

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Al ser las dieciséis horas con cincuenta y un minutos del lunes veintiocho de marzo dos mil veintidós inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo 21-03-2022, celebrada de manera virtual, con el siguiente quórum:

**ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM.**

En apego a la reforma realizada al Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo del IMAS, según acuerdo CD No. 148-03-2020, de la Sesión Ordinaria No. 19-03-2020 del lunes 16 de 2020, que adiciona una sección VIII. De las sesiones virtuales al Capítulo II de dicho reglamento, y debido a la Emergencia Nacional por el COVID 19, se encuentran debidamente conectados vía remota los directores y directoras que a continuación se indicarán.

La presente sesión se realizó en forma virtual con la participación de las directoras y directores aquí indicados, para lo cual se ha llevado a cabo en forma interactiva, simultánea e integral. Todos los integrantes se conectaron en forma remota y participaron mediante voz y video, quedando claras sus manifestaciones de voluntad y acreditados sus votos tanto en la aprobación como en la no aprobación de acuerdos sometidos a discusión. Quienes participaron como invitados consignaron sus intervenciones, las cuales fueron analizadas por los integrantes del Órgano Colegiado”.

**COMPROBACIÓN QUÓRUM VIRTUAL:** Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Bach. Jorge Loría Núñez, Director, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora.

**AUSENCIA JUSTIFICADA:** Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, por encontrarse de vacaciones y el MSc. Freddy Miranda Castro, Director, por motivos personales.

**INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO, DE MANERA VIRTUAL:** MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General, Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo, MSc. María José, Rodríguez Zúñiga, Subgerenta de Desarrollo Social, Lic. Javier Vives Blen, Subgerente de Gestión de Recursos, Licda. Asesora Jurídica a.i., Wady Solano Siles, Profesional Auditoría Interna y la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de Secretaría de Actas.

**ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

El señor Juan Luis Bermúdez procede a dar lectura del orden del día y la somete a votación.

Las señoras directoras y los señores directores aprueban la siguiente:

**1. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

**2. LECTURA DE CORRESPONDENCIA**

**3. ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA**

**3.1.** Análisis de la versión final de la “Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031, PI-CD-002. Versión02” y el Plan de Acción 2022-2026 (IMAS-PE-UEIG-023-2022), **según oficio IMAS-PE-0303-2022.**

**4. ASUNTOS GERENCIA GENERAL.**

**4.1.** Análisis del Informe Anual Gestión de Riesgos Institucional 2021 (IMAS-PE-PI-0118-2022), **según oficio IMAS-GG-0544-2022.**

**5. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES**

**ARTÍCULO TERCERO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.**

El señor Presidente indica que no hay correspondencia por tratar.

**ARTÍCULO CUARTO: ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

**4.1.** *Análisis de la versión final de la “Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031, PI-CD-002. Versión02” y el Plan de Acción 2022-2026 (IMAS-PE-UEIG-023-2022), según oficio IMAS-PE-0303-2022.*

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso a la sesión de manera virtual de las siguientes personas: María Leitón Barquero, Jefa Unidad de Equidad e Igualdad de Género, Rosibel Robles Delgado, Profesional UEIG y Natalia Aguilar, Consultora PNUD.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso.

Inmediatamente hacen el ingreso a la sesión las personas antes mencionadas.

El señor Presidente este es el último instrumento de política general institucional que se estará aprobando en la conformación de este Órgano Colegiado.

Desde el inicio de la gestión y siguiendo también las orientaciones del Consejo Directivo después del diseño del Plan Estratégico Institucional, se ha definido como una de las prioridades el fortalecimiento del enfoque de género en las políticas sociales. No es casualidad que se haya echado andar justo a mitad de la pandemia la Política Nacional de Cuidados, y apoyos también para la autonomía, que en el marco de los cincuenta aniversario se trabajó intensamente con reflejar la historia, las voces y las vivencias de las mujeres en el abordaje institucional, no es casualidad que el 80% de las familias Puente al Desarrollo sean jefeados por mujeres, tiene que ver con esa brecha de desigualdad estructural que lleva a que alrededor de un 47% de los hogares en situación de pobreza, tengan una jefatura monoparental femenino.

Eso lleva entender como evolución social en el perfil demográfico de la Costa Rica, el bono de género, ese que habla de la potencialización de todas las capacidades y aspiraciones de las mujeres es clave para el desarrollo del país, y particularmente para garantizar un desarrollo sostenible.

Se ha estado trabajando desde el año 2019, pero particularmente desde el año 2020, con el Sistema de Naciones Unidas en el programa conjunto que va al fortalecimiento de la Estrategia Puente al Desarrollo.

Dentro de ellos se tiene dos grandes componentes, un componente que iba dirigido a fortalecer capacidades institucionales y otro componente que iba dirigido a aprovechar la riqueza y la diversidad del territorio en tres cantones priorizados, Buenos Aires, Puntarenas y Limón, con brechas ya conocidas por todos y todas, para implementar procesos de innovación social que fueran dirigidos a la sostenibilidad y autonomía de la mujer.

En este caso la política institucional de igualdad de género, con un enfoque de perspectiva interseccional se ubica en el primero de los componentes, pero se alimenta de la recuperación de aprendizajes que se han tenido a lo largo de los

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

últimos años, en todos los niveles de la institución en el trabajo diario y constante con mujeres de todas las regiones, de todos los grupos étnicos, de todas las edades, de todas las condiciones socioeconómicas.

La Unidad de Equidad y Igualdad de Género de la institución liderada por la señora María Leitón, desde el momento en que ella asume, ha tenido como tarea realmente enfocarse en cambios estructurales importantes, en la promoción adecuada de los derechos y particularmente en el acompañamiento a los mandatos que han emanado de este Órgano Colegiado en relación con el tema.

Una vez que se ha podido contar en el marco del programa conjunto, con el acompañamiento valioso de compañeras consultoras que han trabajado con nuestra, con las consultas públicas, hombro a hombro con el equipo de la Unidad de Género, se ha alcanzado un producto de magnífica calidad, no por ello que deje de estar sujeto a las observaciones, comentarios y aportes que en este caso el Órgano Colegiado pueda realizar, pero que si complace mucho que sea presentado ante este foro, de tal manera que se visualice como uno de los últimos legados en cuanto a políticas institucionales se puedan estar consignando como parte de una tarea incansable de la institución.

Agradece a todo el equipo técnico de la institución, la Gerencia General, de las Subgerencias, de las Áreas Regionales y Locales, que ha sido parte responsable de este esfuerzo que se ha querido desde la Presidencia Ejecutiva transformar en uno de toda la institución.

Se cede la palabra a la señora María Leitón, quien introduce indicando que hoy es un día muy especial para la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, el poder presentar a las señoras directoras y señores directores esta política.

Brinda un agradecimiento al señor Juan Luis Bermúdez, Presidente por el apoyo político decisivo en todo este proceso, así como el agradecimiento a la Gerencia General, Subgerencias, a todos los equipos de la institución involucrados, y de forma muy especial al equipo de PNUD, con quienes ha hecho un trabajo de tu a tu, de hombro a hombro, ha sido un trabajo en el que se ha aprendido mucho, ha sido un trabajo muy gratificante y el trabajo que se tiene muestra que ese proceso fue de mucho esfuerzo y éxito, porque la política que hoy se va a presentar da fe de eso.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

La Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social contempla los compromisos internacionales ratificados por el estado costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres y los retos hacia la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, incorpora las demandas expuestas por las personas usuarias, funcionarias y trabajadoras, adoptado el compromiso por la reducción de las principales brechas de género identificadas en el IMAS, mediante la definición de dos ejes estratégicos que orientaran a la institución a la transversalización de la igualdad de género en los próximos diez años, también nutre el accionar de la institución con enfoques conceptuales y principios mandatorios que deben guiar el rumbo del instituto en consonancia con su ley.

El proceso de diseño y elaboración de esta política inicio desde el año 2019, pero en julio del 2020 cuando llegó a la Unidad de Género, se comenzó con el proceso de trabajo con el PNUD, ha sido un proceso un poco largo y cree que ha valido la pena la reflexión y todo lo que se ha podido hacer.

Este proceso ha sido liderado por la Presidencia Ejecutivo, Consejo Directivo, Unidad de Género y con el acompañamiento de una comisión contraparte del Programa de Naciones Unidas, quien ha brindado un apoyo técnico, financiero con la contratación de una consultoría, sino además de una persona de planta del PNUD, la señora Aurora Camacho, quien lideraba el apoyo de este equipo y brindaba insumos técnicos para que el trabajo fuera de mucha calidad, así como las consultoras que contrataron son personas con mucha experiencia.

Esta política es una política pionera con enfoque interseccional, el cual habla de una mirada que permite ir más allá de la integración de la igualdad de género, porque reconoce otras formas de discriminación y exclusión que experimenta la población objetivo de la institución derivadas de entidades múltiples que consisten en una persona o colectivos de personas, como la etnia, condición socio económica, edad, condiciones de discapacidad, identidad de género, orientación sexual, nivel académico entre otras.

Las políticas de la igualdad de género precisan del enfoque interseccional para evidenciar las desigualdades y las múltiples discriminaciones que se dan como consecuencia de combinación de distintas problemáticas sociales. Por tanto la interseccionalidad como herramienta de análisis y construcción metodológica presente en la política, le permite al IMAS el avance de la inclusión social, el

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el acceso e igualdad de oportunidades para el goce de los derechos fundamentales.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente procede a realizar una presentación a la señora Natalia Aguilar, Consultora PNUD de las personas que conforman el Consejo Directivo, así como del equipo gerencial y de las personas en función de su cargo.

Se hace una presentación con filminas que forman parte integral del acta.



La señora María Leitón indica que en el contexto se quiso retomar estos dos párrafos de la presentación que hizo el señor Juan Luis Bermúdez, Presidente, según se muestra en la siguiente lámina.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

## ¿Porqué una política de igualdad de género?

*"No obstante, mal haríamos de revestirnos de complacencia mientras una sola de las niñas y mujeres del país enfrente el sesgo en las dinámicas sociales y en el trato institucional, y en tanto las barreras en el acceso a oportunidades le impidan cumplir con sus metas de desarrollo individual y transformación social.*

*Sabemos que son más en número, y que -particular pero no exclusivamente- estas situaciones se intensifican en ausencia de factores protectores del entorno y condiciones socioeconómicas desventajosas de familias y comunidades de nuestro país, tales como la pobreza, la desigualdad y la exclusión."*

Juan Luis Bermúdez Madriz  
 Presidente Ejecutivo IMAS



Se también responder esta pregunta con la otra cara de la moneda. Lo que el señor Juan Luis Bermúdez anota en su presentación es lo que un Estado sensible y un Estado que respeta los derechos humanos debe hacer.

