

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

Al ser las dieciséis horas con treinta y dos minutos del lunes quince de febrero del dos mil veintiuno, inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo No. 10-02-2021, 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 de 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, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director.

**AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN:** MSc. Freddy Miranda Castro, Director, por motivos personales.

**INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO, DE MANERA VIRTUAL:** MBA. Alexander Barrios Hernández, Subauditora.i., MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General, Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo, Lic. Javier Vives Blen, Subgerente de Gestión de Recursos, MSc. María José Rodríguez Zúñiga, Subgerenta de Desarrollo Social, Licda. Gabriela Carvajal Pérez, Asesora Jurídica Generala.i., 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 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

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

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con la siguiente agenda:

**1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM**

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

**3. APROBACION DEL ACTA No. 08-02-2021**

**4. LECTURA DE CORRESPONDENCIA**

**4.1.** Copia Informativa oficio **IMAS-CD-AI-044-2021**, suscrito por la MBA. Marianela Navarro Romero, Auditora General a.i., mediante el cual remite a la señora Gabriela Soto Quijano, Jefa del Área de Servicios Generales, el Informe AUD 005-2021, denominado "Informe de los Resultados Obtenidos en el Informe sobre Vehículos".

**5. ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA**

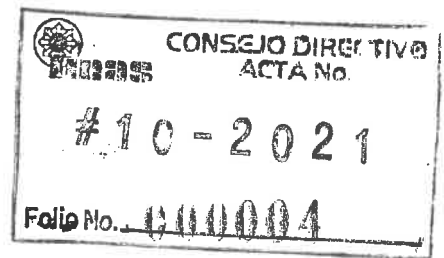
**5.1.** Presentación del Reporte Integrado de Brechas de Género, a cargo del Equipo Técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD, liderado por el señor José Vicente Troya, Representante Residente del PNUD en Costa Rica, según oficio **IMAS-PE-0136-2021**.

**6. ASUNTOS GERENCIA GENERAL**

**6.1.** Análisis de Modificación al Manual Descriptivo de Cargos y Clases Institucional (incorporación del cargo de Prof. en Economía 1 del SINIRUBE, eliminación de cargo de Profesional en Estadística del SINIRUBE y modificación del cargo de Profesional en Economía del SINIRUBE y clases Profesional de IMAS 1 y Profesional de IMAS 2), según oficio **IMAS-GG-0336-2021**.

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

**ARTÍCULO TERCERO: APROBACION DEL ACTA No. 08-02-2021.**



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

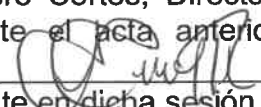
El Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, somete a votación la aprobación del Acta No. 08-02-2021.

No habiendo ninguna modificación, el señor Presidente procede a la lectura del acuerdo.

**ACUERDO No. 39-02-2021**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Aprobar el Acta de la Sesión Ordinaria No. 08-02-2021 del lunes 08 de febrero del 2021.

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, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director votan afirmativamente el ~~acta~~ anterior. Excepto la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora , se abstiene de votar por no haber estado presente en dicha sesión.

**ARTÍCULO CUARTO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.**

**4.1** Copia Informativa oficio **IMAS-CD-AI-044-2021**, suscrito por la MBA. Mariana Navarro Romero, Auditora General a.i., mediante el cual remite a la señora Gabriela Soto Quijano, Jefa del Área de Servicios Generales, el Informe AUD 005-2021, denominado "Informe de los Resultados Obtenidos en el Informe sobre Vehículos".

El señor Presidente cede la palabra al Lic. Alexander Barrios Hernández, Subauditora.i., para que se refiera al oficio en mención.

El señor Alexander Barrios, explica que este oficio corresponde a un estudio de Auditoría que se realizó el año pasado como parte del Programa Estudios de Auditoría. El mismo se hizo para verificar y evaluar los controles y procedimientos aplicados en el proceso de cumplimiento de la normativa aplicable.

Dentro de lo que se encontró es que la normativa interna es omisa respecto a lineamientos o procedimientos para que las diferentes dependencias de la institución puedan solicitar un vehículo en calidad de préstamo temporal al

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

proceso de Transporte, con el fin de solventar alguna urgencia o problema que se presente con el vehículo propio.

