana Elizondo Hidalgo, quien se conecta desde La Aurora de Heredia; Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura de la Unidad de Planificación Institucional, cédula de identidad 106050821, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Coronado; Wendy Ward Bennett, profesional especialista del Departamento de Recursos Humanos, cédula de identidad 701150778, se conecta desde las oficinas del Departamento de Recursos Humanos ubicadas en el edificio SIGMA, Nelson Sánchez Valverde, Coordinador del Departamento de Recursos Humanos, cédula de identidad 111820320, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Heredia y María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional en donde está la Unidad de FOMUJERES, cédula de identidad 105740703, quien se conecta desde Zapote. -----

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. -----

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-047-



Libro de Actas
Junta Directiva

2024. -----

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

ARTÍCULO 2: Aprobación del Acta N°42-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 19 de noviembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 3: Aprobación del Acta N°43-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 02 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 4: Aprobación del Acta N°44-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 05 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 5: Aprobación del Acta N°45-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 09 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 6: Aprobación del Acta N°46-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 12 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

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

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

ARTÍCULO 7: Conocimiento de periodo de vacaciones que disfrutará la señora Yerlin Zúñiga Céspedes, presidenta ejecutiva, en fin de año. -----

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

ARTÍCULO 8: Aprobación de la propuesta final del Estudio Técnico de Reorganización Integral del INAMU. -----

ARTÍCULO 9: Aprobación del Plan Anual de Trabajo (PAT) 2025, remitido mediante oficio INAMU-CS-0052-2024, suscrito por la señora Sonia Rojas Quesada, Profesional Especialista de la Contraloría de Servicios. -----

ARTÍCULO 10: Análisis y aprobación de la Política Integral para Gestión del Talento Humano en el INAMU con Perspectiva de Género y Derechos Humanos, remitido mediante oficio INAMU-DAF-DRH-0657-2024, suscrito por el señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador Departamento de Recursos Humanos y la señora Zaida Barboza Hernández, Directora a.i. Administrativa Financiera. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

ARTÍCULO 11: Conocimiento del Plan de respuesta de FOMUJERES por la emergencia nacional como parte del proceso de recuperación de las mujeres afectadas por el fenómeno natural, remitido mediante oficio INAMU-DDR-UFOMUJERES-160-2024, suscrito por la señora María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional. -----

CAPÍTULO VI. ASUNTOS VARIOS. -----

La secretaria de la Junta Directiva, Adriana Chinchilla Cervantes, hace lectura de los capítulos del orden del día. -----

Director Willy Chaves Cortés: ustedes saben el cariño que yo le tengo a Adriana, pero Adriana no puede presidir la sesión porque no está investida para eso y al hacerlo de esa forma me parece que es como presidir estando la presidenta acá, tal vez si le damos un momentito a doña Yerlin que ingrese a su casa y lo pueda hacer. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: se me cortó un poco, pero ella lo que está haciendo es ayudarme con el tema de la lectura de Agenda, ya lo que son acuerdos sí me correspondería a mí introducirme, pero me dice don Jerry, pero de acuerdo con lo que yo entiendo la secretaria de Junta Directiva puede dar ese tipo de apoyo. -----

ACUERDO 1: Se lee y aprueba el orden del día para la sesión ordinaria N°047-2024 propuesto para esta sesión, sin modificaciones ni adiciones. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

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

ARTÍCULO 2: Aprobación del Acta N°42-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 19 de noviembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 3: Aprobación del Acta N°43-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 02 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 4: Aprobación del Acta N°44-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 05 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 5: Aprobación del Acta N°45-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 09 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

ARTÍCULO 6: Aprobación del Acta N°46-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 12 de diciembre del 2024 en modalidad virtual. -----

ACUERDO 2: -----

ACUERDO 2. Aprobar el Acta N°42-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 19 de noviembre del 2024 en modalidad virtual sin modificación alguna. La directora María Fernanda Chacón García se abstiene de votar en virtud de que no era parte del órgano directivo. Se aprueba por mayoría. **ACUERDO FIRME.** -----

ACUERDO 3. Posponer la aprobación del Acta N°43-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 02 de diciembre del 2024 en modalidad virtual debido a que no fue posible materializarla. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ACUERDO 4. Posponer la aprobación del Acta N°44-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 05 de diciembre del 2024 en modalidad virtual debido a que no fue posible materializarla. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ACUERDO 5. Posponer la aprobación del Acta N°45-2024 de la Sesión Ordinaria celebrada el 09 de diciembre del 2024 en modalidad virtual debido a que no fue posible materializarla. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ACUERDO 6. Posponer la aprobación del Acta N°46-2024 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 12 de diciembre del 2024 en modalidad virtual debido a que no fue posible materializarla. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

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

ARTÍCULO 7: Conocimiento de periodo de vacaciones que disfrutará la señora Yerlin Zúñiga Céspedes, presidenta ejecutiva, en fin de año. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: en este caso les informo que estaré acogéndome a una de las semanas del cierre colectivo de la directriz (ahorita no la tengo a mano) con la cual se aprobó las vacaciones colectivas entonces me acojo de vacaciones del 23 al 27 de



Libro de Actas
Junta Directiva

diciembre y la última semana estaría laborando para preparar todo lo necesario y arrancar a partir del 06 de noviembre ya con todo en marcha, entonces básicamente les informo. --

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

ARTÍCULO 8: Aprobación de la propuesta final del Estudio Técnico de Reorganización Integral del INAMU. -----

Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: nada más para hacerle una introducción: esta documentación fue conocida en la Sesión Ordinaria N°43-2024 realizada el 02 de diciembre 2024 y se realizó (no terminó la idea en virtud de que fue interrumpida por la señora presidenta). -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: (...palabras ininteligibles...). -----
Como bien lo mencionó doña Adriana, hace dos semanas se les dio la información y se hizo una presentación por parte del Equipo Restructuración, de igual manera, de acuerdo con las observaciones que se tomaron en ese momento se hizo otra sesión de trabajo el jueves de esa misma semana -ya les preciso exactamente para que conste en actas- y se estuvo dando constante seguimiento para ver si tenían alguna observación al respecto, la necesidad de alguno de los otros insumos para poderlo aprobar el día de hoy. La reunión se hizo básicamente, don Willy vos que tenés todo apuntado, por ahí lo tienes, que usted estuvo ahí presencial. -----

Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: jueves 05 de diciembre. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: entonces fue el jueves 5 de diciembre que tuvimos como una ampliación de sesión de trabajo, así que consulto si estamos todo conforme para someter a aprobación la siguiente propuesta que nos daría a doña Adriana. Ok doña Adriana si nos ayudas por favor con la lectura del acuerdo. -----

Directora Kryssia López Vallejos: tal vez si don Willy nos hiciera como el favor de comentarnos un poco lo que se trabajó en la sesión porque las demás miembras no estuvimos entonces don Willy, si usted fuera tan amable. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: no, la única duda que a mí me quedó se la comenté a Ana Victoria posteriormente y es que hay un documento de MIDEPLAN que tiene ahí una serie



Libro de Actas
Junta Directiva

de recomendaciones y de cosas que no se han hecho y ese documento es bastante -yo digo- antiguo porque es como del 2017, yo pregunté que si había uno más reciente y me dijeron que no, mi consulta es ante esas observaciones que hay ahí si ha habido algún avance al respecto porque no me quedó muy clara la respuesta de Ana Victoria, esto porque si recomendaría o sería importante que esos vacíos se subsanen para el buen camino de la institución. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: mientras don Willy nos da la respuesta de doña Kryssia, doña Adriana yo no tengo la respuesta en este momento para doña Beatriz porque no sé de cuál documento hace referencia, así que, si podríamos mientras tanto, mientras que don Willy se refiere, tratar de contactar a doña Ana Victoria que yo sé que ella no estaba al tanto, pero quizás nos pueda comentar. -----

Adriana Chinchilla Cervantes: nada más para avisarle que ya doña Lili ingresó a la sesión. Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: don Willy disculpe que cambie el orden, para que conste en actas al ser las dieciocho horas con quince minutos se dio el ingreso de doña Liliana quien es abogada de la Unidad de Asesoría Legal y también nos está acompañando el día de en la sesión ordinaria en su rol de asesora jurídica. -----

Don Willy ahora sí, discúlpeme el cambio, para que por favor pueda hacer la retroalimentación de la conversación, la reunión que se tuvo el jueves. -----

Director Willy Chaves Cortés: buenas noches, en respuesta a la pregunta de doña Kryssia en esa reunión también participó creo que doña Yamileth de manera virtual y doña Beatriz de manera virtual, o sea, no fui el único director que estuvo presente; también estuvo la señora presidenta, el señor auditor, el asesor legal don Jerry, la persona encargada de talento humano, doña Ana Lorena y doña Ana Victoria. -----

Como conocedor de todos los aspectos de gestión del talento humano yo abordé cierta información de carácter técnica que a mí me hubiera gustado encontrar en el documento, se me explicó, creo que coincidimos, yo no puedo hablar por doña Yamileth, no puedo hablar por doña Beatriz, pero yo entendí que no fue un dolo el que esa información no estuviera, que era lo deseado, hubieron otras opciones que se me ofrecieron, pero eso



Libro de Actas
Junta Directiva

sería retrasar el proceso y el fin último que es la importancia de la aprobación de esta reestructuración es lo que se va a alcanzar. Creo que en eso coincide y le hago la pregunta de manera pública para que así conste en actas al señor Auditor que estuvo ahí presente y creo que él fue claro decir que ellos también participaron en esta construcción, que fue el fondo de lo que yo quería. -----

Señora presidenta vieras que extraño, a mí solo usted me aparece con la cámara encendida, el resto, en la pantalla mía, me aparecen todos con la cámara apagada. -----

Jerry Hernández Hernández: hola correcto, hay un problema hay un problema en TEAMS porque ahora me pasaba exactamente lo mismo, ahorita sí me parecen todos, pero a mí me pasaba exactamente lo mismo hace unos minutos también, hay un problema de conexión en TEAMS, en internet me parece. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: ¿y a doña Adriana? -----

Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: a mí me aparecen todos y todas. -----

Director Willy Chaves Cortés: qué fue lo que yo traje a esta Junta Directiva y que motivó esa reunión (que le agradezco a la señora presidenta de que abrió el espacio para que se diera). Cuando uno hace, desde la gestión del talento humano, un proceso de reestructuración siempre evidencia en el documento generador del motivo central que va a ser la aprobación, la evidencia de lo que se buscó y lo que se recalcó, ese día doña Ana Victoria me explicó de que efectivamente ellos tomaron las buenas prácticas del INA, del INEC, que no nos había dicho en Junta Directiva, pero ese día nos lo dijo, y no recuerdo qué otra institución y ella también nos ofreció (porque reitero, en esa reunión virtualmente participó doña Yamileth y doña Beatriz) hacer como un recopilado de todas esas evidencias de buenas prácticas en lo que era una reestructuración utilizando el modelo de procesos, pero ya no es necesario, o sea, ya la decisión está tomada, los equipos se conformaron, en el momento que eso se tenía que haber incorporado a la decisión final eso no está, pero creo y coincidimos, reitero, que eso no va a cambiar en nada la motivación final que es aprobar esto que, ojalá sea y eso es lo que creo que es el deseo



Libro de Actas
Junta Directiva

de todas ustedes y mía también, sea lo mejor para esta institución. Eso es lo que puedo aportar. -----

Directora Kryssia López Vallejos: muchas gracias don Willy y qué dicha que doña Yamileth pudo participar, no sabía si había podido participar como estaba fuera del país, pero me alegra y también porque doña Beatriz participara entonces, más bien, muchas gracias. --- Al ser las dieciocho horas con veinte minutos se conecta la señora Ana Victoria Naranjo Porras. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias don Willy también por el detalle. Doña Ana Victoria muy buenas noches, disculpe que la llamemos así de un pronto a otro, si quiere referirse con respecto a lo de don Willy, adelante, para complementar y doña Beatriz mencionaba un oficio de MIDEPLAN del cual ella le consultó a usted directo, pero que no le quedó claro entonces el motivo de esta llamada es para poder aprovechar el espacio y que nos comente a cuál particular se refería doña Beatriz y la respuesta al respecto, muchas gracias. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: efectivamente había levantado la mano, quiero decir que los veo a todos, a todas las personas las estoy visualizando por aquello de que alguna gente no me vea, pero yo tengo la cámara encendida en este momento. -----

Lo que quería decirles es que la otra institución que se analizó fue la Contraloría General de la República que en ese momento yo indiqué que era una de las instituciones pioneras en haber hecho ese cambio. Este asunto de los procesos o mapa de procesos viene siendo un requerimiento para toda la Administración Pública costarricense desde el año 2017, ¿qué pasa con el INAMU? que además de requerirse hoy día para toda la Administración Pública, al INAMU se le requirió desde el mismo noviembre u octubre del 2017 -disculpen la imprecisión- porque formamos parte de un grupo piloto que debía aplicar la gestión para resultados en el desarrollo y según MIDEPLAN, en sus manuales, indica que para el abordaje de eso tenemos que tener un Mapa de Procesos Institucional, el Mapa de Procesos al que se dio origen que nunca habíamos tenido sino hasta el año 2019-2020, porque fue en ese ínterin, se aprobó en el año 2020, es el primer Mapa de Procesos



Libro de Actas
Junta Directiva

institucional que tiene el INAMU desde su fundación porque lo que había antes era un Manual de Funciones, todavía existe el Manual de Funciones, pero no un Manual de Procedimientos, o sea, qué hace la Unidad de Planificación, qué hace la Junta, qué hace la Dirección Estratégica; eso no existía, sino cuáles son las funciones de la Jefatura de Planificación, cuáles son las funciones de un profesional especialista en Planificación; que son dos tipos de manuales distintos entonces nada más era para aclarar en primer lugar eso de que las instituciones que consultamos, pero no las incluimos en el estudio porque ese no era el objetivo central, en realidad, era más bien percibir las dudas, inquietudes que también envié de manera sistematizada de los funcionarios y funcionarias y también de un pequeño grupo del Foro de Mujeres (me parece que en esa época del equipo coordinador ampliado) sobre los procesos de trabajo, esos procesos de trabajo en el INAMU se diseñan a la luz del ISO 9000 que dice que tenemos que tener al menos 4 macro procesos, macro procesos de carácter estratégico, macro procesos de carácter sustantivo, macro procesos de apoyo y macro procesos de medición, análisis y mejora; ese es como el esquema básico. Una vez aprobado eso en el año 2020, tratamos de ajustar y hacer el primer manual de procedimientos que se aprobó en el año 2021; la reorganización es un cambio en el organigrama, no en el Mapa de Procesos, pero la idea es que el nuevo organigrama del INAMU se alinee al Mapa de Procesos, es decir, reconozca al menos como esferas de trabajo o grandes esferas de trabajo el proceso de Atención a mujeres en su diversidad y el proceso de rectoría técnica y valoración de Normativa y políticas públicas, esos dos brazos constituyen en la base que ustedes han visto en el organigrama, ¿por qué se ocupa el organigrama? porque necesitamos una línea de mando, necesitamos decir quiénes son los dueños de esos procesos de trabajo para quedar como un poco alineadas y además eficientizar, que es lo más importante, todo el proceso de trabajo del INAMU; esas son, digamos, las motivaciones, pero ya ustedes las han visto en los documentos. -----
Con la duda de doña Beatriz, ella pregunta por un documento que yo añadí que es también de esa época, es más o menos 2017-2018, por ahí, ¿qué es eso? resulta que MIDEPLAN nos hizo dos diagnósticos, no uno, sino dos, nos hizo uno para ver qué hacíamos nosotros



Libro de Actas
Junta Directiva

en planificación estratégica porque a nosotros desde el 2014 la Contraloría nos prohibió subcontratar cualquier cosa y la planificación estratégica debíamos de hacerla nosotras, nosotras la tenemos ahí, nos fue bastante bien, pero al otro diagnóstico que nos hizo es cómo gestiona el INAMU su trabajo, cómo lo hace, cuál es el modo de gestión y allí se reveló que nosotros no teníamos Mapa de Procesos, que habíamos hecho por lo menos 3 intentos de tener procesos de trabajo y no se podía diagnosticar ni caracterizar porque la gente hace muchas cosas a la vez, los departamentos atienden y hacen rectoría al mismo tiempo, las personas también, digamos en el INAMU también la gente hace cosas administrativas aunque sea profesional y todas esas cosas; eso no es que esté malo sino que desenfoca a veces los servicios, entonces yo me encuentro en una reunión de negociación de política pública y me suena el teléfono de emergencia y tengo que atender a una persona que está en crisis de violencia y ¿qué tengo que hacer? abandonar la reunión, obviamente, eso ha pasado y pasa muchas veces todavía hoy, ¿por qué? porque la misma persona está en un lado y está en otro -por ponerles un ejemplo práctico-; lo que vio doña Beatriz es el resultado del diagnóstico que hace MIDEPLAN y MIDEPLAN qué dice en ese resultado, que el INAMU tiene un déficit en la gestión por procesos. Con los años MIDEPLAN emitió directrices -como las que ahora tenemos- que es que todas las instituciones públicas deberían trabajar por procesos y buscando en la gestión para resultados en el desarrollo, es decir, describiendo una cadena que va desde el insumo de mi trabajo hasta el resultado que son las personas que yo atiendo o hacia el efecto que sería qué aprovechan las personas de ese resultado o al impacto cómo cambio la situación del país luego de que un conjunto de instituciones intervinieron sobre esa persona; eso es un poco lo que busca la gestión para resultados en el desarrollo y ya estábamos diagnosticados por estar en ese grupo piloto desde el año 2017, entonces lo único que hemos hecho todos estos años es tratar de seguir ese proceso para ponernos al día y alinearnos con la normativa y con nuevos esquemas de trabajo más dinámicos. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: lo que entiendo es que el documento que leyó doña Beatriz eran debilidades que, en aquella ocasión, se tenían en el INAMU y ahora con la reestructuración se viene -diríamos en palabras sencillas- a arreglar. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: digamos se completa el escenario, ya tenemos Mapa de Procesos, ya tenemos Manual de Procedimientos y ahora necesitamos un esquema de jerarquía que sea coherente con eso y la otra ventaja (tal vez que no les quedó tan claro en las reuniones anteriores) es que en el caso del Mapa de Procesos y del Manual de Procedimientos (también eso lo puede testimoniar don Randall que ha estado con nosotros en algunos procesos, el auditor) hemos venido trabajando en una guía macro orientadora para que cada año o cada 2 años, máximo, se pueda mejorar los protocolos de trabajo o cambiar los procedimientos para que eso sea más dinámico y no tengamos que esperarnos 10 años o 25, como ahora, para mover un proceso de trabajo, eso sin tocar la estructura; esta vez sí hay que tocarla porque es una estructura del año 1998 y realmente no está acorde ni siquiera con lo que hace la gente hoy día. -----

Randall Umaña Villalobos: lo que mencionaba don Willy al principio, pues sí, nosotros hemos participado de manera activa en todo el proceso de la reestructuración y nosotros podemos -como les decía la primera vez- dar una validez, una seguridad razonable de que se hizo de la manera más transparente buscando el mayor beneficio para la institución y para las mujeres, principalmente, que los servicios lleguen de una forma más pronta, más oportuna desde las regionales; sí notamos -y se lo comenté a Willy el día de la reunión- cuando yo entré al INAMU hace 3 años nos encontramos con un universo auditable de alrededor de 260 actividades por la misma situación de la institución, está basada en una estructura netamente departamental y eso obligaba a la Auditoría anterior a definir una serie de actividades que en realidad no eran sustantivas. Durante 20 años no se evaluó la parte estratégica derivado de esta misma situación y con el nuevo mapa de procesos y la nueva estructura ha permitido y va a permitir una mejor fiscalización de los recursos y de las áreas sustantivas de la institución; yo creo que este es el principal aporte que hace la reestructuración en este sentido hacia el proceso de la Auditoría, nos va a permitir una