Se presenta un relato de vida de la señora Gloria Hernández Bravo, tomado del Libro de Retos y Victorias del Bicentenario.

RELATO DE VIDA

# Gloria HERNÁNDEZ BRAVO

HEREDIA  
37 AÑOS  
5 HIJOS



“ Hablarles a las mujeres para que sepan lo fuertes e importantes que somos ”

\*TOMADO DEL LIBRO RETOS Y VICTORIAS DEL BICENTENARIO





**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Se quiso traer la otra cara, que es a quien la institución debe servir, que es a las personas en condiciones de pobreza, y en este caso se trajo esta historia.

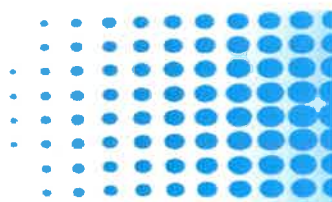
Se escogió este relato porque lo que se hablaba de la interseccionalidad aquí se pudo ver, cuando una mujer es migrante, todas las desventajas que tiene, las discriminaciones, la desigualdad, y esto muestra la importancia de que se tenga esa mirada de interseccional a la hora de hacer políticas públicas, y en este caso la política de igualdad de género de la institución. Es un relato fuerte, pero así son las historias de las personas a quien se atiende, y entre más se tenga esa mirada que busca ir más allá, inclusive de la igualdad de género, es una mirada que puede visualizar las múltiples discriminaciones que atraviesa las mujeres.

A nivel de contexto esta es la parte introductoria.

El señor Presidente cede la palabra a la señora Natalia Aguilar, Consultora PNUD, quien hace la presentación.

Inicia agradeciendo e indicando que es psicóloga de formación y es parte del equipo consultor contratado por el Programa de Naciones Unidas de Desarrollo, que estuvo acompañando este proceso de elaboración de la política.

**RESULTADOS DEL  
DIAGNÓSTICO**



Desde el año 2019 había empezado el proceso de consulta con las personas funcionarias y trabajadoras para conocer cuál es la realidad en materia de Igualdad de Género, brechas, discriminaciones, desigualdades, oportunidades de mejoras que la institución tiene para con este tema.

Esto se realizó a través de una encuesta y una revisión de indicadores que es parte de un mecanismo que se llama Indica Igualdad, que es una herramienta del PNUD justamente para diagnosticar, para mapear la realidad de igualdad de género de las organizaciones y de las empresas.

El año pasado en este proceso de consultoría se ha ampliado los resultados de esta consulta también con algunos mecanismos extras, se estuvo realizando



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

algunas entrevistas, grupos focales, encuestas con personas usuarias, representantes de estas intersecciones que la señora María Leitón mencionó en su momento.

Comparte en resumen los resultados de ese diagnóstico, que se viene haciendo desde esa primera herramienta y que se completa a través de otras técnicas metodológicas el año anterior.

La siguiente filmina detalla un resumen de las necesidades que las personas usuarias que participaron de estas diferentes técnicas hicieron saber que era prioritarias para tomar en consideración en la política.



Se habla de un primer tema de abordar que considere las necesidades de cuidados, donde se está en una crisis social y que limita en mucho el crecimiento y desarrollo laboral, personal, integrar de las mujeres, principalmente a quienes se les asigne este rol de personas cuidadoras.

Uno de los puntos modulares que las personas usuarias hacen ver es, que se necesita trabajar más fuertemente del tema de diferentes opciones para la responsabilidad social de los cuidados que permita continuar en el desarrollo, inclusive acceder a los diferentes servicios, beneficios y mecanismos que la institución tiene para brindar a estas personas usuarias.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Se habla también de una necesidad de mejorar los canales de comunicación, sin bien las personas usuarias comentan que esto ha ido mejorando con el tiempo, cada vez hay más oportunidad de conocer esta oferta programática que tiene el IMAS, de comunicarse de manera más abierta, sobre todo como las diferentes tecnologías de comunicación que se van incorporando, todavía está siendo falta para ciertas personas que esta comunicación llegue de manera más directa.

Otra necesidad muy importante de diagnosticar es la simplificación de trámites, ha habido un avance, ha habido mayor apertura para trabajar en este tema y se ha ido progresando al respecto, sin embargo todavía hay con ciertos niveles educativos, cierto acceso a Tecnologías de información, a redes social, a conectividad, todavía hay ciertas barreras, y está muy asociado al tema de cuidados para que la personas en su diversidad y principalmente las mujeres puedan realizar todos los trámites y todos lo procedimientos necesarios para ser parte de la institución, recibir algún servicio o beneficio.

Por otro lado, todavía quedan retos para la erradicación de diferentes formas de discriminación y violencia que afectan de manera diferenciada a las mujeres según sus intersecciones, mujeres que viven en una zona rural, mujeres con alguna condición de discapacidad, están mencionando, existen todavía algunos sesgos que las personas funcionarias y trabajadoras, así como otras personas del todo social, podrían estar teniendo una injerencia diferenciada y directa en estas poblaciones, y mucho sobre esta atención un poco a esta clientela y seguimiento necesita ser revisado para erradicar cualquier de violencia y discriminación.

Se habla también de una necesidad importante de debida diligencia donde todas las personas funcionarias, trabajadores y trabadoras cuenten con las competencias necesarias para atender esa diversidad de realidades y necesidades con un enfoque de género interseccional. Es común escuchar como según el tipo de experiencia que como mujer usuaria he tenido, a lo mejor tuve buena suerte, por decirlo muy coloquialmente, o de pronto no lo tuve tan buena suerte porque la persona con la que tuve algún tipo de seguimiento no tenía toda la formación, o herramientas, o toda la sensibilidad para abordar con esta perspectiva mi situación particular, mi caso o el de mi familia.

Se habló de una necesidad de una accesibilidad interseccional, justamente que reconozca es biodiversidad de realidades y como necesitamos hacer muchas veces algunos ajustes en la comunicación, en los procedimientos, seguimiento, canales para llegar a toda esa población que está necesitando de la institución.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Como ya se comentó en la parte de canales de comunicación, una necesidad de cambiar un poco el paradigma en relación con la atención hacia los hombres. Este es un tema muy honestamente salió más fuertemente de mujeres participantes de la consulta y de las personas funcionarias, trabajadoras indicando diferentes situaciones en las cuales los hombres podrían estar experimentando discriminación en la institución y podría no estarse tomando en consideración sus necesidades y realidades de forma más integral.

Esto como un resumen de los puntos más importantes que se obtuvieron a través de la consulta con personas usuarias.

Cuando se habla de las necesidades detectadas por las personas funcionarias y trabajadoras, se encontró una importante necesidad de revisar los procesos de gestión de personal, se habla de reclutamiento, promoción, desempeño, el acceso a capacitaciones, flexibilidad laboral, todo este tipo de acciones o procesos que por lo general vinculan a los recursos humanos, porque tienen un correlato en la cultura general de la institución muy importante, y que no depende solamente de esta área, y como esos procesos deberían procurar más la verdadera inclusión de esa diversidad de los géneros que están presentes en la institución.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

También es importante un mayor reconocimiento del valor del trabajo de todas las personas en su diversidad, habría algunas personas que sienten que su labor, su trabajo, o su compromiso no están siendo suficientemente valorado a nivel institucional, a pesar del componente de género que tiene de por sí, un poco para las mujeres es más constante este mandato de demostrar ese valor constante que está aportando a la organización para la cual labora.

Por otro lado, se habla de la necesidad de homogenizar la cultura institucional respecto a la igualdad de género, se reconoce los múltiples esfuerzos que se han realizado por diferentes vías y canales para trabajar este tema, sin embargo, hay información que no está estandarizada, hay personas que tienen tal vez bastante conocimiento, muchos y muchas a lo mejor lo han adquirido por cuenta propia, por deseo personal, y otras personas y otras instancias todavía requieren por lo menos las competencias y herramientas básicas para aplicar esta igualdad de género, inclusive para definir que si es y que no es esa igualdad de género.

Muy importante también es que hace falta trabajar más fuertemente en la salud integral preventiva para las personas funcionarias y trabajadoras, en este caso se piensa que la inclusión únicamente tiene que ver con esos procesos que recursos humanos realiza, sin embargo, se habla de igualdad de género a lo largo y ancho de la organización y de los diferentes procesos que lo transversalizan, siendo el tema de la salud muy importante y en el cual se puede transversalizar este enfoque de género.

Además, se detecto una necesidad importante de aprovechar aún más las tecnologías de información y canales de comunicación con los que cuenta la institución para mejorar la gestión de la igualdad de género, este involucramiento de las personas con la organización y demás.

Por último, la toma de conciencia y la competencia que tiene que ver con el resultado anterior de debida diligencia. Cómo se logra que las diferentes personas en la institución que se vinculan con personas usuarias, pero que también, aunque no lo hagan, tengan esas competencias, esas herramientas, esas habilidades desarrolladas para atender de la manera más integral inclusiva con enfoque de igualdad de género interseccional a las personas con las que se relaciona, pero también con sus padres, como se fomenta esa cultura de mayor igualdad e inclusión intrainstitución también.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022

Estos resultados y otros se pueden ampliar con mayor profundidad en la política, hacen ver esta necesidad tan importante de que la estrategia general de la política sea transversalizar el género a lo largo y ancho de la organización. Esto es un fenómeno ya muy conocido que se le llama Gender Mainstreaming, que tiene que ver justamente con eso, en cada rincón, en cada decisión, en cada acción, en cada área, en cada departamento, en cada persona se debe colocar estos llamados y muy conocidos lentes de género para empezar a analizar y actuar en la cultura organizacional y en los procesos organizaciones con esta mirada. Va a consistir justamente en utilizar este enfoque en cada proceso, en cada actividad y también va a permitir articular esas actividades del día a día que se hace en la organización para ese fomento del empoderamiento físico económica y la toma de decisión de las mujeres, siendo las mujeres las principales víctimas, o las que sufren las principales consecuencias de la socialización de género, de las brechas y desigualdades que actualmente se tienen.