De igual manera, en cuanto a los formularios FTRA 01 y FTRA 02, para el primero se evidenció que, en algunos casos no se completa debidamente debido a la falta de firmas y sellos y que a pesar de esto se autorizó la salida del vehículo; en el segundo formulario se determinó que, lo completa una persona no autorizada y que dicho formulario no cuenta con espacios definidos para ser firmado.

Esos dos aspectos son los más relevantes del informe.

El señor Presidente consulta si se está hablando de hallazgos relacionados con medidas de control interno que la Administración, a partir de ahora debe atender en razón de las recomendaciones.

El señor Alexander Barrios responde que sí, e indica que ya fueron conversadas con la Administración y fueron acordadas para su cumplimiento.

El anterior oficio se da por conocido.

**ARTÍCULO: QUINTO: ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

***5.1 PRESENTACIÓN DEL REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO, A CARGO DEL EQUIPO TÉCNICO DEL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO- PNUD, LIDERADO POR EL SEÑOR JOSÉ VICENTE TROYA, REPRESENTANTE RESIDENTE DEL PNUD EN COSTA RICA, SEGÚN OFICIO IMAS-PE-0136-2021.***

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso de manera virtual de las siguientes personas: señor José Vicente Troya, representante residente de PNUD en Costa Rica, Iria González Chaves, Andrea Castaño de la Torre, Diana Gutiérrez, Rafaella Sánchez Mora, representantes de Género PNUD, la Dra. María Leitón Barquero, Jefa Unidad de Género, Rosibel del Carmen Robles Delgado, Profesional Unidad de Género.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de las personas antes mencionadas.

Hacen ingreso las personas invitadas.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 15 DE FEBRERO 2021**  
**ACTA No. 10-02-2021**

Se inicia con una presentación de parte de cada señor director y señora directora.

Comenta, el señor Juan Luis Bermúdez que esta presentación que se trae a conocimiento del Órgano Colegiado enmarca en un proceso de trabajo conjunto de los objetivos de desarrollo sostenible que se realiza entre las Agencias de Naciones Unidas y el Gobierno de Costa Rica, principalmente en este caso el IMAS como institución que lidera la Estrategia Puente al Desarrollo, lo cual ha permitido acceder a recursos que llevan a trabajar con mujeres en tres cantones específicos, se habla de Puntarenas, Limón y Buenos Aires, de los cuales hay algunas actividades que ya ha compartido previamente y que van dirigidas a generar la autonomía económica a partir de actividades empujando así un proceso de desarrollo que tenga rostro de mujer y armonía con la conservación de los ecosistemas y de los servicios ecosistémicos de los cuales todos y todas dependemos.

Agradece una vez más el trabajo que tanto PNUD como la Unidad de Equidad de Género institucional han desarrollado. Este estudio genera insumos para que la administración tome decisiones que puedan fortalecer lo que ha sido ya una política de este Consejo Directivo, que es impulsar la igualdad y la equidad de género en el IMAS, como reflejo de la sociedad a la que se aspira.

Primero se tiene que en casa ser fieles ejemplo del compromiso con estos principios y este insumo viene a dar la posibilidad de seguir caminando en esa ruta.

El señor José Vicente Troya expresa que hoy se han reunido para reafirmar el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Brinda un saludo afectuoso al todo el equipo del IMAS y a la Oficina Regional de PNUD, de quienes han recibido el acompañamiento para poder realizar un trabajo en favor del desarrollo sostenible de las mujeres en Costa Rica.

Un ejemplo de esta alianza que se tiene con el Centro Regional y la Oficina del país es lo que convoca el día de hoy, y es un honor para el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo poder afianzar, ampliar y continuar un trabajo colaborativo con el Instituto Mixto de Ayuda Social.