Libro de Actas
Junta Directiva

mejor fiscalización y una mejor determinación de riesgos en áreas o procesos críticos que antes por la estructura departamental de la institución era más complejo hacerlo, no es que no se podía hacer, pero sí era mucho más complejo, creo que esto es una de las mayores fortalezas que le provee a la Auditoría el nuevo modelo, obviamente contado el impacto que tiene hacia las usuarias de tener y contar con todos los servicios a nivel regional, que eso es todavía mucho más importante. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias don Randall, gustan aprovechar la participación de doña Ana Victoria para evacuar alguna otra observación o consulta. -----

Director Willy Chaves Cortés: yo quiero ser observador de algo que a mí siempre me ha llamado la atención “cómo se dice, quién lo dice y dónde lo dice”; yo estoy convencido señora presidenta, yo creo que usted ha seguido mi intención de esto y es que esto salga de lo más pulcro y estoy seguro que es el sentir de mis colegas directoras, pero a veces me preocupa y lo digo con todo respeto, la oralidad del auditor ¿me entiende? Porque don Randall dice que esto lo hicimos de manera muy honesta, etcétera; no, es que ninguno de nosotros hemos cuestionado la honestidad y doy fe de eso del equipo técnico, entonces yo de una manera muy respetuosa le pido a don Randall seamos muy cuidadosos porque esto es un acta pública y yo nunca me he cuestionado, ni está en mi haber, cuestionar la calidad del equipo técnico, máxime le tengo un gran respeto profesional a doña Ana Victoria y así se lo he manifestado y así consta en actas, yo aquí estoy de paso como depositario de la confianza de la Ministra -quien es la que me tiene aquí- pero yo creo que nosotros no hemos nunca cuestionado ni la forma en que se hizo, no y tal vez el que más ha insistido en esto he sido yo porque conozco la materia, mi compañera Kryssia es trabajadora social y doña Beatriz tiene una trayectoria grandísima en lo que es las organizaciones de bien social, doña Yamileth es abogada y muchas veces nos hemos apoyado en ella, pero yo estoy totalmente convencido y quiero que así conste de la buena fe del equipo técnico del INAMU que participó en esto, entonces a mí sí me gustaría que sepamos utilizar las palabras que van a constar en un acta que va a ser de escrutinio público, muchas gracias. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Randall Umaña Villalobos: de nuevo yo sí tengo que ser reiterativo en el tema, cuando a mí me presentaron el acuerdo de Junta, en su momento, donde nos pidieron que participáramos desde la Auditoría yo lo primero que dije era que no deberíamos de participar en este proceso porque era un tema directamente de la Administración y lo que básicamente nos pidió el jerarca en ese momento era que validáramos la transparencia del proceso y eso es lo que lo que hemos hecho y yo sí tengo que reiterar esas palabras don Willy, con mucho respeto, yo tengo que reiterarlas en esta Junta y así quiero que quede en actas que nosotros validamos la transparencia al proceso y eso fue lo que nos pidió el jerarca y hasta la fecha eso es lo que hemos cumplido, un acuerdo Junta y por eso tal vez es que yo soy tan reiterativo en el tema y utilizo los mismos términos porque lo que nos pidieron fue validar la transparencia del proceso y eso es lo que hemos hecho, nosotros no hemos participado forma activa en cómo se estructura o no se estructura, sí hemos participado en validar que se hiciera un análisis técnico -como usted lo menciona- a profundidad, que se hiciera un análisis de todas las posibles variables, de los escenarios económicos, que se hicieran escenarios económicos, que se buscaran las mejores alternativas para para perfilar a las personas en los mejores puestos y eso es lo que hemos hecho y hemos cumplido a cabalidad con el acuerdo de Junta que se nos encomendó. Yo no quiero darle más largas al tema, pero a nosotros lo que nos pidieron fue validar la transparencia del proceso y eso es lo que hemos hecho y no tengo otro término que mencionar sino es que se ha hecho de forma transparente. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: creo que queda claro en el sentido de, como bien lo indicó don Willy, en este momento no habría ningún cuestionamiento sino más bien estamos ratificando el rol que tuvo la Auditoría Interna conforme en aquella ocasión lo definió el órgano y en principio todo el proceso se hizo en apego a lo que tiene que supervisar la Auditoría, pero al menos queda claro en actas como bien lo dijo también don Willy entonces muchas gracias. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: mi consulta no es por ninguna duda en el sentido de que se hayan hecho mal las cosas sino sobre si ese documento de MIDEPLAN llega a



Libro de Actas
Junta Directiva

actualizarse para mejorar inclusive la imagen de la institución del avance que tiene, pero ya Ana Victoria nos explicó que a como va avanzando se van llenando los procesos y bueno, todo el tema de la reestructuración yo lo mencioné el jueves de la reunión que me parece que el INAMU debió haber migrado desde hace mucho tiempo porque es como lo que le permite mayor agilidad, pero nada más para aclarar que no es ninguna duda respecto del proceso sino sobre el avance de las evaluaciones que se le hagan a la institución. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias e inclusive como lo conversamos en la reunión del jueves, este ese tipo de ejercicios de reestructuración va de la mano siempre con una pequeña evaluación y, como lo hablamos ese día en la sesión, no está de más porque la necesidad de estar evolucionando constantemente si se encuentra en adelante oportunidades de mejora, pero eso fue como lo que habíamos conversado en oportunidades de mejora sino evolucionar, transformarse para responder a nuevas necesidades y procesos de gestión como bien en aquella ocasión la Contraloría nos lo hizo saber que ocupamos modernizarnos. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: solo un último comentario y es respecto de lo que siguiera, si esta Junta decide aprobar el Estudio Técnico de Reorganización Integral del INAMU eso significa que nosotros necesitamos pedir, aun así, un aval a la Secretaría Sectorial del Sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social y con ese aval y un aval de la Unidad de Planificación y el estudio eso va a MIDEPLAN, MIDEPLAN hace de nuevo un balance y dice tienen que corregir tal cosa, no tienen que corregir tal otra, se aprueba o no se aprueba; lo que no podemos es nosotros seguir discutiendo ya habiéndose ido a MIDEPLAN el acuerdo de Junta entonces todavía tenemos un chance para tranquilidad de las personas de que MIDEPLAN va a volver a valorar el estudio técnico, digo va a volver porque ya vio como un borrador, ahora lo que se vaya con acuerdo de Junta es leído y si hay algún vacío MIDEPLAN nos lo va a devolver para que nosotros lo complementemos hasta que esté realizado; si MIDEPLAN lo aprueba, nos va a dar 6 meses para empezar a ejecutar ese nuevo modelo de estructura y nos va a volver a hacer una evaluación de los



Libro de Actas
Junta Directiva

6 meses, si no hemos terminado, podemos pedir una prórroga por 6 meses más (última prórroga), si a un año de implementación de este proceso ya en la práctica hay cosas que no se han implementado bien del todo y ellos valoran (porque eso es una evaluación externa de MIDEPLAN) que así es, por ejemplo, decir un ejemplo muy cercano a mí, si no hay suficiente personal lo adecuado para poner en práctica todo lo que es los sistemas de gestión nuevos de calidad, SEVRI, todos estos que se van a llamar Administración de sistemas de gestión y mejora continua, entonces no se va a poder crear ese proceso de trabajo; al año cuando ya se cumple el año, todos los procesos de trabajo que dijimos que se iban a operar con esa estructura, han de operarse, los que no estén operados no se van a aprobar de manera definitiva; después de ese año MIDEPLAN va a emitir un decreto junto con la Casa Presidencial y esa va a ser la nueva estructura que prive en el INAMU, entonces todavía tenemos como un chancecito, lo que no tenemos más es chancecito de volver a discutir en esta Junta ese estudio que están ustedes discutiendo, digo, si ustedes quieren pueden seguir discutiendo siempre, pero una vez que lo aprueban o no lo aprueban ahí es donde hay que hacer un corte. Yo les invito con toda confianza a analizar el documento y en realidad lo hemos hecho con muy buena intención, gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: en efecto, este es uno de los pasos que ocupamos para continuar con los filtros que nos va a garantizar que todo vaya conforme está la normativa, según MIDEPLAN, el tema del Sector, filtros de filtros que nos permiten garantizar que todo está en orden básicamente, pero ocupamos -como dijo doña Ana Victoria- esto es el primer paso que nos ha costado dos años y medio, pero hasta ahora, por dicha, gracias a Dios lo tenemos en Junta Directiva. -----

¿Alguien más que quiera aprovechar a doña Ana Victoria? -----

No tenemos más manos levantadas, agradecemos, y si me lo permiten las directoras y el director, el detalle, la anuencia de estar siempre aclarándonos las dudas y profundizando de los diferentes aspectos que surgen acá, ya por tercera vez, en la reunión no estuvieron todos, pero con su disponibilidad siempre y su disposición de llevarnos de la mano en ese proceso. Muchas gracias doña Victoria. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Al ser las dieciocho horas con cuarenta y seis minutos se desconecta la señora Ana Victoria Naranjo Porras. -----

ACUERDO 3. -----

1. Dar por aprobada de manera íntegra el documento Estudio Técnico de Reorganización Integral del INAMU y sus anexos, presentado por la señora Ana Victoria Naranjo Porras, Coordinadora Planificación Institucional del INAMU, para que, una vez incorporadas las mejoras indicadas durante la presentación, continúe su trámite de aprobaciones externas ante la Secretaría de Planificación del Sector Bienestar, trabajo e inclusión social -SBTIS-. -----
2. Instruir a la Unidad de Planificación Institucional y a la Dirección Administrativa Financiera para que incorporen en el documento final del Estudio técnico de reorganización, las observaciones y mejoras solicitadas por MIDEPLAN y, en el marco de revisiones al POI 2025, las mejoras solicitadas por la STAP y CGR según corresponda, antes de su envío a la rectoría sectorial. -----
3. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que tramite oficialmente el Estudio Técnico de Reorganización ante las autoridades correspondientes y, dé seguimiento al proceso de reorganización, sobre lo cual deberá rendir un informe de avance en el mes de abril 2025. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: se les agradece porque estamos dando una apuesta a la modernización de esta institución, a la apuesta de responder a las necesidades de las mujeres de este país. Continuamos, ahí estaremos dando los reportes -como acordamos- en el mes de abril. -----