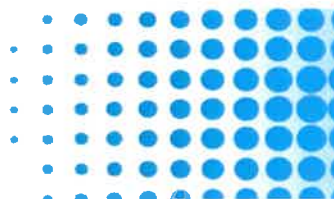
Esto por supuesto sin invisibilizar que hay hombres que también experimentan diferentes consecuencias debido a esta socialización a nivel interno, inclusive los resultados se pueden evidenciar en algunos puntos como hay necesidades particulares que atendíéndolas podrían cerrar brechas que están en este momento afectando principalmente a los hombres, por lo que tiene que ver con una visión muy integral de este enfoque de género interseccional, donde no hay un solo hombre y una sola mujer igual a otro u otra dentro o fuera de la institución.

## Estrategia general: Transversalización del género

- También conocido como gender mainstreaming.
- Consiste en integrar el enfoque de género a todos los procesos y las actividades de una organización.
- Articula todas las actividades usuales de servicio de la institución con el empoderamiento físico, económico y de toma de decisiones de las mujeres.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

**POLÍTICA  
PROPUESTA**



Con respecto al contexto cuenta algunos detalles generales de la política que muestra un poco como está estructurada la propuesta que se presenta.

Algunas de las características de esta política es que el tener un alcance institucional permite abordar a todo el territorio nacional, al final se está hablando como si fuera una política con proyección de política de Estados.



En el mapa se puede observar las Áreas Regionales de Desarrollo Social de la institución y como correlacionan con las regiones de planificación establecidas por MIDEPLAN. Lo importante es ese alcance que estaría teniendo la política justo por la organización administrativa que tiene como institución.

Es una política que responde a las necesidades de la población en pobreza y pobreza extrema, y estas fueron las personas que se mapearon en el diagnóstico,



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022

en las diferentes estrategias de diagnóstico que se utilizan y que además es ese punto foco de atención que tienen como institución.

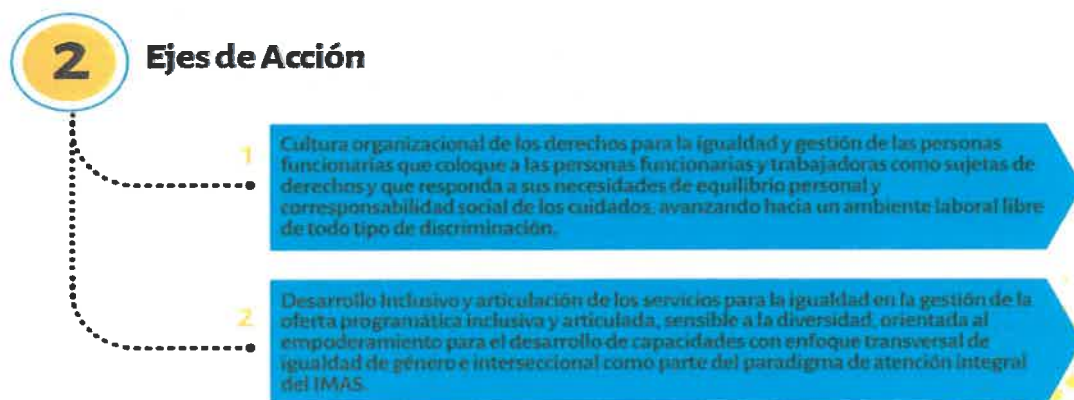
Se habla de una modalidad distributiva entendiendo como estos diferentes recursos que pueden generarse alrededor de la política, se va a dar un seguimiento para que sean asignados de acuerdo con esas necesidades diversas que tienen las personas en este enfoque de interseccionalidad.

Proyección Política de Estado lo dice al alcance y debido también a la normativa y todo el marco que existe para la atención de la situación de pobreza en el país. También se habla de resultado de escala nacional justamente por este alcance y por este lineamiento con la estrategia de país para combatir y erradicar eventualmente la pobreza y la pobreza extrema.

El objetivo general de la política se detalla en la siguiente filmina.



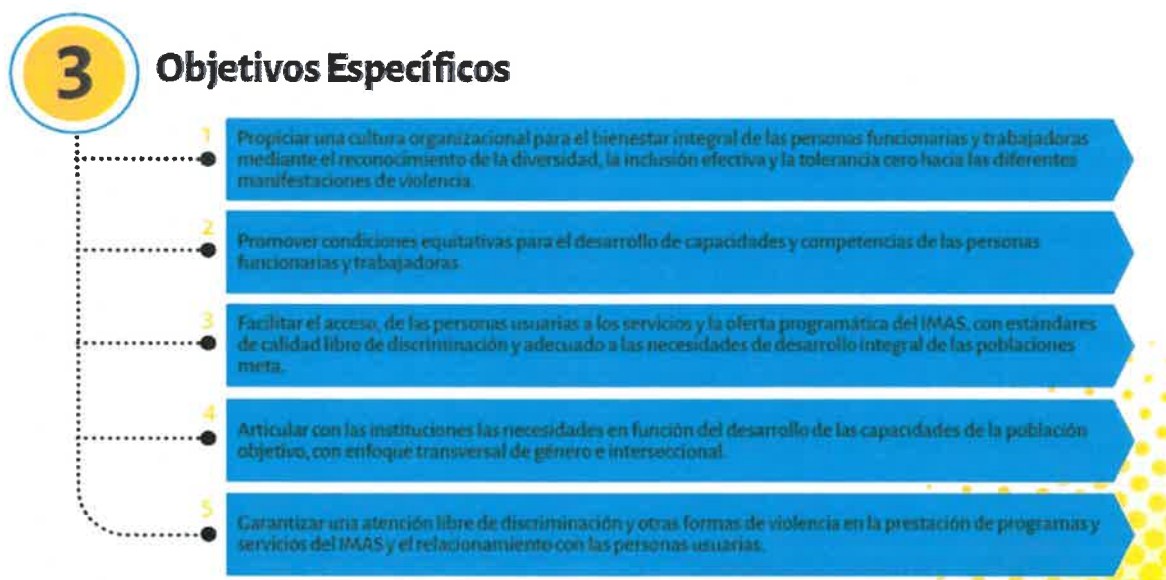
Genera dos ejes, según se muestra en la siguiente diapositiva.





**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

La siguiente diapositiva muestra los objetivos específicos.

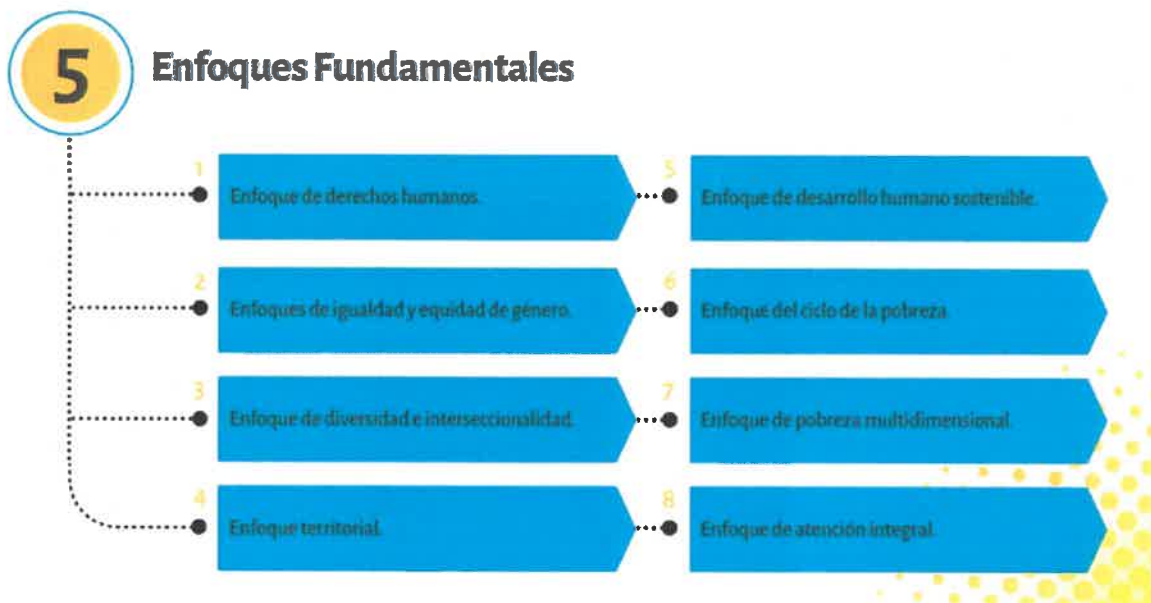


Se cuenta con principios y ejes que van a orientar justamente el desarrollo de esta política y la implementación, según se muestra en la siguiente lámina.



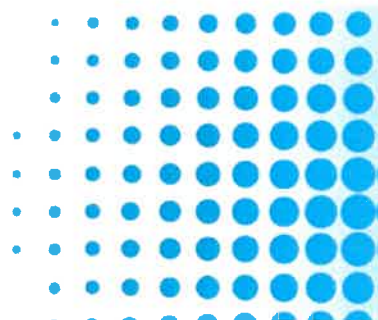
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Los enfoques van a orientar la ejecución de esta política.



Se hace un resumen de los ejes, objetivos específicos y resultados esperados.

**RESUMEN DE EJES,**  
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y**  
**RESULTADOS**



Se enfatiza en los resultados, en este eje se está hablando de cultura organizacional, principalmente y para este primer objetivo del eje de esa cultura de bienestar, inclusión y cero tolerancias a la violencia.

Para este eje y objetivo se espera un fortalecimiento de los conocimientos de enfoques en materia de género y pobreza en las personas funcionarias y trabajadoras.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

**Eje1**

Cultura organizacional de los derechos para la igualdad y gestión de las personas funcionarias que colóque a las personas funcionarias y trabajadoras como sujetas de derechos y que responda a sus necesidades de equilibrio personal y corresponsabilidad social de los ciudadanos, avanzando hacia un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación.