El objetivo principal de esta alianza estratégica es de fortalecimiento para mejorar las capacidades y las soluciones integrales a uno de los problemas más acuciantes del país como lo es la pobreza y pobreza extrema, la cual afecta

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

desproporcionada y principalmente a las mujeres, es por ello que en esta ocasión se unen esfuerzos para elaborar la política institucional para la igualdad de género, cuya importancia radica en derechos humanos en las mujeres particularmente con aquellas en condición de exclusión social y vulnerabilidad socio económica, y a su vez contar con una ruta clara que le permita a la institución brindar las oportunidades y herramientas necesarias para que estas puedan disfrutar del ejercicio pleno de sus derechos, y el apoderamiento necesario para una vida digna y de calidad como parte de su desarrollo humano.

La evidencia ha demostrado que la superación de la pobreza se asocia propiamente con el empoderamiento de las mujeres en su diversidad, por tanto, la Política de Igualdad de Género del IMAS, es sin duda una oportunidad para colocar a las mujeres en el centro de los servicios y programas sociales que brinda la institución contribuyendo a una sociedad más inclusiva, justa y solidaria.

Añade que esto permite avanzar en la necesidad de colocar en el centro a la mujer de la recuperación ante los impactos socioeconómicos de la pandemia.

Concluye reafirmando el compromiso de PNUD para seguir trabajando con el IMAS, poniendo en disposición los recursos y conocimientos en la elaboración de políticas públicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El señor Juan Luis Bermúdez reitera su agradecimiento por el trabajo conjunto, con el fin de poner a las mujeres en el centro de la recuperación, de la reconstrucción de la agenda 2030, y los equipos han logrado encontrar la forma de optimizar sus recursos y generar impactos importantes. Este estudio no se queda ahí, sino que es un insumo para la política institucional que próximamente vendrá al seno del Consejo Directivo para ser aprobado.

Se cede la palabra a la señora Diana Gutiérrez, representante de PNUD, quien hace una presentación con filminas que forman parte integral del acta.



**INSTITUTO MIXTO DE AYUDA  
SOCIAL CR**

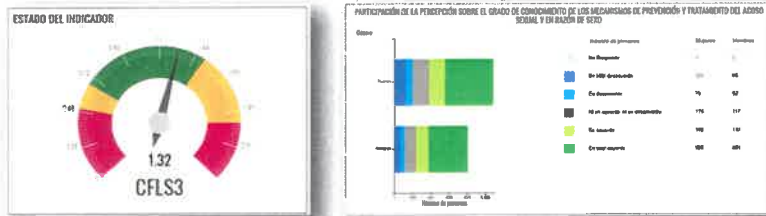
REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GENERO  
SISTEMA INDIC@IGUALDAD  
FECHA: 2021-2-15

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
 LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
 ACTA No. 10-02-2021**



### ¿Qué es el sistema Indic@Igualdad?

- ✓ Plataforma Regional de Indicadores organizacionales con enfoque de género.
- ✓ Busca identificar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y las brechas entre hombres y mujeres en empresas privadas y públicas.
- ✓ Indicadores cuantitativos y cualitativos.



2



### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO

1. **AUTODIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO (59 preguntas):**  
 Data relacionada con la plantilla, políticas de recursos humanos, procedimientos y prácticas formales e informales.
2. **ENCUESTA DE OPINIÓN AL PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO (28 preguntas):**  
 Información sobre la percepción del personal respecto al clima organizacional, la efectiva implementación de las políticas de recursos humanos y las prácticas informales.



3

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**



### 8 PILARES

Indica Igualdad se organiza en relación con ocho componentes denominados pilares y subpilares.