ARTÍCULO 9: Aprobación del Plan Anual de Trabajo (PAT) 2025, remitido mediante oficio INAMU-CS-0052-2024, suscrito por la señora Sonia Rojas Quesada, Profesional Especialista de la Contraloría de Servicios. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: aclaro, en cuanto me refiero a la aprobación del Plan Anual de Trabajo corresponde al Plan de Trabajo de la Contraloría de Servicios, en este



Libro de Actas
Junta Directiva

caso se les había socializado conforme lo mencioné en la Sesión Extraordinaria N°41 que se les había dado el plan para que ustedes pudieran hacer la revisión, son contextos dentro de lo que cabe todo dentro del marco del funcionamiento de la Contraloría y también, por otra parte, mi jefa de despacho doña Kattia Calvo, hizo la revisión conjunto y me indicó que todo estaba conforme así que no sé si tienen alguna consulta, observación, porque en ese caso podríamos conectar a la profesional especialista Sonia Rojas para que pueda evacuarnos algunas dudas con respecto al Plan Anual de Trabajo para poderlo aprobar de acuerdo a la Agenda. -----

Posterior a que la señora Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas, hiciera lectura de la propuesta de acuerdo, la presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes añade. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: yo le agregaría un punto 2 y que sería más que todo en resultados, creo que como órgano colegiado que estamos aprobando el plan que al finalizar el periodo 2025 se presente los resultados de las actividades planteadas en el Plan Anual de Trabajo del 2025, para que no se pierda porque este año no hemos tenido una rendición de cuentas de los resultados de la Contraloría de servicio ¿cierto? -----

Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: no señora. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: entonces creo que es una buena práctica como órgano colegiado de que estamos aprobando. -----

ACUERDO 4. -----

1. Aprobar el Plan anual de Trabajo de la Contraloría de Servicios, periodo 2025 y su envío a la Secretaría del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, MIDEPLAN. -----
2. Presentar ante la Junta Directiva los resultados de las actividades planteadas en el Plan Anual de Trabajo 2025 al finalizar el periodo. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 10: Análisis y aprobación de la Política Integral para Gestión del Talento Humano en el INAMU con Perspectiva de Género y Derechos Humanos, remitido mediante oficio INAMU-DAF-DRH-0657-2024, suscrito por el señor Nelson Sánchez Valverde,



Libro de Actas
Junta Directiva

Coordinador Departamento de Recursos Humanos y la señora Zaida Barboza Hernández, Directora a.i. Administrativa Financiera. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: la Junta Directiva en ocasión ya había revisado el Protocolo, como órgano dimos una serie de observaciones, creo que la mayoría de las directoras y el director, las cuales entiendo ya está debidamente incorporado y modificado para lo cual nos estaría acompañando la señora Wendy Ward y el señor Nelson Sánchez, doña Wendy es profesional especialista y don Nelson, Coordinador del Departamento, para que se refieran a estas modificaciones. -----

Al ser las dieciocho horas con cincuenta y cinco minutos ingresa la señora Wendy Ward Bennett y el señor Nelson Sánchez Valverde. -----

Nelson Sánchez Valverde: muchas gracias a todas y todos por convocar nuevamente este espacio, como es de conocimiento general, en algún momento presentamos una versión preliminar que fue conocida por todas y todos y se le hicieron algunas observaciones, es importante destacar nada más para efectos de encuadre que la Política Integral en Gestión del Talento Humano para el INAMU es uno de los compromisos que hemos incorporado al Plan Estratégico Institucional, esto nos va a permitir orientar la gestión de la institución en general para el presente periodo. -----

¿Cuál es la intención de esto? lógicamente tener un referente que sirva para orientar la totalidad de los procesos a nivel institucional, que esté alineado con el Mapa de Procesos, que esté alineado con el marco estratégico y que nos permita servir básicamente como marco orientador, entonces, en principio, esta propuesta incorpora líneas generales, incorpora también la normativa vinculante en torno a cada uno de los procesos que se llevan a cabo en nuestro macro proceso y va a permitir también contar con elementos suficientes para que todas las personas puedan comprender muy bien cuál es el posicionamiento institucional en materia de gestión del talento humano. -----

Dentro de lo principal que se señaló en su momento estaba dirigido a tres elementos puntuales, que ahorita Wendy se va a permitir señalar, ustedes hicieron algunos señalamientos muy importantes que fueron ajustados de forma concreta en el documento



Libro de Actas
Junta Directiva

y lo estamos incorporando nuevamente acá para su conocimiento; también le hicimos algunos ajustes al documento porque en principio la propuesta que se les presentó fue una propuesta que se había sintetizado de alguna manera, se le había quitado, se le había excluido una serie de referencias de carácter normativo que eran vinculantes para el contenido del documento; en esta nueva propuesta que les vamos a señalar se incorporan esos elementos, además, de lo que ustedes ya señalaron. Les agradeceríamos mucho que lo puedan revisar con atención, planteen las preguntas que ustedes consideren pertinentes y que tengamos como punto de partida que este un elemento fundamental para la institución en virtud de que carecemos de un Marco Orientador en esta materia, entonces es algo que sin duda le va a sumar muchísimo valor, no solamente a la gestión de nuestra dependencia sino en general, nos va a permitir orientar mucho el funcionamiento de la institución y va a poder delimitar muy bien cuál es el posicionamiento de la institución en torno a esta materia, así que desde ya muchísimas gracias por su atención y por todos los aportes que han brindado durante este proceso de validación. Adelante Wendy. -----

Wendy Ward Bennett: como antecedente partimos de la presentación con el oficio 332 del 9 de julio en el cual se solicitó a la Junta Directiva la aprobación de la política, sin embargo, mediante la sesión 27-2024 se realizan observaciones, ante esto se presenta un oficio el 477 del 11 de octubre se brinda cada una de las aclaraciones que a continuación se van a señalar. -----

Una primera observación fue con referencia a las denuncias de acoso laboral y sexual, para lo cual en el documento de la Política se hace referencia, entre tantas, el artículo 155 de nuestro Reglamento Autónomo de Servicios, en el cual se indican los plazos y hacia dónde se deben de presentar estas denuncias las cuales se integran en esta política, estos artículos junto a los que cita la Convención Colectiva y, por lo tanto, todas las denuncias deben de plantearse ante el Departamento de Recursos Humanos. Esta aclaración se incluye en esta nueva presentación de la Política. -----

Nelson Sánchez Valverde: Wendy un detallito, ahí nada más para complementar un poquito lo que ella está señalando, esto es medular, ustedes ya conocieron la propuesta



Libro de Actas
Junta Directiva

preliminar y en ese espacio de tiempo que nos tomamos para ajustarla también tuvimos la oportunidad de trabajar en otras líneas, incluso en coordinación con el Ministerio de Trabajo en Inspección Laboral, esto por una razón muy sencilla y es que a nivel obviamente institucional y también del sector público existe carencia de reglamentación en torno a esta materia, reglamentación explícita, entonces hemos estado muy enfocados trabajando con el Consejo de Salud y Seguridad Ocupacional, también en la formulación de un protocolo que nos permita de manera complementaria poder atender este asunto. La intención con esto es generar un marco referencial complementario también para todo lo que tiene que ver con la prevención y la atención de los casos de hostigamiento y acoso laboral bajo el entendido de que esto nos va a servir como parámetro justamente para poder alinear un poquito las prácticas y también como antesala para la formulación de una reglamentación interna, incluso esta misma semana, le estamos presentando a la Presidencia Ejecutiva el resultado final del Protocolo que estuvimos trabajando para los efectos que les estoy señalando y también la solicitud de que conforme una comisión para efectos de poder redactar una propuesta de reglamento para poder someterla a valoración ojalá en el primer trimestre del próximo año, una reglamentación específica en esta materia. -----

Wendy Ward Bennett: continuamos con la segunda observación que era referente a un punto ya que en la Política y textualmente se indicaba que ante cualquier acto de discriminación iba a ser aplicado una sanción disciplinaria entonces se consideró en ese momento que incluirlo de esa forma era como prácticamente sancionando previamente, entonces para esto se modificó y se incluyó como cita el artículo 404 de nuestro Código de Trabajo donde específicamente entre comillas indica que “se prohíbe todo tipo de discriminación por etnia, sexo, raza, orientación sexual, etcétera, etcétera” y pues en esta observación medularmente lo que se incluyó fue el artículo 404. -----

Nelson Sánchez Valverde: ahí nada más un detallito para complementarles la información, la postura inicial iba en la línea de poder señalar o, más bien, posicionar que el INAMU tenía cero tolerancia a los actos de discriminación o acoso laboral, esa era la postura inicial,



Libro de Actas
Junta Directiva

nunca la intención fue violentar el debido proceso, pero entendemos que la recomendación de ustedes iba tal vez en la línea de poder clarificarlo, me parece que más bien eso le suma mucho al documento y nos permite clarificar que la institución efectivamente tiene una postura de cero tolerancia a los actos de discriminación, acoso o violencia en general, pero que lógicamente se apega a debido proceso, hay un marco normativo y legal que nos rige y que se tiene que respetar en estos casos, entonces lógicamente nos vamos a apegar justamente a ese marco normativo y vamos a garantizar el debido proceso para que sea el ente correspondiente el que determine la verdad real de los hechos y también determine en este caso cuál es la magnitud de una aparente falta que se haya cometido, que se esté evaluando en este contexto, así que esto es más que todo en términos aclaratorios para efectos de que quede muy muy, muy presente que estamos hablando del debido proceso que se le tiene que garantizar a cualquier persona bajo el principio de inocencia. -----