**Objetivo 1.1.**

Propiciar una cultura organizacional para el bienestar integral de las personas funcionarias y trabajadoras mediante el reconocimiento de la diversidad, la inclusión efectiva y la tolerancia cero hacia las diferentes manifestaciones de violencia.

**Resultados esperados**

- 1.1.1 Fortalecimiento del conocimiento de enfoques en materia de igualdad de género y pobreza de las personas funcionarias y trabajadoras.
- 1.1.2 Desarrollo de las capacidades y destrezas para que las personas funcionarias y trabajadoras establezcan relaciones no violentas e inclusivas.
- 1.1.3 Reducción significativa de los incidentes dentro de las relaciones laborales relacionados con micromachismos, violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.
- 1.1.4 Gestión de la salud integral de las personas colaboradoras (incluyendo la salud física y mental) considerando las diferencias sexo-genéricas y la diversidad.
- 1.1.5 Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con el funcionariado.

Se espera un desarrollo de las capacidades y destrezas para que las personas funcionarias y trabajadoras establezcan relaciones no violentas e inclusivas.

También se espera una reducción significativa de los incidentes dentro de las relaciones laborales relacionados con micromachismos, violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.

Se espera también gestión de la salud integral de las personas colaboradoras (incluyendo la salud física y mental) considerando las diferencias sexo-genéricas y la diversidad.

Asimismo, se espera mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con el funcionariado.

En este mismo eje de cultura organizacional para el objetivo 1.2, en específico que tiene que ver con esa igualdad, ese desarrollo de condiciones equitativas para las personas.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

**Eje1**

Cultura organizacional de los derechos para la igualdad y gestión de las personas funcionarias que coloque a las personas funcionarias y trabajadoras como sujetos de derechos y que responda a sus necesidades de equilibrio personal y corresponsabilidad social de los ciudadanos, avanzando hacia un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación.

**Objetivo 1.2.**

Promover condiciones equitativas para el desarrollo de capacidades y competencias de las personas funcionarias y trabajadoras.

**Resultados esperados**

- 1.2.1. Desarrollo de capacidades institucionales de gestión de personal con enfoque de género y diversidad.
- 1.2.2. Desarrollo de competencias en la gestión del funcionariado en su diversidad, en materia de igualdad de género.
- 1.2.3. Configuración y certificación sostenida de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral, con certificación del sello de Igualdad de Género.

Se espera el desarrollo de capacidades institucionales de gestión de personal con enfoque de género y diversidad.

También se espera el desarrollo de competencias en la gestión del funcionariado en su diversidad, en materia de igualdad de género.

Así, como la configuración y certificación sostenida de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral, con certificación del sello de Igualdad de Género.

Para el eje 2 se habla de un poco más externo hacia la institución, hacia esa población usuarias, se habla de esos servicios que van a ser inclusivos, van a ser articulados, sensibles a la diversidad y al empoderamiento de las mujeres este enfoque de género transversal.

Un primer objetivo que tiene que ver con la no discriminación y el trato integral adecuado en la Oferta Programática, para la cual se espera estableces procesos de mejora en el diseño e implementación de esos servicios en beneficio del IMAS,



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

que atienda a esas necesidades, intereses de esas mujeres y hombres que son personas usuarias de la institución.

## **Eje 2**

Desarrollo Inclusivo y articulación de los servicios para la igualdad en la gestión de la oferta programática inclusiva y articulada, sensible a la diversidad, orientada al empoderamiento para el desarrollo de capacidades con enfoque transversal de igualdad de género e interseccional como parte del paradigma de atención integral del IMAS.

### **Objetivo 2.1.**

Facilitar el acceso, de las personas usuarias a los servicios y la oferta programática del IMAS, con estándares de calidad libre de discriminación y adecuado a las necesidades de desarrollo integral de las poblaciones meta.

### **Resultados esperados**

- 2.1.1. Establecimiento de procesos de mejora continua en el diseño y la implementación de los servicios y beneficios del IMAS, atendiendo a necesidades e intereses prácticos y estratégicos de mujeres y de hombres.
- 2.1.2. Priorizar la atención de la población objetivo en los diferentes servicios institucionales y con enfoque de territorialidad y de interseccionalidad
- 2.1.3. Revisión de los procesos y normas que se están desarrollando para la atención de la población objetivo y que generan discriminación en el acceso.
- 2.1.4. Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con la población objetivo.

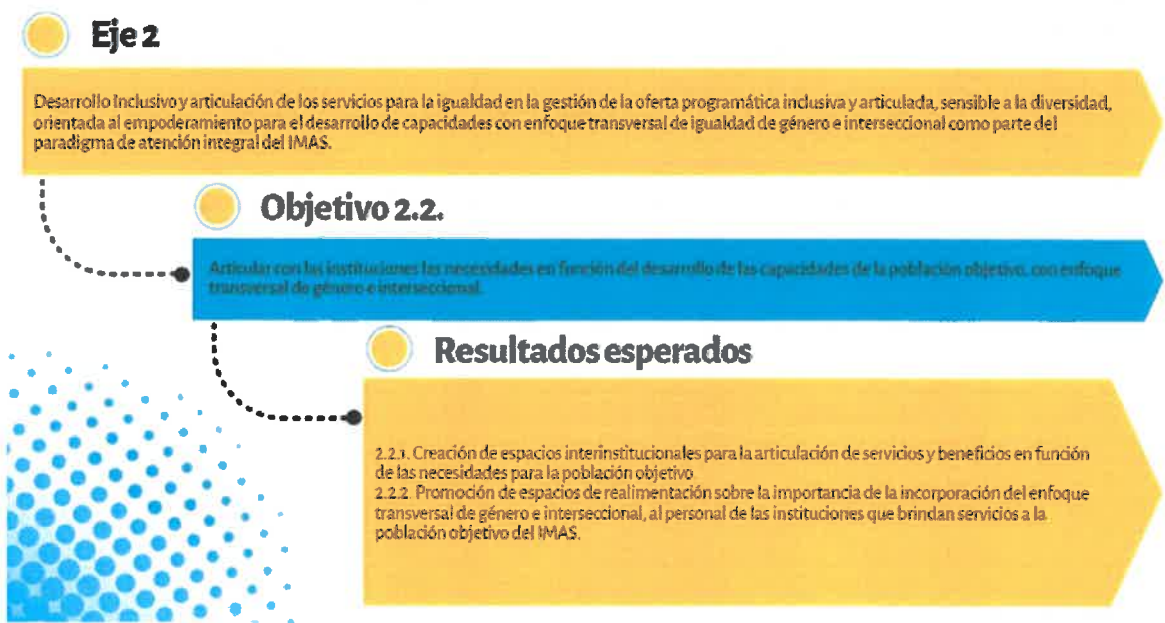
Priorizar la atención de la población objetivo en los diferentes servicios institucionales y con enfoque de territorialidad y de interseccionalidad.

Revisión de los procesos y normas que se están desarrollando para la atención de la población objetivo y que generan discriminación en el acceso.

Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con la población objetivo.

Para el objetivo No. 2 de este eje más externo tiene que ver con esta articulación con instituciones para comprender estas necesidades y generar las capacidades para poderlas atender.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**



Creación de espacios interinstitucionales para la articulación de servicios y beneficios en función de las necesidades para la población objetivo.

Promoción de espacios de realimentación sobre la importancia de la incorporación del enfoque transversal de género e interseccional, al personal de las instituciones que brindan servicios a la población objetivo del IMAS.

Por último, el objetivo 3 de este segundo eje tiene que ver con la atención discriminación y otras formas de violencia en la prestación de programas y servicios del IMAS y el relacionamiento con las personas usuarias.

Se espera el desarrollo de los servicios y los beneficios del IMAS con acciones de prevención de todas las formas de discriminación en la atención de las personas usuarias. Además la prestación de los servicios con estándares de calidad y calidez y la simplificación de trámites progresiva desde un enfoque de derechos, en la prestación de los servicios institucionales.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

**Eje2**

Desarrollo Inclusivo y articulación de los servicios para la igualdad en la gestión de la oferta programática inclusiva y articulada, sensible a la diversidad, orientada al empoderamiento para el desarrollo de capacidades con enfoque transversal de igualdad de género e interseccional como parte del paradigma de atención integral del IMAS.

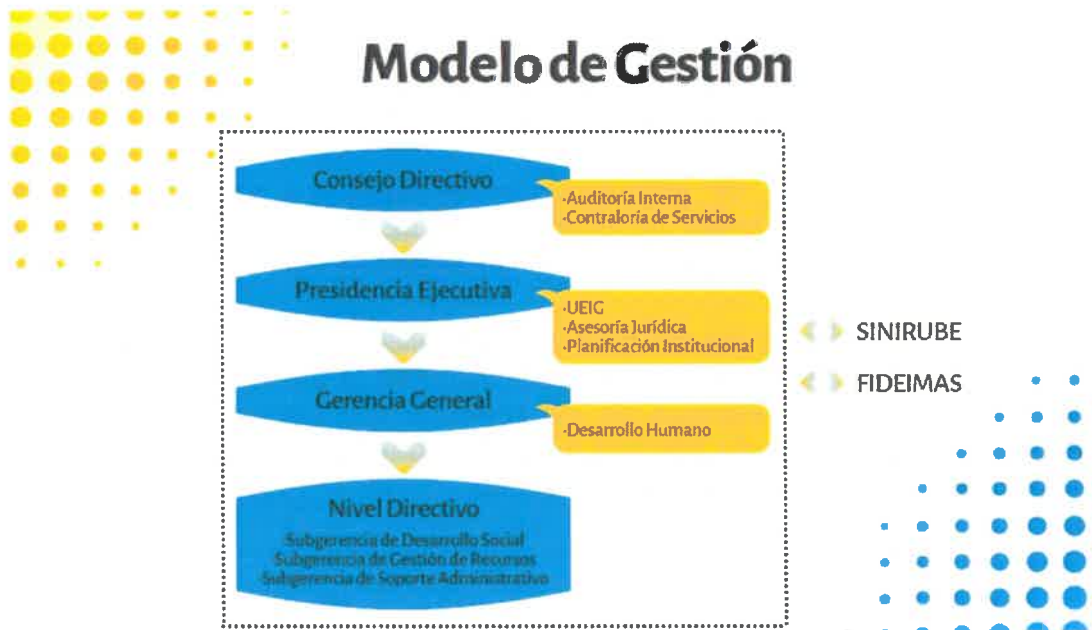
**Objetivo 2.3.**

Garantizar una atención libre de discriminación y otras formas de violencia en la prestación de programas y servicios del IMAS y el relacionamiento con las personas usuarias.