4



### ¿Cómo se interpretan los indicadores?



5



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

SUMARIO DE  
INDICADORES

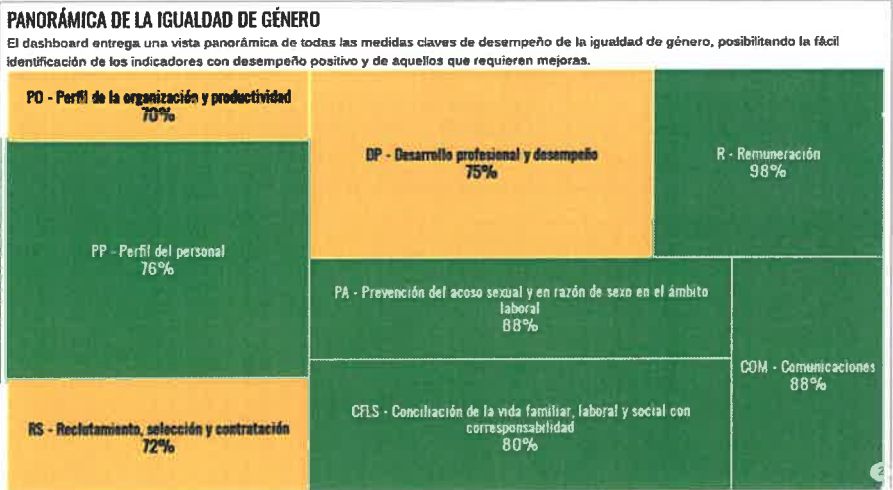
**ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Este índice mide el grado de igualdad de género de la organización en una escala de 0 a 100%. Entre más se acerque a 100% la empresa tiene un mayor nivel de igualdad entre los sexos, y cuando se acerque a cero no es igualitaria.

**81%**

**CONVENCIONES**

- Valor positivo
- Valor intermedio
- Valor negativo
- No disponible
- Valor ideal
- Valor actual



INDIC@IGUALDAD  
REPORTE DE BRECHAS DE  
GÉNERO

SUMARIO DE  
INDICADORES

**RESUMEN DE LOS INDICADORES**

Esquema visual de los indicadores de todas las dimensiones.

Pilar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>PO</b> Perfil de la organización y productividad	PO1	PO2	PO3							
<b>PP</b> Perfil del personal	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10
<b>RS</b> Reclutamiento, selección y contratación	RS1	RS2	RS3	RS4	RS5					
<b>DP</b> Desarrollo profesional y desempeño	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	
<b>R</b> Remuneración	R1	R2	R3	R4	R5	R6				
<b>PA</b> Prevención del acoso sexual y en razón de sexo en el ámbito laboral	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6				
<b>CFLS</b> Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad	CFLS1	CFLS2	CFLS3	CFLS4	CFLS5	CFLS6	CFLS7	CFLS8		
<b>COM</b> Comunicación	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5					

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

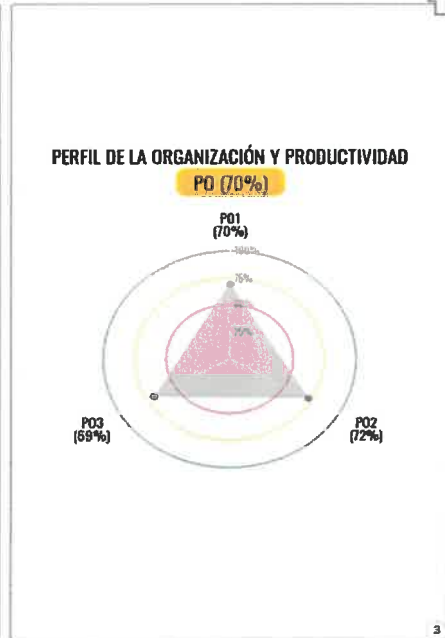
**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

**SUMARIO DE INDICADORES**  
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD

**UNDP**

**PO - PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD**

Este grupo de indicadores comprende un conjunto de variables e información sobre la empresa u organización que incluyen localización, tamaño, industria, tipo de organización y métricas financieras. También contiene indicadores de productividad sensibles al género como la rotación y el ausentismo.



**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

**INDICADOR**  
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD

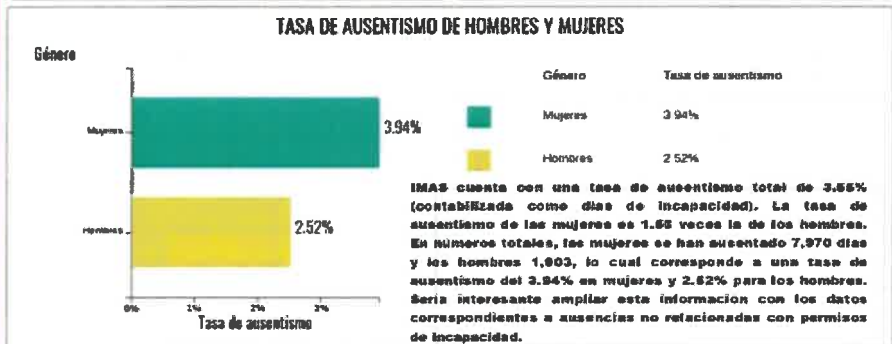
**OP2**

**UNDP**

**PO2 - EQUILIBRIO EN LAS TASAS DE AUSENTISMO DE MUJERES Y HOMBRES**

Objetivo: Observar los cambios en la productividad en relación con la reducción del ausentismo laboral de mujeres y hombres.