Wendy Ward Bennett: la siguiente observación fue con respecto al artículo 67 del Reglamento Autónomo de Trabajo del INAMU, específicamente con respecto a la atención médica, si bien eso fue como de debate, de solicitud de aclaraciones, específicamente tomamos tal cual se menciona en este artículo y lo dejamos inscrito en cuanto a que esta atención de una persona médica iba a ser de manera integral para las personas funcionarias, tal como lo cita este artículo, entonces ahí también puede don Nelson incluir algún comentario al respecto. -----

Nelson Sánchez Valverde: yo creo que ahí muy en la línea de lo que los integrantes de Junta Directiva señalaron, yo creo que era importante también clarificar y delimitar ámbitos de aplicación, lo que hicimos fue tomar al pie de la letra la recomendación que se hizo en la sesión anterior y la incorporamos en el documento para que fuera consecuente con lo que ustedes habían señalado así que está tal cual lo plantearon en el documento. -----

Wendy Ward Bennett: esas eran las tres observaciones y al final está la propuesta que se presenta para que la Junta Directiva, mediante el oficio 657, se presenta nuevamente la Política para que sea aprobada por la Junta Directiva. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Nelson Sánchez Valverde: sí, esto es sumamente importante porque para nosotros es medular contar lógicamente con el respaldo de ustedes como máximas autoridades a nivel institucional, esto le da un respaldo importantísimo a la gestión, la Gestión del Talento Humano es transversal y no es algo que esté vinculado de forma exclusiva a una dependencia sino que es algo que en el día a día se gestiona en los diferentes sectores tanto técnicos como administrativos y un poco lo que se quiere con esto es coadyuvar justamente a esa transformación, que exista un nivel de comprensión mayor en torno a las dinámicas que nos rigen, en torno al relacionamiento, a la interacción de las personas en el contexto laboral y cuál es el posicionamiento formal de la institución; esto nos va a permitir abordar temas que de alguna forma están un poco por ahí desatendidos, yo creo que para nadie es un secreto que hay algunos señalamientos recurrentes, no solamente en esa institución sino en general, en muchas instituciones públicas en torno, por ejemplo, a lo que implica el clima y cultura organizacional, se tiende a ver como algo desagregado de la propia realidad, se tiende a ver como algo que está vinculado únicamente el ámbito de competencia de una dependencia en particular, y lo cierto del caso es que todos los días, cada uno de nosotros y nosotras construimos el clima y la cultura organizacional y somos obviamente corresponsables por lo que ocurre en nuestro metro cuadrado, entonces este instrumento -que lo vemos así, un instrumento de gestión- nos va a permitir trabajar de forma activa en ese proceso de sensibilización y de concientización también del personal en torno a todas estas temáticas, entendiendo que el macro proceso, porque es un macro proceso a nivel estratégico de un impacto mayor para el modelo de gestión de lo que implica la Gestión del Talento Humano- propiamente tiene una serie de componentes, no es lo que típicamente se piensa que por ahí tenemos a Reclutamiento y Selección, que capacitación, que los temas típicos, no, es mucho más que eso y la responsabilidad es compartida, entonces el instrumento como tal tiene ese propósito y fue contemplado con esos fines que pudiera tener un alcance estratégico de alto nivel y que nos permitiera poder abarcar toda la estructura ocupacional de la institución bajo esa premisa de concientización y sensibilización, esto nos va a permitir trabajar también



Libro de Actas
Junta Directiva

lógicamente desde un enfoque más preventivo que reactivo, esa es la intencionalidad prácticamente de este proceso para efectos de darle un alcance mayor y con eso también ayudar de forma activa a la construcción de mejores condiciones y una mejor institución para todas y para todos, así que muchísimas gracias por el espacio y por el apoyo que han brindado. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias doña Wendy y Don Nelson por la presentación; compañeras, compañeros, alguna observación al respecto. Yo quiero hacer unas preguntas porque tal vez me perdí un momento durante la presentación, cuando nos estaban proyectando la parte de sanciones lo que se concluye es que en la política no se abarca el tema de sanciones, cierto, ¿eso que se corrige? -----

Wendy Ward Bennett: cierto. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias y cuando se hablaba, por ejemplo, del protocolo del acoso laboral que se está trabajando, ahí me perdí, si menciona que va a hacer la reforma al Reglamento Autónomo de Servicios, incluirlo allí. -----

Nelson Sánchez Valverde: tal vez para aclarar ahí en ese punto, lo que tiene que ver con hostigamiento laboral es algo que es materia como muy específica ¿por qué razón? porque no hay una reglamentación interna que lo regule, ni a nivel institucional ni a nivel interinstitucional, son pocas las instituciones que tienen un instrumento específico en esa materia, entonces partiendo de los alcances de una política, lo que se pretende acá es dejar evidencia de cuál es el posicionamiento a nivel institucional, cuál es nuestra postura como institución en torno a esta materia, de este documento que es un marco orientador político se van a derivar una serie de instrumentos o mecanismos que van a permitir justamente llevar eso al día a día, uno de esos mecanismos es el que hemos estado trabajando de forma conjunta con el Ministerio de Trabajo, con el Consejo de Salud Ocupacional, que es el Protocolo para la Atención y Prevención del Hostigamiento Laboral en el INAMU, eso va a ser la antesala para la formulación de un reglamento interno en esa materia, básicamente lo que vamos a hacer. Ahora, el tema de las reformas al Reglamento Autónomo de Servicios es una discusión que tenemos que dar como institución



Libro de Actas
Junta Directiva

claramente, de hecho, hay muchos elementos que se requieren alinear porque hay un desfase también de muchos años, tal cual lo hemos visto en otros contextos, hay muchos instrumentos a nivel institucional que tienen una historia de más de 20 años, 25 años, entonces claramente lo tenemos que traer a estado actual; sin embargo, por lo específico de la materia, estamos sugiriendo, y así fue como lo validamos incluso también con el Ministerio de Trabajo, la posibilidad de formular una reglamentación específica para regular lo referente a esta materia. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: sí porque en principio una política nada más enmarca como ok vamos a procurar espacios libres de toda discriminación, espacios libres de (...palabra ininteligible...). -----

Nelson Sánchez Valverde: exacto. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: etcétera, eso es una política. -----

Nelson Sánchez Valverde: exacto. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: y menciona usted que es orientador porque da muchísimo detalle, ok, no, quería tener eso claro porque inclusive yo me imagino que este documento va a tener variaciones porque en el Despacho yo estoy trabajando una Reforma Integral del Reglamento Autónomo de Servicios porque llevamos mucho tiempo de no cumplir con el tema de la Ley de Empleo Público y además tenemos un instrumento desde hace 20 años -aquí todo está desactualizado-, entonces como (...palabras ininteligibles...) de allá para acá y no se toma riendas de darle de lleno al proceso de reforma les comento de una vez que sí estoy trabajando desde Despacho con un abogado, que tengo de pasante, la reforma integral y luego obviamente que esa política se va a traer grandes variaciones para que también estén al tanto porque se hace mención alusiva a artículos del reglamento, pero bueno, eso es parte de lo cambiante en el tiempo y así es la norma. -----

Alguna otra consulta, observación. -----

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: solamente para agregar al tema de discriminación al 404 del Código de Trabajo, que es muy importante y de alguna forma Nelson y Wendy lo



Libro de Actas
Junta Directiva

retomaron y es que también en este título del Código de Trabajo se agrega una nueva causal de despido a cualquier persona que en sus funciones vinculadas con Reclutamiento, Selección de personal incurra en discriminación, entonces eso es muy importante tenerlo en cuenta porque es una nueva causal de despido del artículo 81 del Código de Trabajo. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: ok, entonces eso más bien doña Yamileth podría yo llevármelo para la reforma que estamos trabajando del Reglamento Autónomo, cualquier cosa le tocó ahí el hombro para que me dé más detalle. -----

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: con mucho gusto. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias, vamos a ver más manitas. Reitero, muchas gracias al Departamento de Recursos Humanos por acoger las recomendaciones realizadas por el órgano colegiado para poder continuar con el respectivo proceso, así que doña Wendy, don Nelson, muy buenas noches y muchísimas gracias. -----

Al ser las diecinueve horas con dieciséis minutos se desconecta la señora Wendy Ward Bennett y el señor Nelson Sánchez Valverde. -----

ACUERDO 5. -----

1. Aprobar la Política Integral para la Gestión del Talento Humano en el INAMU con Perspectiva de Género y Derechos Humanos. -----

2. Instruir al Departamento de Recursos Humanos al trámite de promoción y comunicación a todo el personal de la Política Integral para la Gestión del Talento Humano en el INAMU con Perspectiva de Género y Derechos Humanos. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 11: Conocimiento del Plan de respuesta de FOMUJERES por la emergencia nacional como parte del proceso de recuperación de las mujeres afectadas por el fenómeno natural, remitido mediante oficio INAMU-DDR-UFOMUJERES-160-2024, suscrito por la señora María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: doña Adriana ayúdeme porque estoy confundida, tengo en el artículo 11 dos temas aquí en mis anotaciones FOMUJERES Y SIPGAF. -----

Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: SIPGAF por unos asuntos de las personas que iban a exponer se pasó para la primera sesión del 2025 y sí está en firme FOMUJERES. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muy bien, de acuerdo y tenemos confirmada a doña María hacer para que ingrese a explicarnos el plan, perfecto, entonces continuamos con el artículo 11 conocimiento y aprobación del Plan de respuesta de FOMUJERES por la emergencia nacional como parte del proceso de recuperación de las mujeres afectadas por el fenómeno natural del huracán Rafael -aquí hay que poner el número de decreto-, pero lo podemos ver ahorita. -----