**Resultados esperados**

- 2.3.1. Desarrollo de los servicios y los beneficios del IMAS con acciones de prevención de todas las formas de discriminación en la atención de las personas usuarias.
- 2.3.2 Prestación de los servicios con estándares de calidad y calidez.
- 2.3.3 Simplificación de trámites progresiva desde un enfoque de derechos, en la prestación de los servicios institucionales.

Se propone un modelo de gestión en el cual todas las personas y todas las áreas forman parte de alguna manera.





**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Se habla de un liderazgo desde la Presidencia Ejecutiva y un apoyo técnico de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género del IMAS, pero como cada una de las áreas en los diferentes niveles, instancias asesoras, instancias adscritas también van a tener una corresponsabilidad en los principios de esta política y que se pueda poco a poco ir logrando que cada persona sienta identificación con la política y con acciones que pueda establecer de su propio puesto, de su propia trinchera, por decirlo de alguna manera, lo que pueda hacer para aportar para la igualdad.

Dentro de las conclusiones se tiene lo que muestra la siguiente filmina.

## Conclusiones

*La PIGI, brinda respuesta a la Agenda 2030, los ODS y otros acuerdos marco ratificados por el país. Guarda coherencia con el "Plan Nacional para la Superación de la Pobreza e Inclusión Social 2022-2030" y la Política Institucional para la Atención Integral de la Población en Pobreza y Pobreza Extrema 2020-2030.*

*Reconoce el desbalance histórico que sigue pesando sobre las mujeres. Evidencia que, para erradicar la pobreza, se debe abordar la diversidad de necesidades desde un enfoque de género interseccional.*

*La PIGI-IMAS fue inclusiva en su elaboración. Convocó personas usuarias (mujeres y hombres) y representantes de grupos de la sociedad civil de todas las ÁRDS. Consultó también a las personas funcionarias y trabajadoras de todos los niveles, unidades, departamentos y dependencias.*

*Las acciones que plantea robustecen al IMAS como institución clave en el desarrollo social y económico del país.*



El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente indica que se ha logrado hacer una síntesis maravillosa de un documento que es extenso, profundo, pero que se convierte ahora en un marco de referencia indiscutible. Algunas cosas están dadas por sentado porque han sido ya declaradas disposiciones institucionales, en realidad se transforme en una prestación de servicios pertinente a las necesidades de la equidad de género y que al mismo tiempo pueda transformarse eso en una vivencia sentida por parte del personal de la institución. Lo cierto es que no se puede dejar de reconocer que iniciando por casa se tiene retos importantes que

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

deben ser atendidos si se quiere efectivamente trasladar en coherencia un mensaje de igualdad.

La Licda. Ericka Álvarez, Directora agradece a las señoras María Leitón y Natalia Aguilar y al equipo que trabajó en torno a esta política. Es un instrumento bastante completo, está a la altura de los tiempos y recoge eso lo que muchas veces se ha dicho en el Consejo, la interseccionalidad como una realidad interna y externa de las personas con las que trabaja la institución.

Esto llena de alegría de que este documento quede aprobado antes de que termine esta administración, es satisfactorio que no se hayan ido sin que esto quedara listo, realmente se siente muy contenta que esta sea la última política que se va a aprobar en esta Junta Directiva.

Considera que se deben ocupar en trazar las líneas de cómo hacer para que toda gente en los distintos niveles de la estructura organizativa pueda palmearse de los alcances de esta política.

A nivel central puede haber un mayor dominio de los enfoques planteados de la lógica de los principios planteados para el trabajo, pero puede ser que en otros niveles de participación no haya tanto conocimiento, incluso exista lenguaje...

Esto significa un trabajo articulado muy importante que se debe apoyar desde esta Junta Directiva para lograr que se pueda transversalizar la política en todos los niveles de acción de la institución.

En lo personal, agregaría como un punto adicional el que se pueda, sabe que ya se ha intentado, el de avanzar a llevar la debida diligencia que es exigida al Estado ante los organismos internacionales y ante los convenios internacionales a las compras públicas que realiza la institución, que no se tengan carteles que no incluyan criterios de inclusión y de igualdad de género. Comenta, que en el Ministerio de Trabajo hace varios años se ha venido trabajando en la construcción de un ... laborales que se espera este listo antes de que salga la Administración, y que además incluye un reconocimiento a otras acciones, o buenas prácticas dirigidas a poblaciones que han estado históricamente excluidas en temas labores y se quiere avanzar en eso.

Cree que ahí es dar un paso más adelante asumiendo las responsabilidades que tiene el Estado principalmente en el marco de los principios rectores de empresas

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

y derechos humanos, que es algo que tiene ya rato, ya cumplieron diez años y así ha sido poco explotado desde las proveedurías estatales. Sería como agregar un componente que cierre esta gestión para poder estar viendo a las partes interesadas a la institución, que son la población objetivo, la población interna que trabaja con la institución y la gente con la que se desarrollan contratos administrativos, eso sería bueno poder extender a ese nivel a la gente que se contrata.

Reconoce que ya ha habido un esfuerzo porque ya se ha explicado, pero sería bueno consolidar la materia y recordando que es algo posible porque la ley ya permite que se establezca contrataciones y que estos respondan a criterio de sostenibilidad en temas de innovación, de sostenibilidad ambiental o sostenibilidad social y que precisamente tiene que ver con todo el tema de igualdad de género.

Por otro lado, señala que muchas veces se piensa que con hacer una política se resuelve todo, pero lo cierto del caso es... lo más difícil, no se puede esperar que la población objetivo termine gestando proyectos de vida mucho más esperanzador y que le den mucha más sostenibilidad a lo largo de la vida, si la gente a lo interno no está..., ni se la cree, si ni siquiera las compañeras y la gente en los territorios y compañeros han logrado permearse de toda esta realidad.

Cuando el IMAS logre hacer esto una realidad de su gestión interna y lo proyecto hacia lo externa, está transformando al país, es por eso por lo que este tema tiene que revestir prioridad absoluta y que se pueda empezar a trabajar desde mañana mismo en el proceso de poder llevar la política.

El trabajo está a la altura de los tiempos y ha abordado todas las posibilidades de enfoque que hay que tener. El tema de la institucionalidad no se puede seguir dejando de lado, dentro de la lógica ODS de no dejar a nadie si no hay interseccionalidad no hay una aberración real de las situaciones de las personas.

Esto le recuerda algo que el director Ronald Cordero dice, de dejar de hablar de vulnerabilidad, hay que aprender a ponerle nombre a las cosas y cuando se ha hablado de vulnerabilidad, se está en realidad hablando de personas que enfrentan en múltiples interseccionalidades... que es situación de mucho más exclusión y discriminación. Hay que usar un término más apropiado para identificar esas realidades que se habla con se toca el tema de vulnerabilidad, porque se puede hablar de mujeres que quizás tengan una condición socioeconómica estable de repente en... valoración en situación de violencia, o de personas

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

que... por discapacidad, pero tiene una gran cantidad de necesidades derivadas de la discapacidad que no están siendo atendidas por ninguna instancia del Estado.

Se cuestiona si no será mejor, que incluso desde la lógica del resto de la política pública que se aplica en materia de pobreza, se empiece a incorporar el concepto de interseccionalidad para ir explicando con mayor sentido esa vulnerabilidad de que tantas veces se ha hablado y que a veces cuestionan tanto.

Reitera su satisfacción de que esta sea la última política que va a aprobar esta conformación de Junta Directiva y de haber sido parte de este momento histórico de la Junta.

El Ing. Rolando Fernández, Director de igual manera agradece por la presentación y el trabajo realizado. En lo personal, se siente bastante ajusto y conforme con lo expuesto. Suscribe todo lo que la directora Ericka Álvarez ha mencionado y le parece que ahora lo que toca es poner en operación la política. Vienen procesos bastantes complejos donde la discusión sobre los derechos humanos, sobre los derechos de igualdad y de equidad, siguen estando en la boca de la discusión pública y donde no se sabe a ciencia cierta, cual va a ser el rumbo, no se sabe si se sigue progresando y profundizando los derechos, o más bien se retrocede en los mismo. Ahí le parece fundamental de previo y con la Comisión Institucional se empiece a trabajar no reactivamente frente a la coyuntura, sino proactivamente para lo que viene, y ya con la política instaurada, sobre todo cuando la discusión pasa por el tema de la objeción de conciencia y donde de una u otra manera se puede crear más política, se puede crear más donativa y demás, pero si no se tiene el brazo, y si no se avanza a una formación literalmente, se avanza hacia una formación en género y en equidad, y se hace todos los día y que no es lineal, y que hay retrocesos y que hay avances, es que le parece necesario que esta política empiece a tomar operación. Esto lo dice en términos de lo que viene y también en términos del valor que la política tiene a nivel país, no hay otra política de ese tipo en otras instituciones, donde ya de previo se conoció la interseccionalidad como un elemento necesario y suficiente para avanzar en acción institucional. El avance que se puede tener en esta materia a nivel país, esta política puede ser pionera, nada más y nada menos en una de las instituciones más grandes del sistema de protección social del país.

Queda complacido, pero ejerce un poco de presión ante esta coyuntura porque toca a quienes se quedan, el velar por que esta política se cumpla, porque

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

perfectamente podría entrar en desuso si acciones institucionales perfectamente la puede dejar de lado. En ese sentido, le parece gratificante lo que la directora Ericka Álvarez menciona con respecto al tema de las vulnerabilidades, y la tarea que queda es ver como se incorpora la discusión sobre vulnerabilidad ya no como discusión, sino como un elemento sentado en la acción institucional, es un reto y empieza por acá.

Queda con el agradecimiento, con la satisfacción y con el sentido de urgencia de que esta política pronto heche andar, sabe que se está trabajando, pero un poco es que la política tome el rumbo de la acción y que sirva también para validar nuestro accionar institucional.