Indicador	Valor del indicador
<b>PO2</b>	<b>1.56</b>
<b>PO1</b>	<b>3.55</b>



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD

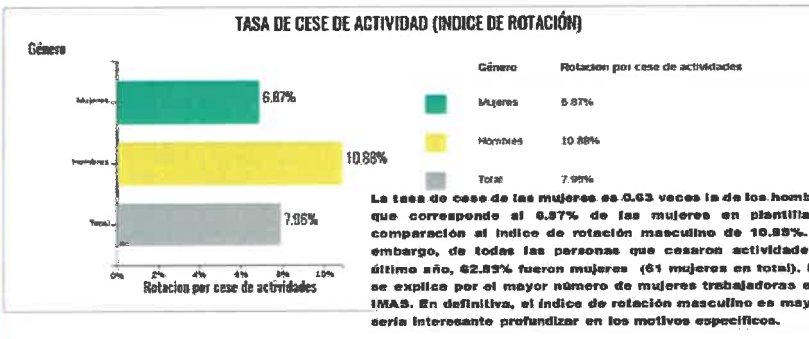
OP3

UNDP

**PO3 : EQUILIBRIO EN LAS TASAS DE CESE DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES (INDICE DE ROTACIÓN)**

Objetivo. Dar seguimiento a posibles impactos positivos en la productividad gracias a la igualdad de género, reflejados en la igualación de los índices de rotación (por cese) de mujeres y hombres

Indicador	Valor del indicador
<b>PO3</b>	<b>0.63</b>



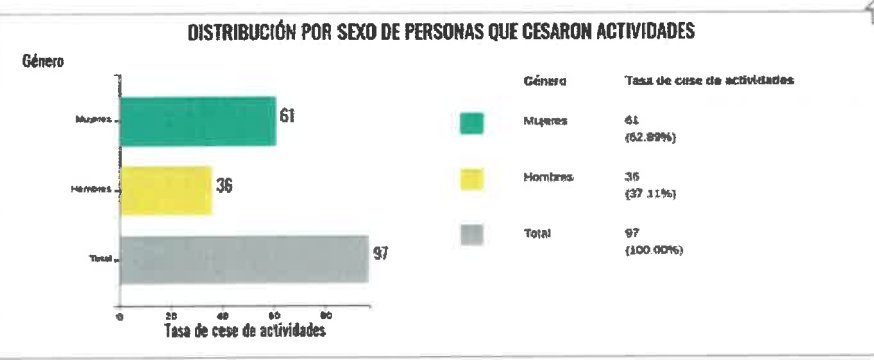
INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD

OP3

UNDP



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE DE BIENESTAR  
 GÉNERO

RECOMENDACIONES  
 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y  
 PRODUCTIVIDAD

P  
N  
U  
D

**RECOMENDACIONES - PO**

- ✓ Se recomienda diseñar e implementar un sistema de monitoreo de **ausentismo** (jornadas perdidas por ausencias justificadas o no), que recoja la información de manera desagregada, dado que es un indicador relevante del bienestar de la plantilla y la productividad de la institución.
- ✓ En cuanto a las **tasas de rotación**, cuanto mayor sea la rotación, más susceptible será al incremento de costos; lo que hace que la retención del talento sea un punto importante. La tasa de rotación comparativa del IMAS presenta diferencias entre el cese de mujeres y de hombres. No obstante, sería interesante examinar las causas más habituales del cese de actividad de manera desagregada, y examinar si se mantiene esta tendencia en los años previos al período analizado.
- ✓ Cabe destacar que el 100% de las mujeres que tomaron una licencia de maternidad durante los últimos dos años se reincorporaron a su puesto de trabajo (49 en total).