Simplemente antes de continuar, disculpen, en el orden del día se hablaba de conocimiento, ahorita en adelante lo sometemos en aprobación sino tendríamos que posponer la aprobación porque el punto nada más dice conocimiento; así que agradezco por favor si nos permite doña Adriana el ingreso de doña María Esther Vargas, me imagino que ellos tienen en la presentación el número del decreto del por qué nosotros como institución, INAMU, estamos dando un plan de respuesta porque bien lo dice la Ley de Riesgos que, ahorita no tengo a mano, pero como institución, como Estado estamos en la responsabilidad de responder a la fase dos que se le llama recuperación que inclusive eso fue lo que les había comentado en un inicio que hablé con doña Yorleny, la Ministra del IMAS, para ver hasta qué punto podríamos unificar lo que ella está trabajando con FOMUJERES es como un mecanismo también de apoyo a las mujeres emprendedoras de las zonas afectadas. Doña María Esther, muy buenas noches, bienvenida, espero que se encuentre muy bien. -----

Al ser las diecinueve horas con veinte minutos se conecta la señora María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional. -----
María Esther Vargas Vega: gracias, buenas noches. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: de acuerdo doña María Esther, muchas gracias, abrimos el espacio a usted con el (...palabra ininteligible...), si bien es cierto el documento no es tan grande en cuanto cantidad y está bastante claro, por supuesto eso es una respuesta de la institución donde, de acuerdo con Decreto de FOMUJERES, nos faculta como institución a hacer acciones afirmativas a favor de las mujeres que en este momento están mucho más afectadas, entonces no sé si traes presentación o bien, nos explicarías ahí el documento y en qué consiste y el amparo legal que tenemos para emitir este (...palabra ininteligible...). -----

María Esther Vargas Vega: perfecto, muy buenas noches, tal y como ustedes conocen se declara Estado de Emergencia Nacional a raíz de la situación provocada por la influencia indirecta del huracán Rafael, inestabilidad atmosférica de la zona de convergencia intertropical y el paso de la onda tropical número 45, eso hizo que el Estado costarricense decretara el Decreto Ejecutivo 44754-MP que lo que indica es que se declara estado de emergencia para las zonas afectadas, básicamente a nosotras nos cubrió la parte de la región Chorotega, Pacífico Central, Brunca y la Central aunque en menor medida, pero también fueron afectados algunos cantones como San Ramón, Grecia, Atenas y alguna parte pequeña de Cartago. -----

En ese sentido, nuestro artículo 4 la Ley de Creación del INAMU nos establece promover y facilitar la creación del fondo para apoyar a las mujeres que tienen proyectos productivos y en ese marco nosotras tratamos siempre de brindar una respuesta a las mujeres emprendedoras que sufrieron afectación en sus negocios precisamente por parte de estas afecciones climáticas que tuvimos; muchas de las mujeres de las partes de Chorotega, Pacífico y Brunca que tenían sus negocios, sus proyectos productivos, fueron afectadas - como todas conocemos- porque el agua llegó más allá de 2 metros y todo lo que ellas tenían como maquinaria o material para su proyecto fue afectado. En ese sentido, también la Presidencia Ejecutiva nos pide que elaboremos un plan de respuesta ante esta emergencia y, como en otros años, porque con el Huracán Otto también y con una onda tropical que afectó a la Brunca se hizo en el marco de FOMUJER, hicieron acciones



Libro de Actas
Junta Directiva

afirmativas para apoyar sus proyectos productivos; en ese sentido, nosotras nos planteamos qué acciones concretamente podríamos estar realizando para apoyar y fue cuando presentamos el plan que ustedes conocen y que les fue presentado el día de hoy. Nosotras, primero que todo, pensamos que es importante identificar en el sub proceso de elaboración de carpetas los proyectos de zonas indicadas en el decreto, ¿qué es esto de la elaboración de carpetas? es cuando ingresa el formulario que presenta una señora productora y los documentos que ella adjunta; esto entra por dos vías porque todavía existe (...palabras ininteligibles...) está implementándose y unimos estos documentos con el formulario y tenemos primeras carpetas para que pasen el proceso de admisibilidad entonces pensamos que podríamos darle prioridad a todas aquellas carpetas que sean de zonas que marca el decreto como zonas de emergencia. -----

Pensamos también que podemos identificar en el proceso de Admisibilidad (que es la primera revisión que se hace con las postulaciones que se entregan por parte de las mujeres) identificar aquellas que son precisamente de las zonas afectadas y que podemos entonces acelerar su proceso de revisión y análisis. Pensamos que es importante flexibilizar los requisitos de Admisibilidad de manera que no se solicite en los requisitos de Formalización a los proyectos que están en la Etapa de Inicio, recordemos que en la Etapa de Inicio solamente se pide un requisito de Formalidad de los 5 posibles entonces pensamos que podríamos flexibilizar aquí y no solicitar ese requisito de formalización sino que todos aquellos proyectos en fase de inicio puedan continuar su trámite, también creemos que es importante flexibilizar en el sub proceso de subsanaciones evaluando, eso sí cada paso específico; solicitar su subsanación de más de un requisito, es decir, si tenemos 2 o 3 cosas que la señora requería subsanar que tratemos de pedirle la subsanación solamente de aquel aspecto que sea más importante para verificar en la postulación; otra de las cosas que consideramos es que identifiquemos en el proceso de empoderamiento que es cuando ya hacemos un análisis del proyecto y de las condiciones socioeconómicas de las mujeres y de género, también ahí podemos identificar esos sub procesos de empoderamiento de los proyectos que están en las zonas de emergencia y



Libro de Actas
Junta Directiva

flexibilizar igual el sub proceso de empoderamiento, aquí lo que pensamos que lo que podríamos hacer es asignar el puntaje total a todos aquellos criterios que corresponden a la sección social de este formulario de manera que al darle todo el puntaje de (...palabras ininteligibles...) nota sea suficiente para que pase Admisibilidad y Empoderamiento y llegue ya a la Etapa de Visita Previa. Pensamos también que es importante priorizar la ejecución de las visitas en sitio previas a aquellos proyectos que están en las zonas de emergencia, esto es muy importante porque aquí es donde tenemos como un retraso importante en términos de que no tenemos tantos operadores móviles y vehículos para poder hacer las visitas previas entonces estaríamos identificando los proyectos de las zonas de emergencia para priorizar la visita en estos proyectos, tenemos bastantes visitas, alrededor de 175 a 225 visitas para hacer para proyectos priorizados, muy probablemente aquí encontremos una gran cantidad de la zona del Pacífico Central en donde este año ha habido una cantidad muy importante de postulaciones y de mujeres ganadoras Chorotega y Brunca y como les digo, algunos cantones de San José. -----

Establecimos que es importante una fecha adicional mensual para la transferencia de recursos de acuerdo con la demanda en los proyectos de zonas afectadas. Nosotras hemos venido haciendo dos entregas mensuales de recursos a las mujeres entonces pensábamos que es importante, si tenemos proyectos identificados que ya pasaron todas las etapas, que pudiéramos entonces habilitar una tercera entrega al mes, si es necesario, para dar lo más pronto posible la transferencia de recursos a las mujeres que fueron afectadas por esta situación climática y creemos que también es muy importante identificar mujeres emprendedoras que presentaron proyectos a FOMUJERES, pero que están a la espera de la respuesta mediante la consulta a mujeres en el momento de la entrega de los kits. La entrega de los kits ya se realizó hace dos semanas atrás, en este momento se dio la indicación a las compañeras que, por favor, consultaran a las mujeres a las que se les entregaba el kit si ellas eran mujeres emprendedoras que tenían proyectos presentados en FOMUJERES y que fueron afectadas para identificar a estas señoras y hacer una revisión más rápida o darle prioridad a la revisión de sus postulaciones. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

Emitir un comunicado en las redes para que las mujeres de las zonas afectadas con proyectos productivos se comuniquen a las Unidades Regionales, que se comuniquen, que sepan que si fueron afectadas pueden llamar para darle la orientación de los cambios que estamos proponiendo; orientar con prioridad a las mujeres de las zonas afectadas con proyectos productivos para que presenten proyectos aquellas que no los han presentado aun a FOMUJER. Cuando se entregaron los títulos, las compañeras estuvieron diciéndole a las mujeres que si eran emprendedoras y no habían presentado en FOMUJER entraran a las bases de participación o llamaran a la Unidad Regional para que pudieran postular sus emprendimientos. -----

Reforzar la programación de talleres presenciales y virtuales para brindar información y orientación del fondo. Ya se adjudicó la empresa que va a realizar los talleres informativos en todas las regiones del país, 150 mujeres por región, y ahí esperaríamos seleccionar (ya tenemos toda la base de datos que fue entregada a esta empresa) y que se prioricen precisamente las zonas afectadas para que llamen a las mujeres a estos talleres de información sobre FOMUJERES y también porque esta empresa les va a colaborar en la elaboración del formulario y esto es muy importante porque esa es una de las cosas que a veces se les dificulta más a las mujeres. -----

Reforzar la programación de los talleres -como decía- e identificar mujeres emprendedoras que no han presentado sus proyectos a FOMUJERES mediante la consulta a mujeres tanto en la entrega de los kit -como les indicaba ahora- o en estos talleres presenciales que vamos a tener de FOMUJER y como tercera actividad, pensamos también que es importante identificar en el proceso de liquidación cuando las mujeres, después de 45 días de haber recibido su recurso tienen que liquidar, para que los proyectos de las zonas indicadas en el decreto lo puedan realizar en un tiempo más amplio porque muy probablemente recibieron los recursos, pero se les dificultó por la situación vivida ir a hacer la compra de los equipos o de la materia prima que se les había aprobado. -----

Flexibilizar el plazo -como les decía- de estas liquidaciones y pasar de los 45 días a los 65 días para la compra y entrega de la liquidación por parte de las mujeres. Básicamente,



Libro de Actas
Junta Directiva

estas serían las acciones que estaríamos proponiendo que podamos (...palabras ininteligibles...) a las mujeres de FOMUJER tanto que hayan presentado proyectos como las que no han presentado proyectos. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias doña María Esther por preparar esta respuesta institucional ante mujeres, en este caso, mucho más vulnerables por causa de la emergencia nacional. Abro espacio a consultas y observaciones. -----