El Bach. Jorge Loría, Director da las gracias a la señora María Leitón y al equipo por esta presentación. Señala, que desde hace tiempo se estaba esperando esto, es una política que da el inicio a algo muy positivo. Espera que esto baje a todas las direcciones regionales, y pone en compromiso a quienes se quedan en este Consejo Directivo de velar porque estas políticas lo más pronto posible se estén llevando a cabo, se estén aplicando. Su compromiso como miembro del Consejo Directivo es velar junto con los directores que quedan, para que esto se cumpla, y se lleve a cabo.

Se consigna el retiro momentáneo del señor Juan Luis Bermúdez, Presidente al ser la 6:07 p.m.

El Lic. Rolando Fernández, Vicepresidente cede la palabra a la señora María Leitón.

Agradece la señora María Leitón, las palabras externadas por la Licda. Ericka Álvarez y los señores directores. Se refiere al tema que planteo la directora Ericka Álvarez, señalando que las mujeres, o las personas en condición de pobreza más que vulnerables son personas que viven en condiciones de exclusión, de discriminación de varios factores que forman parte de la interseccionalidad, como la migración, la etnia, como el sexto, la orientación sexual, por lo que se dice que las mujeres están en una condición vulnerable, en realidad las mujeres no son vulnerables por ser mujeres, ni la población en condición de pobreza, sino por las condiciones de exclusión y falta de oportunidades que se tienen. Concuerta completamente, que es bueno que a ese concepto se le agregue o se anote la definición correcta, y no hablar sobre población vulnerables, porque en realidad los

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

seres humanos todos y todas tenemos gran potencial, que si se dan las oportunidades pueden salir adelante.

El libro que se compartió de Retos y Victorias puede observar las historias super fuertes que hay de la vida de las mujeres, los relatos que hay y que esas mujeres con una oportunidad han salido adelante. Fue por esta razón, que se quiso retomar ese audio libro para hoy para la presentación, porque en realidad nos da por un lado las palabras del señor Juan Luis Bermúdez, la posición del Estado desde la institucionalidades de él como jerarca, pero por otro lado da la mirada de las mujeres, que dicen las mujeres, cuál es su situación, que atraviesan, como viven, cuáles son las condiciones desiguales que enfrentan, y porqué se debe generar política con mirada interseccional que puedan atender todas esas necesidades específicas y particulares de la población, y que a la vez cambien de posición, que aprendan las necesidades estratégicas de género, porque las básicas son brindar apoyo económico para que tengan los alimentos cubierto, los gastos básicos, pero las necesidades estratégicas son la que forman el empoderamiento, la capacitación, el fortalecimiento de las capacidades, y solo eso es lo que va ayudar a que las mujeres cambien de posición socialmente hablando.

La preocupación para bajar la política, para que se baje a la unidades locales, completamente de acuerdo, se trabaja con 52 enlaces a nivel nacional, donde hay algunos enlaces de oficinas centrales, y un enlace en cada una de la ULDS de las treinta y ocho o treinta y siete ULDS a nivel nacional, se tiene un enlace donde se tienen reuniones periódicas cada dos meses de forma bimensual, se va alimentado, ellas están involucradas en el proceso de la elaboración de la política, son las manos y corazones en el ámbito regional, y que ha funcionado mucho ese trabajo y se ha tenido muy buena coordinación con la Subgerencia de Desarrollo Social. Se aprovecho ese espacio de la reunión de los enlaces para dos cosas, una para transmitir como van los procesos de información y de este tipo de cosas de la política, de las comisiones de hostigamiento sexual, acoso laboral, pero también se hace siempre un espacio de capacitación para que vayan adquiriendo conocimientos y experiencia en el tema, ha estado bastando bien, en realidad la gente valora mucho el espacio de capacitación. Se tiene a nivel de oficinas centrales se tiene enlace en Planificación, en la Subgerencia de Desarrollo Social, en la Subgerencia de Soporte Administrativo, también la Auditoría les tiene un enlace, porque para ellas es bueno conocer todo lo que se mueve alrededor de la política.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Como último comentario indica que en la Unidad de Equidad e Igualdad de Género son solo tres personas, dos profesionales y una persona asistente administrativa, pero se ocupa un refuerzo a nivel de recurso humano, se ha logrado muchas cosas, pero en realidad son un recurso humano muy pequeño y eso ha impedido llegar más allá. Asíó como lo expuso el señor Rolando Fernández y Jorge Loría poder tener más fuerza operativa para el trabajo.

Agradece con todas las directoras y directores, con el señor Presidente quien ha apoyado en todo para el impulso de esta política.

Se consigna nuevamente el ingreso del señor Juan Luis Bermúdez, Presidente al ser las 6:15 p.m.

La Licda. Ericka Álvarez, Director una tarea importante que se tiene que hacer en aras de asegurar la inclusión efectiva del género dentro del IMAS, es revisar la normativa interna. Le parece que eso es super importante, ha visto que en todo lo reciente que se ha tenido que aprobar y las modificaciones que ha habido en reglamentos y otras, han tomado en consideración el lenguaje inclusivo y otras, pero más allá del lenguaje partiendo de esta nueva lógica de interseccionalidad, se tiene que revisar la normativa interna, especialmente el reglamento de beneficios de la oferta programática, para poder revisar hasta los requisitos que se piden desde esta nueva perspectiva. Le parece que este es un paso que se debe dar como institución asumiendo con responsabilidad los compromisos que se están asumiendo en la política.

Le indica a la señora María Leitón que, si gusta en la organización en la que es parte la Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad, trabajen con personal del IMAS temas de derecho de mujeres en situación de discapacidad ad honorem, con gusto pueden contar con ella en lo que requieran.

El señor Juan Luis Bermúdez le agradece a la señora Ericka Álvarez por el ofrecimiento.

Recuerda el señor Presidente que se tiene la política de no discriminación y promoción de derechos a la población LGTBQ, y ahí se planteo en el plan de acción una de las metas que tiene que ver con el tema de revisión de los instrumentos normativos institucionales para garantizar lenguaje inclusivo, esto para que sepan que ya se está trabajando en las normativas.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

Brinda un agradecimiento a la señora Natalia Aguilar, Consultora PNUD que en estos meses ha sido paciente, esforzada, ha tenido la perseverancia de trabajar en IMAS como equipo, en una institución que es compleja, pero que ha permitido al final tener un producto muy sólido a prueba de cualquier observación y que incorpora los diagnósticos, los aportes, el trabajo de muchas personas.

La señora Natalia Aguilar envía un mensaje en el chat donde ese agradecimiento ha sido un verdadero placer y les desea lo mejor de lo mejor en el proceso de implementación que va a permitir transformar realidades.

La señora María Leitón comenta que hoy se envió una modificación al documento final que se había enviado porque se consignó Plan Vida Nueva, pero en realidad el nombre correcto es Plan Nacional para la Superación de la Pobreza e Inclusión Social 2022-2030. Esto para que se consigne de que se hizo ese ajuste.

El señor Presidente dice que se toma nota del ajuste.

La señora Tatiana Loaiza señala que los documentos modificados ya lo tienen las señoras directoras y los señores directores, así como todo el equipo gerencial en sus correos electrónicos, de igual manera lo hizo llegar por medio del whatsapp.

La señora María Leitón añade que este documento se está diagramando y posteriormente se va a imprimir, para luego se estará nuevamente enviando.

No habiendo más consulta, el señor Presidente le agradece a las personas invitadas su presentación y participación. Inmediatamente proceden a retirarse de la sesión.

El señor Presidente propone agregar en la propuesta de acuerdo un tercer por tanto, para solicitarle al equipo Gerencial, así como a todos y todas las personas funcionarias del IMAS que tengan en consideración este instrumento de política institucional en el desarrollo de sus actuaciones diarias, pero también en el diseño e implementación de otros instrumentos normativos y procesos institucionales. De manera tal, que en su interacción los enfoques y los planteamientos de esta política se materialicen en una adecuada prestación de los servicios públicos, así como en las interacciones organizacionales que desarrolla el Instituto Mixto de Ayuda Social.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

En términos generales que se considere, que se observe y que se vele por el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 y de su plan de acción de conformidad.

No habiendo ninguna observación a la propuesta presentada, el señor Presidente solicita a la señora Tatiana Loaiza Rodríguez, proceder con la lectura de la propuesta de acuerdo.

La señora Tatiana Loaiza da lectura del acuerdo.

**ACUERDO No. 92-03-2022**

**CONSIDERANDO**

1. Que Costa Rica ha ratificado diferentes instrumentos internacionales para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, destacando:
  - a) Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 1979, entrando en vigor en 1981. Ratificada por Costa Rica mediante la Ley N° 6968 de 1984.
  - b) Protocolo Facultativo de la Convención para Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer N° 8089, aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en octubre de 1999. Ratificado por Costa Rica mediante DE-29756 de 6 de agosto del 2001.
  - c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Para). Sistema Interamericano de Derechos Humanos Adoptada el 9 de junio de 1994, por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. Ratificada por Costa Rica mediante la Ley 7499 de abril de 1995.
  - d) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995. Ratificada sin reservas por Costa Rica en

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

la 16ª sesión plenaria de la Asamblea Legislativa del 15 de septiembre de 1995.