12

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BIRCHAS DE GÉNERO

SUMARIO DE INDICADORES  
 PERFIL DEL PERSONAL

UN  
DP

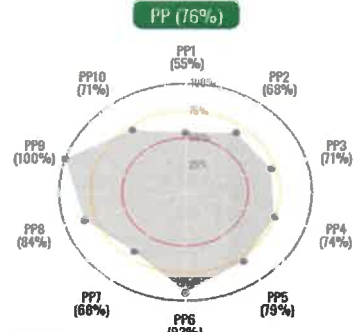


**PP - PERFIL DEL PERSONAL**

Integra la información básica orientada a fotografiar la realidad de las personas, de las empresas u organizaciones desde la perspectiva de la presencia/ausencia de las mujeres en relación con la de los hombres respecto a determinadas variables de descripción (cargos de responsabilidad/otros puestos de personal; departamentos que ocupan; integrantes en el Consejo de Dirección)

Mujeres	888	TOTAL	1,219
Hombres	331		

**PERFIL DEL PERSONAL**



13

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

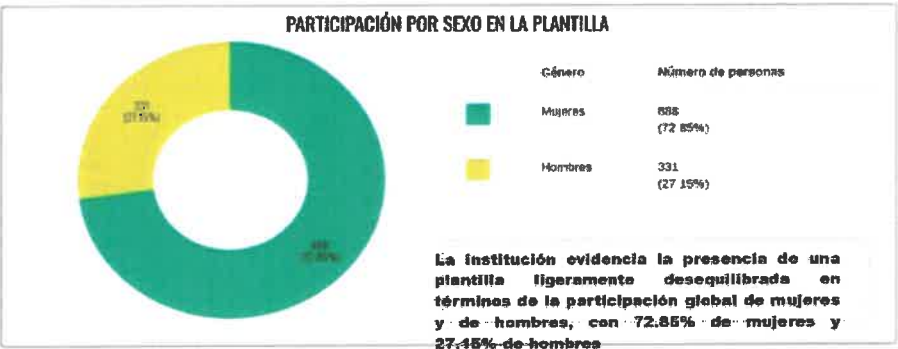
PP1

UNDP

**PP1 EQUILIBRIO DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA EN LA PLANTILLA**

Objetivo: Cuantificar la participación de las mujeres y los hombres en el conjunto del personal

Indicador	Valor del indicador
<b>PP1</b>	<b>72.85</b>



INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

PP2

UNDP

**PP2 PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA TIPO DE PUESTO DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (AUSENCIA DE SEGREGACION HORIZONTAL)**

Objetivo: Establecer el grado en que las empresas u organizaciones cuentan con presencia equilibrada y no segregada horizontalmente en el conjunto en cada uno de los niveles funcionales (mínimo: cargos de responsabilidad, puestos técnicos, administrativos, auxiliares y operarios)

Indicador	Valor del indicador
<b>PP2</b>	<b>6.91</b>



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

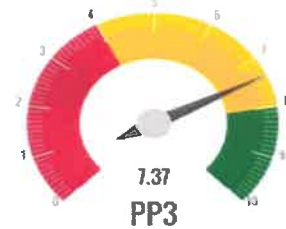
PP3

**PP3 - PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA UNO DE LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD (ÍNDICE DE SEGREGACIÓN EN LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD)**

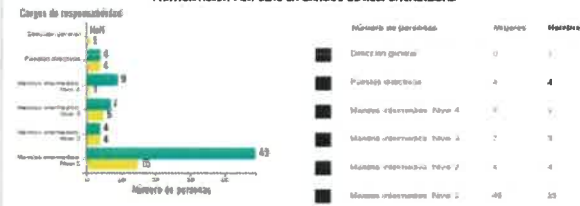
Objetivo: Determinar el grado en que las empresas u organizaciones cuentan con presencia equilibrada y no segregada verticalmente en el conjunto de cargos de responsabilidad (índice de segregación vertical). Se entiende por cargo de responsabilidad, aquellos puestos que representan la dirección operativa de una organización como dirección general o máximo cargo, cargos de responsabilidad como gerencias, otras jefaturas y/o mandos intermedios.