Directora Kryssia López Vallejos: muchas gracias y en efecto porque es importante toda la fase de rehabilitación y, sobre todo, porque en la atención de la emergencia como tal llegan muchos recursos, pero ya posteriormente para que las familias puedan generar su autonomía económica y recuperarse y demás, el tema de las actividades productivas es muy importante. -----

Tengo dos consultas del plan como tal y una consulta sobre la viabilidad porque usted en el oficio coloca que esta propuesta es viable, siempre y cuando, hayan plazas adicionales y tiempo extraordinario, entonces quería consultarle la viabilidad de eso que usted plantea para poder desarrollar el plan y las preguntas más del plan: cuando usted indica de flexibilizar requisitos ¿no se requiere hacer ninguna modificación del Reglamento?, o sea, el Reglamento es lo suficientemente amplio como para hacer esa flexibilización o requeriría de algo más y la tercera es si va a haber algún proceso de acompañamiento técnico a estas mujeres y sus emprendimientos o actividades productivas porque muchas de estas zonas son de riesgo y si se inundaron esta vez puede ser que se inunden de nuevo y año tras año puedan perder sus actividades productivas, sobre todo algunas que son más de campo, entonces consultarle también por ese acompañamiento técnico con articulación interinstitucional y demás, pero esas serían doña María Esther, mis consultas y le agradezco mucho de antemano. -----

María Esther Vargas Vega: con muchísimo gusto, muchísimas gracias. Con respecto a las zonas de riesgo efectivamente sabemos que son zonas que en algunos casos, no en todos, porque este año yo creo que nos sorprendió en muchísimos lugares que no se generaba esta situación años anteriores, pero sí efectivamente nosotras realizamos las visitas en



Libro de Actas
Junta Directiva

casi todas las regiones con algún otro técnico del Ministerio de Agricultura y Ganadería, del INDER, del INA y entonces, efectivamente, siempre va a haber una posibilidad de indicarle a estas mujeres que deben de tener cuidado, mejorar algunas acciones para que no se vuelvan a ver en la misma situación de este año, esto tiene que ser un trabajo interinstitucional, como bien dice doña Kryssia, en el sentido de que nosotras no podemos solventar la situación de que ellas se reubiquen del lugar en donde están, pero bueno, con el tiempo sí podríamos con coordinación interinstitucional ver la posibilidad de que aquellos lugares que están sumamente afectados tengan que ser reubicados en algún momento, qué sé yo, por ejemplo, el caso de Bambú 1, 2 y 3 en la Chorotega, estos son lugares realmente muy afectados, lo que pasa es que esta zona, por ejemplo, que se inundó en su totalidad, son con mujeres en condición de pobreza y vulnerabilidad muy fuerte y no hay mayor cantidad de mujeres realmente con proyectos productivos entonces claro que sí, doña Kryssia, hay que hacer un acompañamiento junto con otras instancias y ver qué recomendaciones se van a dar a esta comunidad en términos de la situación que vivió, pero también es una realidad que ellas estaban desarrollando sus proyectos productivos y lo requieren para poder mejorar su condición de vida, más ahora que probablemente fue mucho más afectada su situación socioeconómica. -----

Con respecto a la condición de que necesitamos personal, necesitamos personal porque, de hecho y no es un secreto, FOMUJER sí requiere de más personal para poder resolver su situación de revisión, FOMUJER tiene recientemente la incorporación de una funcionaria más gracias a la presidenta ejecutiva que yo creo que esas son acciones precisamente que demuestran que hemos venido conversando y la Presidencia está al tanto y buscando alternativas. Hemos definido la importancia de que se nos autorice dar prioridad a los operadores móviles para hacer las visitas previas entonces obviamente no siempre vamos a alcanzar, no vamos a salir con la totalidad, pero a pesar de eso daríamos prioridad a estas comunidades que ya de por sí han presentado, es decir, si la idea es revisar con mayor prioridad a aquellas mujeres que ya están dentro del sistema, que ya van avanzando en Admisibilidad, en Empoderamiento y en visitas previas, vamos a darle



Libro de Actas
Junta Directiva

prioridad a estas, lo que podría generarnos es un atraso en las nuevas postulaciones, pero la idea es priorizar en las zonas de emergencia de lo que ya tenemos y con lo que es en nuevas postulaciones, bueno, ahí estaríamos por captarlas porque todavía no hemos hecho el anuncio en redes sociales para decirle que las mujeres que se vieron afectadas participen o postulen para FOMUJER y hasta enero o finales tendríamos la capacitación de los talleres regionales que les mencioné con la empresa, eso nos daría tiempo en enero avanzar con mujeres que fueron afectadas y que ya tenían su postulación en FOMUJER, por supuesto, hay que decirlo también, hay que identificarlas y hay que visitarlas, esperemos que encontremos proyectos porque también podría ser el caso que lleguemos y la señora haya perdido su proyecto productivo y entonces no podríamos, si estaba en una etapa de Desarrollo y la señora perdió todo, ella tendría que postularse para arrancar en Inicio porque no podríamos verificar el nivel de avance que llevaba el proyecto, pero con todo esto lo que quiero decir es que al dar priorización estaríamos enfocándonos aquí, pero tampoco vamos a dejar de hacer lo que hacemos, pero de hecho, FOMUJER requiere operadores móviles y requiere personal para poder ir al día con las postulaciones y eso no porque no se pueda sino porque tenemos también la obligatoriedad de cumplir en un plazo como respuesta de acuerdo a lo que tenemos establecido con el MEIC de respuesta a las mujeres y por último, en términos, la tercera se me fue doña Kryssia. -----

Directora Kryssia López Vallejos: del Reglamento, usted hablaba de flexibilizar requisitos y criterios, si eso implica alguna reforma reglamentaria o está suficientemente amplio para poder echar a andar la propuesta. -----

María Esther Vargas Vega: podríamos trabajarlo como una excepción porque no estaríamos modificando todo sino solamente que en vez de pedir un requisito de formalización en Inicio estaríamos no solicitando eso por excepción en un tiempo determinado. -----

Directora Kryssia López Vallejos: gracias doña María Esther. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: era básicamente con eso que terminó María Esther de la posibilidad de la flexibilización en la Formalización porque eso sí sería una limitante seria



Libro de Actas
Junta Directiva

para poder pensar en FOMUJERES en este momento para las personas o las mujeres afectadas. Gracias María Esther. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: y también hay -antes de darle la palabra a don Randall- también por eso menciono la conversación que había tenido con el IMAS porque nosotros tenemos, bueno, doña Kryssia que es la experta en esa materia, ustedes también dan apoyo, en este caso, a personas que entiendo yo, están como en inicio de sus actividades productivas, ahorita no lo tengo como del todo claro los términos que se utilizan, y hay otras en que entra el INAMU entonces es ahí cuando, por eso yo le dije a la Ministra, o sea, encajemos, habrán unas que IMAS podrá, el INAMU no, o habrán otras que el IMAS va a decir no, entonces entra INAMU entonces esa era como la idea de acuerdo con lo que estábamos conversando, nada más quería agregar. -----

Randall Umaña Villalobos: una consulta porque yo también tengo dudas sobre ese tema y vamos a ver, dentro del Reglamento mencionas que hay 5 posibles requisitos de Formalización, me imagino que está: la patente municipal, estar en la CCSS, estar en Hacienda y cualquier cosa me recordás las otras dos. Actualmente solo se le pide un solo requisito de Formalización y la idea es exonerar totalmente ese requisito, me preocupa que entremos en un tema de informalidad que no es sano para las usuarias y menos para para el Estado como tal, yo te entiendo que es una excepción en los casos de estas zonas afectadas, pero creo que sí se tendría que analizar bien esa parte de esa excepción porque creo que estaríamos generando un portillo entonces sí me preocupa mucho el análisis que se haga sobre este tema en específico, si de 5 solo estamos pidiendo 1 creo que eliminarlo generaría un riesgo alto en el proceso, pero sí sería importante que se valorara. -----

María Esther Vargas Vega: gracias don Randall, muy importante su pregunta, perdón, dije 5 y son 3 requisitos en etapa de Inicio, es la única que se está modificando, etapa de Inicio, no la de Desarrollo, ni Expansión, ni Consolidación donde sí se requiere ya patente municipal y permiso del Ministerio de Salud, esas no se pueden tocar precisamente por lo que usted indica, son actividades productivas que requieren, de hecho, contar con eso para garantizarle a la ciudadanía que el producto que se está vendiendo cumple con toda



Libro de Actas
Junta Directiva

la regulación que se requiere. En etapa de Inicio lo que se pide son 3 requisitos de formalización: estar inscrito en Tributación Directa, una póliza de riesgos o ser asegurada, estar en la Caja Costarricense del Seguro Social como patrono independiente; de esos 3, 1 es el que tiene que tener este proyecto de inicio, entonces lo que se le pediría es que por esta vez, como una excepción, no se cumpla con ninguno de estos sino que la persona lo realice posteriormente una vez que su negocio vuelve a tener una condición que le permita cualquiera de estas 3. -----

Eso sería lo que se estaría planteando, generalmente la experiencia que tenemos es que la mayoría de las mujeres están inscritas en Hacienda, tributan de alguna manera, es como el requisito que más tienen las mujeres para aportar. Lo que más se les dificulta es estar en la CCSS por el costo que esto tiene o tener una póliza de riesgos porque implica pagar en el INS una póliza de esta naturaleza que al año son alrededor de ₡25 000 o ₡30 000, pero ninguno de los 3, aunque son importantes, impide o tiene que ver con la calidad del servicio que se brinda, por eso es que se planteó esa posibilidad de que en esa etapa (únicamente en la etapa de Inicio) igual que las de Gestión, no presente ningún tipo de formalización, sin embargo, por supuesto, don Randall nosotras siempre seguimos indicándole a las mujeres y haciendo talleres con las ganadoras de la importancia de formalizarse porque si no se formaliza su proyecto difícilmente va a crecer. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: doña María fue muy clara y me da la seguridad de que todo está bien, pero la Auditoría Interna, yo prefiero saber si hay alguna apreciación al respecto porque para que doña María Esther -yo pensándolo así- como una discusión entre usted y yo o si no lo valoramos y lo revisamos con Legal eventualmente para también tener la seguridad, pero nada más, don Randall como Auditoría Interna, tiene alguna apreciación al respecto y doña María Esther me indica si estamos con la posición de que todo está bien o mejor para tener mayor seguridad recurrimos a la vía de criterio legal, pero me indica. -----