- e) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución N° A/RES/70/1, setiembre del 2015, en donde Costa Rica fue uno de los 193 países firmantes.
  - f) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo. Montevideo, Uruguay; 2013.
  - g) La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2016.
2. Que a nivel nacional se ha emitido normativa que viene a garantizar el cumplimiento de la normativa internacional suscrita:
- Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANOVI).
  - Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018 – 2030. Decreto Ejecutivo 41115 MP-MCM, marzo del 2018.
  - Ley No 8688 de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, publicado en La Gaceta, N° 246 del 19-diciembre-2008.
3. Qué según uno de los seis objetivos de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género 2007-2017 (PIEG), referente al Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género, al IMAS le corresponde, entre otras instituciones, la promulgación de normativa para fortalecer la gestión institucional y la articulación de la Unidad de Género en el ámbito local.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

4. Qué entre los principios y enfoques orientadores de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030, el enfoque de igualdad busca entender las necesidades específicas de mujeres y hombres y además los efectos diferenciales de cada situación en ellas y ellos para incorporarlas en cada programa de intervención y el enfoque interseccional o de múltiples discriminaciones reconoce que hombres y mujeres tienen múltiples características identitarias, producto de la experiencia humana, la historia y las relaciones sociales y de poder propias de cada cultura, por lo que su uso permite establecer prioridades en programas y políticas públicas que sean plurales e inclusivos y así coadyuven con la erradicación de los factores que promueven las desigualdades.
5. Qué en cumplimiento a la legislación nacional e internacional en la materia supra citada, el Instituto Mixto de Ayuda Social, realizó la creación de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, según acuerdo del Consejo Directivo del IMAS 383-08-2013 del 12 de agosto 2013, respaldada por Decreto № 37906-MP-MCM, lo que permitirá coadyuvar a la tarea de incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género en la prestación de los servicios, así como orientar, fortalecer y monitorear la ejecución de la presente Política y su Plan de Acción.
6. Qué dentro de las funciones de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, está contemplado el "Impulsar la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de las Políticas de Equidad de Género del IMAS y sus respectivos planes de acción".
7. Qué en el Plan Operativo Institucional (POI 2022), se señala que entre las Políticas Institucionales que están vigentes en la institución, se encuentra la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género 2014-2023, que busca fortalecer los avances e incorporar nuevos retos de igualdad entre los géneros.
8. Qué el proceso de elaboración de la Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 fue llevado a cabo con el apoyo financiero y técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.
9. Qué el proceso de validación de la Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 contó con la participación de dos profesionales expertas de MIDEPLAN y una profesional

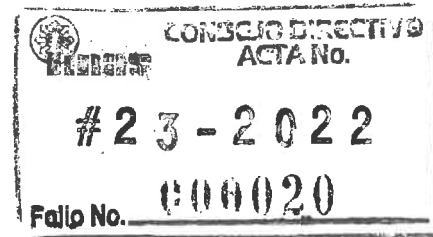
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

especialista del INAMU, así como con los aportes de la Comisión Institucional conformada para este fin. Además, se realizaron sesiones de validación a lo interno con las Subgerencias, las jefaturas de las ARDS, ULDS, UIPER e instancias Técnicas de Oficinas Centrales y enlaces de Género.

10. Qué se cumplió con el procedimiento indicado en el “Manual de Procedimientos para elaborar, modificar y derogar documentos normativos y otros instrumentos institucionales”, según se detalla a continuación:
- a) Criterio técnico afirmativo de Planificación Institucional, según oficio IMAS-PE-PI-0096-2021, en donde se indica que se da por aprobada la revisión final por parte de esta instancia.
  - b) Criterio de Asesoría Jurídica, que indica según oficio IMAS-PE-AJ-0266-2022, que la Política se encuentra plasmada en apego a la normativa institucional.
  - c) Visto bueno de la Gerencia General, mediante oficio IMAS-GG-0508-2022.
11. Que la Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031, constituye una reforma integral de la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género 2014-2023.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Dar por conocida y aprobada la Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 (PIGI-IMAS) y el Plan de Acción 2022-2026.
2. Expresar al Señor José Vicente Troya Rodríguez Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica y a la Oficina Regional, nuestro más profundo agradecimiento por el apoyo técnico y financiero brindado al Instituto Mixto de Ayuda Social, para la elaboración de la “Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031” y su Plan de Acción 2022-2026. Así mismo, se considera relevante mencionar el excelente aporte realizado por Rafaella Sánchez-Mora, Coordinadora de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Aurora Camacho Navarro del



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

PNUD, así como al Programa Conjunto del Fondo para los ODS; Fortalecimiento de la Estrategia Nacional Protección Social Puente al Desarrollo, quienes demostraron excelencia y compromiso en todo este proceso.

3. Solicitar al equipo Gerencial, así como a todas las personas funcionarias del IMAS que tengan en consideración este instrumento de política institucional en el desarrollo de sus actuaciones diarias, así como en el diseño e implementación de otros instrumentos normativos y procesos institucionales. De manera tal, que en su interacción los enfoques y los planteamientos de esta política se materialicen en una adecuada prestación de los servicios públicos, aunado a las demás interacciones organizacionales que desarrolla el Instituto Mixto de Ayuda Social. En términos generales que se considere, observe y vele por el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 y de su respectivo Plan de Acción.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Bach. Jorge Loría Núñez, Director, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

El señor Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente manifiesta su satisfacción de que el Instituto Mixto de Ayuda Social tiene su Política de Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031.

Insta al Equipo Gerencial tomar nota de lo hoy planteado en este seno, porque son las y los responsables de darle la implementación, seguimiento a este instrumento. Este es un acto de más alto nivel por parte del Órgano Colegiado, para realmente avanzar de manera pionera, porque así le corresponde a una institución como el IMAS, en el abordaje de las injustas desigualdades que todavía prima en las relaciones de género en el país.

**ARTÍCULO QUINTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL.**

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

**4.2. Análisis del Informe Anual Gestión de Riesgos Institucional 2021 (IMAS-PE-PI-0118-2022), según oficio IMAS-GG-0544-2022.**

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso a la sesión de manera virtual de las siguientes personas funcionarias: Loryi Fransiny Valverde Cordero, Jefa a.i. Planificación Institucional, Johanna Solano Sequeira y Paola Flores González, Profesionales Planificación Institucional.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de las funcionarias invitadas. Inmediatamente se incorporan a la sesión.

El MSc. Juan Carlos Laclé, Gerente General informa que mediante oficio de la Gerencia General IMAS-GG-0544-2022 se remite a consideración de este Consejo Directivo el Informe Anual de Gestión de Riesgos Institucional 2021. Dicho informe había sido de conocimiento de la Comisión Gerencial de Control Interno el 18 de marzo del presente año.

Es importante recordar, que es potestad de este Consejo Directivo velar que se cuente con un Sistema Específico de Valoración de Riesgos el SEVRI, para la identificación de forma adecuada del nivel de riesgo institucional y así adoptar las medidas de uso continuo y sistemático a fin de analizar y administrar el nivel de dicho riesgo.

Es importante recordar que es responsabilidad del jerarca la correcta implantación y funcionamiento del SEVRI.

La señora Loryi Valverde, Jefa Planificación a.i. indica que el día hoy los acompaña Johanna Solano Sequeira y Paola Flores González, que realizarán la presentación.

El señor Presidente cede la palabra a la señora Johanna Solano.

Se hace una presentación con filminas que forma parte integral del acta.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

**Planificación Institucional  
Control Interno**

Informe Anual Gestión de Riesgos Institucional 2021.

Marzo 2022



Se va a exponer los principales logros de la gestión de riesgos institucional, vinculada al Plan Operativo Institucional y al Plan Operativo Gerencial.

Se tiene una breve presentación que indica lo siguiente:

**Presentación**

La gestión de riesgos institucional esta contemplada dentro del Marco Orientador, el cual nos describe cuales son las actividades que tenemos que realizar para el correcto funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos, por lo que corresponde la siguiente presentación, las principales acciones vinculadas a los planes institucionales (Plan Operativo Institucional y Plan Operativo Gerencial)



Cabe indicar que el ciclo que se cierra abarcó todas las actividades del SEVRI desde 2019 hasta a finales del 2021.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

Con la siguiente diapositiva se comenta sobre las principales acciones vinculadas al SEVRI durante el año 2021.

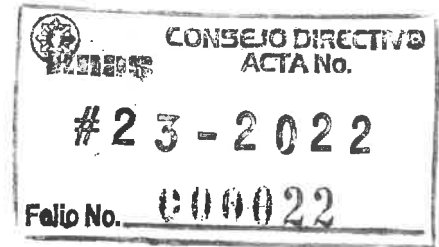


En el primer apartado se habla de los seguimientos. En el año 2021 se realizaron dos seguimientos, el primero se realizó el primer trimestre y se les brindó seguimiento a 20 unidades administrativa específicamente aquellas tareas que se encontraban vencidas a diciembre del 2020.

Hubo un segundo seguimiento que se realizó en el cuarto trimestre del 2021 y se contemplaron 14 unidades administrativas que tenían tareas vencidas. Por decirlo de alguna manera, son las que se encontraban rezagadas.

En el segundo apartado denominado revisión, está vinculado con la actividad efectividad de medidas de administración y controles existentes. En esta se realizaron sesiones en conjunto con las unidades donde se evaluaron las medidas y controles y fueron determinando el nivel de aceptabilidad que se encontraban y ver si incidían o no esa aceptabilidad.

De los 199 riesgos que tenían las unidades cerraron 45 riesgos. Se preguntarán cuáles son las razones o los justificantes por lo que las unidades cerraron los



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

riesgos, principalmente sería porque la causa que genera el riesgo ya no existe, esa sería como una justificación o razón, también puede cerrarse un riesgo porque puede haber duplicidad en la identificación de riesgos, por lo que se fusionan y se van eliminando los riesgos que no tienen valor. Asimismo, puede tratarse de que hay un criterio, porque recordarán que los riesgos están vinculados a los planes institucionales, por lo que si las unidades lo determinan pueden hacer la eliminación de dichos riesgos.

En el tercer apartado de cara a la elaboración del POG 2022, se trabajó en conjunto con el equipo propiamente de Planificación y se vincularon riesgos a 21 unidades. Lo que indica esto, es que del catálogo de riesgos existentes hicieron el ejercicio con las unidades para tratar de vincular algunos de esos riesgos, y en los casos en que no se pudieron vincular esos riesgos a los planes para el 2022, se crearon nuevos riesgos.

En el cuarto apartado, se indica sobre la administración de entes externos, aquí lo que se hace es brindar un seguimiento trimestral a los que corresponde los riesgos de incertidumbre y FODA del Ministerio de Hacienda, lo que corresponde propiamente a la Contabilidad Nacional y que en este participan las tres Subgerencias de la institución. También se da un avance semestral al Plan Nacional de Desarrollo, y este corresponde propiamente al seguimiento de esos riesgos, y están a cargo de las Subgerencia de Desarrollo Social.

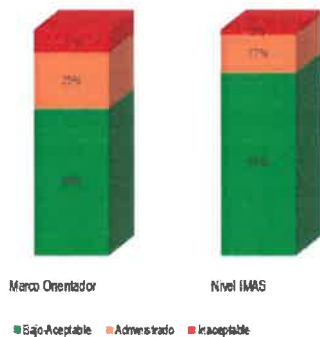
En el último apartado el de cuestionarios de la Contraloría General de la República, se aplicó un cuestionario relacionado con el Sistema de Control Interno, aproximadamente 100 preguntas, de ese no se ha tenido ninguna réplica por parte de la Contraloría, y luego también se tuvo en otro momento, la aplicación de un cuestionario de gestión financiera, que en ese si se hicieron réplicas, pero la Subgerencia de Soporte Administrativo y Planificación Institucional están trabajando en las recomendaciones.