Indicador: **PP3**  
Valor del indicador: **7.37**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD**



En los niveles jerárquicos más altos también se observa un ligero desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en cada uno de los cargos de responsabilidad. La mayoría de las mujeres se concentran en los mandos intermedios de nivel 3 o nivel 4, mientras que en el resto de puestos directivos la presencia de hombres y mujeres es similar, a excepción de la dirección general, que está compuesta por 1 hombre.

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

PP4

**PP4 - BRECHA EN LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD**

Objetivo: Establecer cuál es la brecha en la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad.

Indicador: **PP4**  
Valor del indicador: **20.87**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD**



El indicador evidencia la existencia de brechas de género en la ocupación de cargos de responsabilidad en el IMAS. Como muestran los resultados, el 70.87% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, resultando en una brecha en la presencia de mujeres y hombres en puestos directivos del 20.87%.

No obstante, la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad con respecto a la cantidad de mujeres en la Institución (8.22%) es similar a la proporción de hombres en puestos directivos (8.08%). Por lo tanto, haría falta recabar más información para valorar si existen indicios de segregación vertical en la institución.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

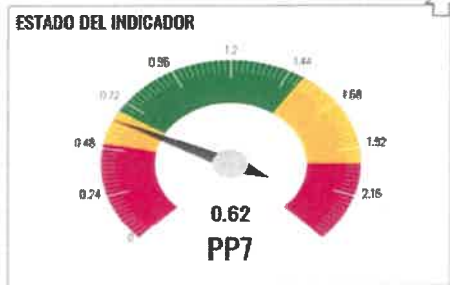
PP7

UNDP

**PP7 - EQUILIBRIO ENTRE LA TASA RELATIVA DE PRESENCIA DE LAS MUJERES CON CONTRATO INDEFINIDO Y DE LOS HOMBRES CON CONTRATO INDEFINIDO (EQUIDAD EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA)**

Objetivo: Medir el grado en que se cuenta con equidad en relación a la contratación indefinida, es decir, el nivel de estabilidad o igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la contratación indefinida

Indicador	Valor del indicador
<b>PP7</b>	<b>0.62</b>



La institución muestra signos de desbalance en términos de contratación, dado que el 38.85% de mujeres cuentan con contratos indefinidos mientras que este número asciende a un 82.23% en el caso de los hombres. Es importante profundizar en las razones por las cuales un mayor porcentaje de mujeres mantiene un contrato temporal.

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

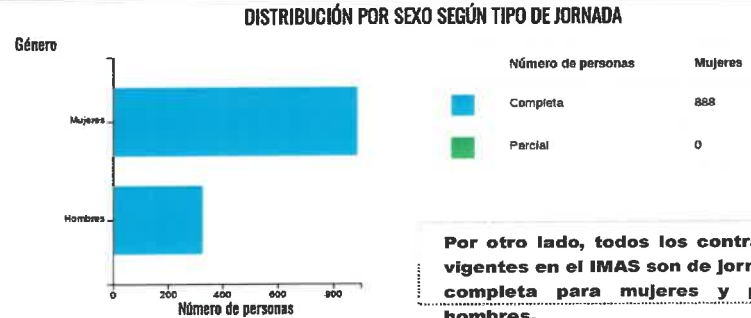
PP9

UNDP

**PP9 - EQUILIBRIO ENTRE LA TASA RELATIVA DE PRESENCIA DE LAS MUJERES CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO Y DE LOS HOMBRES CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO (EQUIDAD EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO)**

Objetivo: Establecer el grado en que se cuenta con equidad en relación a la jornada de trabajo. Misma tipología de jornada o igualdad de oportunidades para mujeres y hombres respecto a la jornada de trabajo

Indicador	Valor del indicador
<b>PP9</b>	<b>1.00</b>



Por otro lado, todos los contratos vigentes en el IMAS son de jornada completa para mujeres y para hombres.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**