Randall Umaña Villalobos: de parte nuestra, por lo menos a nivel de riesgos, sí se hace una advertencia en el entendido de que el flexibilizar esto posiblemente se va a dar lo que



Libro de Actas
Junta Directiva

se ha dado en otros años que las personas no se terminan formalizando del todo y luego tiene que recurrirse a que dentro de la liquidación tengan que devolver recursos, etcétera, pero sí sería importante tener el criterio legal, teniendo ya el criterio legal se tiene una seguridad razonable del proceder apegado al marco normativo, entonces creo que sí sería importante que cuenten con el criterio legal, si criterio legal da un análisis positivo sobre el tema nosotros estaríamos satisfechos. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: ok está bien, riesgos siempre van a haber indiferentemente de emergencia nacional o no emergencia; segundo, son acciones también afirmativas en el sentido de que -como bien lo acaba de explicar doña María Esther- obviamente podemos encontrar donde teníamos una actividad productiva en un gran porcentaje de avance a conforme ahorita podrían tener un gran retroceso y es ahí cuando entramos. Yo lo veo como un estira y encoge, por un lado, sí, pero por otro lado no, ahorita me decís doña María Esther cómo la ves. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: nada más a mí desde que se discutió el último Reglamento de FOMUJERES lo vengo diciendo (yo no sé si Yamileth y don Willy se acuerdan que lo estuvimos analizando) porque es que lo que pasa es que ahorita las mujeres porque están en una emergencia, por supuesto hay que ponerle mucha más atención, pero en todo el proceso, las mujeres han dicho que esta formalización antes de empezar a producir se convierte en un cuello de botella porque no saben si van a poder avanzar o no con el proyecto, al final quedan formalizadas (ellas dicen que con una cadena en el pescuezo, así lo mencionaron) en uno de los talleres que tuvimos y no lograron salir adelante, entonces cómo valorar un tiempo de gracia para que ellas puedan avanzar con el proyecto y entonces sí proceder a formalizarse, pero no antes porque ellas no tienen el recurso para estar pagando estas condiciones y yo creo que lo he mencionado ya en varias ocasiones y que dicha que María Esther lo retoma en este momento. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: doña María Esther usted me indica desde la parte técnica que estás ahí en el día a día, por favor. -----



Libro de Actas
Junta Directiva

María Esther Vargas Vega: desde la parte técnica es importante decir que nosotros coincidimos con el criterio de don Randall, totalmente, lo hemos conversado con él, totalmente una de las cosas que nosotras como FOMUJER que no podemos propiciar es la informalidad, todo lo contrario, es muy importante que las mujeres sepan que precisamente formalizarse es lo único que les garantiza que sus proyectos crezcan porque si no el proyecto se va a quedar estancado en una Etapa de Inicio y de ahí no va a lograr avanzar, entonces al final va a ser una actividad de subsistencia y no una actividad productiva. -----

Nosotras sabemos también lo que hoy dice doña Beatriz, las mujeres lo dicen, la preocupación del pagar, pero recordemos que para eso ahora el INAMU definió participar en una etapa que no participaba antes que era la Gestación, nosotras nunca tuvimos abierto precisamente Proyectos de Gestación y se abrió en este año, en el nuevo modelo de gestión, con el objetivo de abordar a las mujeres (las que plantea doña Beatriz) que están empezando su actividad productiva y que consideran que no pueden formalizarse, que no van a tributar porque les preocupa, ellas creen que van a tener que pagar un montón de impuestos, lo cual no es real, pero eso requiere de mucha capacitación para que lo vayamos subsanando con las mujeres, pero por eso entonces ustedes definieron como Junta Directiva aprobar incluir Gestación; Gestación es eso, una señora que inicia su actividad productiva, que no tiene una gran producción, que está apenas empezando y que cuando ella logra -con el recurso de FOMUJER- crecer un poquito va a tener que formalizarse porque de eso se trata, entonces lo única que estamos haciendo aquí es la salvedad para las de Inicio. A mí técnicamente me parece importante porque esto es una propuesta, estoy de acuerdo con don Randall de que lo podamos analizar y discutir en forma conjunta técnicamente hablando porque nosotras hemos sido siempre del criterio de que es importante la formalización y reitero es solamente para Inicio, las demás tienen que cumplir con todo lo que está definido patente y todo lo demás porque, de hecho, si una mujer fue afectada en ese nivel de producción, ella va a tener ya todo eso, independientemente de que su proyecto haya sido afectado. -----

Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: de hecho, insisto, es un riesgo que se va a (...palabra ininteligible...) indiferentemente de este plan de emergencia o en lo que es el día a día, pero ahorita lo discutimos porque yo de acuerdo a lo que usted (...palabra ininteligible...) técnicamente yo diría sí y si Auditoría Interna dice voy a hacer una advertencia, yo creo que es un riesgo que indiferentemente siempre va a ocurrir y hoy podría estar ocurriendo y nosotras como institución tenemos que ver cómo resolver en el camino, como ya es un tema que se ha discutido, pero ese es mi criterio. No sé si quieren aprovechar que esté doña María Esther para hacer alguna otra consulta. -----

Directora Kryssia López Vallejos: nada más con este tema, doña Yerlin, que yo creo que es empatar la parte técnica que se haga de conformidad con la norma, nada más, porque yo comprendo muy bien lo que dice doña María Esther de ver como un proceso, en realidad los emprendimientos, las actividades productivas, es como un proceso normal de la vida: nace, crece, se desarrolla y va creciendo y madurando, entonces obviamente conforme cada etapa va a tener que llevar requisitos específicos, pero que eso entonces se alinee en la norma para que se haga conforme a derecho, que creo que es lo que está planteando don Randall, yo creo que él está de acuerdo con la parte técnica, nada más que quede bien reglamentado qué requisitos corresponden a cada etapa y si hay como algún apoyo de la parte de la Asesoría Jurídica en esto o nada más para que quede fortalecido y que esto incluso sea como la antesala para cualquier otra emergencia en cualquier otro momento, pero creo que es nada más un tema de empatar, eso era lo que quería aportarles también. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: de hecho, por eso mencionaba también lo del criterio legal, que eso también es preciso, pero nosotras que hemos estado también ahí con el tema de FOMUJERES, ese reglamento, más ahora que estamos en la reforma para arriba y para abajo (...palabra ininteligible...), pero entonces en ese sentido, creo que para tener la seguridad jurídica, para que el órgano lo tenga claro, en virtud de que la Auditoría Interna nos está haciendo este aviso entonces para tener la seguridad jurídica con respecto a la propuesta la estaríamos viendo, si Dios lo permite, para la primera sesión del próximo año;

Libro de Actas
Junta Directiva

así que doña María Esther yo creo que aquí se agotaría la parte técnica, estaríamos a la espera del criterio de Legal, si el mismo es positivo ingresaría a la Junta Directiva para en este caso se proceda con la respectiva aprobación en el sentido que no habría roce legal y si habría algún roce legal entonces les estaría comunicando y echaríamos para atrás el plan y creo que como institución revisar porque tenemos un decreto que nos permite hacer acciones afirmativas en emergencia nacional, pero no podríamos avanzar en otras ocasiones, muy irónica la vida en momentos donde más se necesita, pero bueno, lo vemos conforme resulte en el camino. Esperaríamos la parte legal. -----

Al ser las diecinueve horas con cincuenta y siete minutos se retira la señora María Esther Vargas Vega. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: entonces en este efecto es estaría, nada más, como punto de agenda que estaba inicialmente que sería mero conocimiento (no termina la oración debido a una interrupción). -----

Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: jefa disculpe, ¿sería bueno hacer el acuerdo de trasladarlo a Legal para que emitan el criterio respectivo? -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: podría ponerse así, vamos a ver qué dice la propuesta de acuerdo: Aprobar, en este caso no; dar por conocido el Plan de Respuesta a la Emergencia Nacional enviado por la Unidad de FOMUJERES. El otro sería solicitar a la Presidencia Ejecutiva realizar las gestiones necesarias para contar con el criterio legal sobre el plan de respuesta, para yo proceder a solicitarlo a la Unidad de Asesoría Legal. -

ACUERDO 6. -----

1. Dar por conocido el Plan de respuesta de FOMUJERES por la emergencia nacional. -----

2. Solicitar a la Presidencia Ejecutiva realizar las gestiones necesarias para contar con el criterio legal sobre el Plan de respuesta de FOMUJERES por la Emergencia Nacional. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

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



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Libro de Actas
Junta Directiva

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas bendiciones, feliz navidad y que tengan un buen descanso en este cierre de año, nos estaríamos viendo el 06 de enero. Yo tengo una situación, creo que sí nos vamos a tener que reunir en esa semana porque el 13 o 14, todavía no preciso, hay que presentar ante MIDEPLAN el Plan de Actualización de los Proyectos de Inversión que ya solicité actualizarlo, deberíamos tener una sesión en la primera semana de enero, la primera semana me refiero del 06 a lo que ocurra en esa semana 6, 7, 8, 9, 10 y que sea presencial porque no tuvimos el cierre de año como debía de ser, todas las Juntas Directivas tuvieron tamal, café, menos la del INAMU, así que vamos a arrancar con encuentro de año. -----

Yerlin Zúñiga Céspedes

Presidenta

JUNTA DIRECTIVA

Beatriz Castro Zúñiga

Secretaria

Secretaria

JUNTA DIRECTIVA