Continúa con la presentación la señora Paola Flores, explicando el estudio de los riesgos institucional, que es para llegar a un nivel de aceptabilidad.

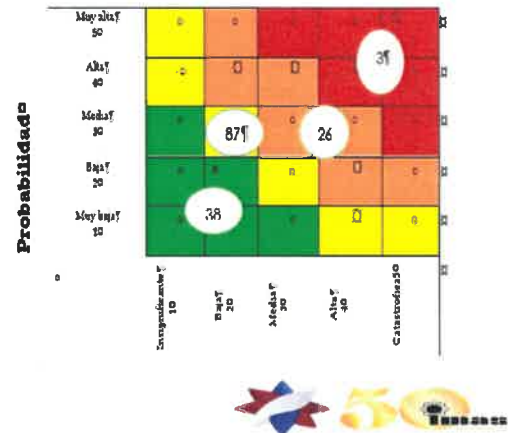
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

## Nivel de Riesgos Institucional

**Nivel de Riesgo Institucional**



**Mapa de calor Institucional**



Se tiene que en el marco orientador solicita que un 65% de los riesgos se ubican en niveles que son de riesgo bajo o aceptable, un 25% de lo que sería algo y un 10% en lo que es extremo.

Para el ejercicio que se acaba de terminar, después de hacer los estudios de efectividad, se queda con un 81% del nivel del IMAS, según los datos en un nivel bajo o aceptable de riesgos, un 17% en riesgos administrados, y solamente un 2% en riesgos extremos, lo que hace tener todavía mejores porcentajes de lo que pide el marco orientador.

De lado derecho de la diapositiva se puede ver el mapa de calor institucional que ubica todos los riesgos que quedaron activos dentro de los niveles de probabilidad y severidad, dando 38 de ellos en un nivel bajo, 87 en un nivel moderado, 26 en un nivel alto y 3 en un nivel extremo.

Para dar algunos de los ejemplos de cómo se puede generar validaciones en el comportamiento de los riesgos a través de todos estos planes y tareas que desarrolla, es que se ponen estos diferentes ejemplos:

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

**Ejemplos:**

Causa	Evento	Controlado	Tratado	Planes	Riesgo	F Inicio	F Final	%	
Resultados del área depende de la realidad económica del país, fuentes generadas de planillas, captación de tributos por ley	Disminución de recaudación de recursos que se logran obtener de la gestión tributaria cuyos resultados dependen de la realidad económica del país, fuentes de planillas y captación de tributos por ley	Alto	Moderado	Formalización, implementación y seguimiento de la Estrategía Cobratoria	01. Definición de la estrategia cobratoria para el 2020.	06/01/2020	31/03/2020	100	Captación de Recursos
					02. Seguimiento a la implementación y resultados de la estrategia cobratoria.	01/04/2020	14/12/2020	100	
					03. Ajustes y variaciones a la estrategia cobratoria.	30/03/2020	21/12/2020	100	
CCSS emite un documento que no especifica si a persona tiene alguna condición de discapacidad, capacidad operativa del Conapdis es poca para la demanda	Afectación para el otorgamiento de los beneficios cuando se requiere la certificación de la condición de discapacidad como requisito.	Alto	Alto	Brindar Capacitaciones a las ARDS.  Realizar la socialización y capacitación respecto al perfil para el otorgamiento del beneficio	01. Sesión de trabajo con Jefaturas para la actualización de la normativa en función del requisito de discapacidad incluido en el reglamento	23/06/2021	30/09/2021	0	Bienesar Familiar
					01. Apoyar la redacción de propuesta de modificación al Decreto.	01/08/2019	31/12/2019	100	
					02. Realizar capacitaciones dirigidas al personal ejecutor.	01/01/2020	31/07/2020	100	
Posible falta de recursos para la contratación del estudio de cargas.	Estudios de cargas sea postergado ante una necesidad de redistribución de los recursos.	Extremo	Gestionar el proceso de Contratación para el estudio de cargas.		Elaboración de términos de referencia	01/10/2021	31/03/2022	0	Desarrollo Humano
					Reunión trilateral con la empresa adjudicada para definir aspectos de la contratación.	03/01/2022	31/03/2022	0	
					Se inicia el estudio de cargas, con las Áreas Regionales y las áreas	05/01/2022	31/03/2022	0	
					Socializar los resultados obtenidos del estudio de cargas de trabajo	01/01/2024	01/07/2024	0	
					Validación de los productos entregados.	01/04/2022	01/01/2024	0	
					Validación Informe final	01/12/2023	01/12/2023	0	

Se puede ver en el primero que el riesgo empezó en un nivel alto y a partir de los planes que se realizaron, pasó a un nivel moderado. Cuál era ese riesgo, la disminución a la recaudación de los recursos que se logran obtener por la gestión tributaria, porque esos resultados dependen de una realidad económica país de fuentes como las planillas y captación de tributos.

Para pasar de un nivel alto a uno moderado, este departamento lo que hizo fue definir estrategias cobratorias, dar un seguimiento a la implementación de esa estrategia y hacer ajustes y variaciones a la estrategia que tenía.

En el segundo ejemplo se puede ver como se conserva el nivel de controlado a tratado un nivel alto porque en este caso no se logró la efectividad al cierre del ejercicio 2021, pero se sigue trabajando en el 2022. El evento era la afectación para el otorgamiento de los beneficios que se requiere la certificación de la condición de discapacidad como requisito. En este se puede ver que las tareas se cumplieron dos ellas y para el cierre del ejercicio faltaba de cumplir una.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 28 DE MARZO 2022**  
**ACTA No. 23-03-2022**

En el tercer ejemplo que se ve en el Área de Desarrollo Humano este se conservó en nivel extremo, el riesgo era que los estudios de cargas se postergaran ante una necesidad y redistribución de los recursos, lo cual se convirtió en una realidad a través de la pandemia, se tuvieron que hacer modificaciones presupuestarias y el dinero que se tenía destinado para estos estudios, se tuvo que trasladar a otras necesidades que era más prioritarias, por lo cual se replantean el mismo plan, que es gestionar un proceso de contratación del estudio de cargas con las mismas tareas, pero para el siguiente ejercicio, lo cual se ve que se debería cumplir según fechas finales entre el 2022 y 2024.

Como conclusiones se tiene lo siguiente:

- Importante destacar el compromiso de las unidades administrativas para el cumplimiento de las medidas de administración y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.
- El principal logro del año 2021 fue ubicar a la institución en un nivel de riesgos aceptable, 81% Bajo -aceptable, 17% administrado, 2% inaceptable.
- Corresponde a las unidades el debido seguimiento para aquellos riesgos que se encuentran en nivel Extremo (3) y alto (26) y el monitoreo constante para aquellos riesgos que se ubican en nivel moderado (87) y bajo (38).

Finaliza la presentación.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presiente agradece a las compañeras invitadas por la presentación, el trabajo que están haciendo y el seguimiento que ha permitido en el transcurso de estos tres años, como lo permitirá de seguido, tomar los acuerdos necesarios para fortalecer esta gestión tan importante, la cual es una labor intrínseca, además indelegable, aunque si compartida, pero indelegable por parte del órgano colegiado, en este caso el jerarca de la institución.

El Consejo Directivo agradece por esa tarea de coadyuvancia al cumplimiento de la función.

Se retiran de la sesión las personas funcionarias invitadas.

No habiendo más comentarios al respecto, el señor Presidente solicita a la señora Tatiana Loaiza Rodríguez, proceder con la lectura de la propuesta de acuerdo.



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022

La señora Tatiana Loaiza da lectura del acuerdo.

**ACUERDO No. 93-03-2022**

**CONSIDERANDO**

1. Que mediante el artículo 18 de la Ley General de Control Interno N° 8292, se dispone que todo ente u órgano sujeto a esta Ley, deberá contar con un Sistema Especifico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI), el cual permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo institucional y adoptar los métodos de uso continuo y sistemático, a fin de analizar y administrar el nivel de dicho riesgo.
2. Que de conformidad con el artículo 2 de la Ley General de Control Interno, el Jerarca Institucional, en materia de Control Interno es el responsable de la correcta implantación y funcionamiento del SEVRI.
3. Que como parte de las actividades para el mantenimiento y perfeccionamiento del SEVRI, se deben llevar a cabo acciones con la finalidad que en el IMAS se cuente efectivamente con los mecanismos y recursos que exigen las Directrices Generales para el establecimiento y funcionamiento del SEVRI (D-3-CO-DFOE).
4. Que mediante oficio **IMAS-GG-0544-2022** de fecha 23 de marzo del 2022, suscrito por el MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General, se remite a este Órgano Colegiado el oficio **IMAS-PE-PI-0118-2022** de fecha 22 de marzo del 2022, suscrito por la Ing. Loryi Valverde Cordero Jefa a.i. Planificación Institucional, en el cual adjunta el documento denominado: **Informe Anual Gestión de Riesgos Institucional 2021**, el cual fue avalado por la Comisión Gerencial de Control Interno el día 18 de marzo del presente año.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Aprobar el documento denominado **Informe Anual Gestión de Riesgos Institucional 2021** (IMAS-GG-0544-2022/IMAS-PE-PI-0118-2022).

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 28 DE MARZO 2022  
ACTA No. 23-03-2022**

2. Solicitar a la Gerencia General y a las Subgerencias, que realicen las acciones pertinentes para la correcta mitigación y monitoreo de sus riesgos y el de sus dependencias.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Bach. Jorge Loría Núñez, Director, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

**ARTÍCULO SEXTO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES.**

La Licda. Ericka Álvarez, Directora consulta si se tiene programación para realizar otra sesión presencial, para definir algunas estrategias.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente indica que puede ser para el lunes 18 de abril del 2022.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 6:49 p.m.

  
**JUAN LUIS BERMÚDEZ MADRIZ  
PRESIDENTE**

  
**BACH. JORGE LORÍA NÚÑEZ  
SECRETARIO**