**RECOMENDACIONES GENERALES - PP**

- ✓ El IMAS se encuentra ligeramente desequilibrado en términos de composición de la plantilla. Se recomienda el establecimiento de un proceso de Monitoreo y Evaluación que incluya los KPIs de composición en el análisis de recursos humanos de la institución, en caso de que no exista, que permitiría identificar cuándo una o más tareas comienzan a tener una participación concentrada de hombres o de mujeres, y facilitará las intervenciones tempranas para promover el mantenimiento de equilibrio de género.
- ✓ Recabar más información para dilucidar si existen indicios de segregación vertical en la institución, sobre todo analizando si existen obstáculos, conscientes e inconscientes, que dificulten el desarrollo profesional de parte del personal. En el caso de que existan, los techos de cristal son perjudiciales tanto para la productividad y resultados de la institución, como para la motivación y satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras.
- ✓ Profundizar en los motivos por los cuales un mayor porcentaje de mujeres mantiene un contrato temporal en comparación al porcentaje relativo de hombres.

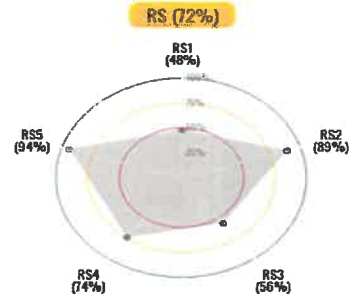
26



**RS - RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Agrupación de información que posibilita la evaluación de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de las empresas u organizaciones con una perspectiva de género, valorando si se aplican de tal manera que no producen brechas de género

**RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**



37



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN

RS1

UNDP

RS1 EQUILIBRIO DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA  
AL TOMAR EN CONSIDERACION CANDIDATURAS O  
POSTULACIONES EN PROCESOS DE SELECCION

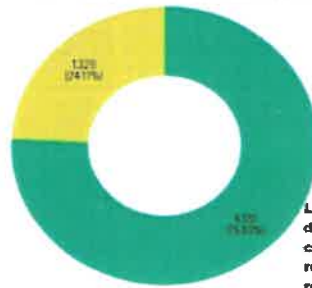
Objetivo: Establecer el grado en que se cuenta o se toma en consideración la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas o postulaciones que han formado parte de procesos de reclutamiento y selección.

Indicador	Valor del indicador
RS1	75.83

ESTADO DEL INDICADOR



PARTICIPACIÓN POR SEXO DE CANDIDATURAS EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



Género	Número de personas
Mujeres	4,170 (75.83%)
Hombres	1,329 (24.17%)

Los procesos de reclutamiento y selección del IMAS muestran un desequilibrio en cuanto a la participación por sexo de las candidaturas. 75.83% de participantes en los procesos de reclutamiento y selección han sido mujeres. Sería interesante revisar los procesos de reclutamiento y el grado de lenguaje inclusivo de las publicaciones de vacantes.

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN

RS2

UNDP

RS2 EQUILIBRIO ENTRE LAS OPORTUNIDADES DE ÉXITO DE CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y LAS DE LOS HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Objetivo: Visualizar el grado de éxito de las mujeres candidatas para obtener una contratación y compararla con el grado de éxito de los hombres candidatos para obtener una contratación.

Indicador	Valor del indicador
RS2	0.85

ESTADO DEL INDICADOR



PARTICIPACIÓN POR SEXO EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



Género	Número de personas
Mujeres	96 (72.73%)
Hombres	36 (27.27%)

El éxito para obtener un contrato de las mujeres ha sido 0.85 veces el de los hombres. Como se observa en el gráfico, el 72.73% de las personas contratadas durante el año analizado han sido mujeres. El cálculo relativo muestra que se han contratado 2.3% de las mujeres que han participado en el proceso (96/4,170), mientras que 2.7% de los hombres que han participado en el proceso de selección se han incorporado a la plantilla (36/1,329). Este resultado indica que la tasa de éxito de contratación ha sido ligeramente más favorable para los hombres. Sin embargo, en números totales se ha contratado más del doble de mujeres que de hombres. Sería interesante examinar este punto más detalladamente.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BRECHAS DE GÉNERO

**INDICADOR**  
 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
 CONTRATACIÓN

**RSH3**

**UNDP**

**RS3 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Objetivo. Conocer si los procesos de reclutamiento, selección y contratación promueven la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo.

Indicador	Valor del indicador
<b>RS3</b>	<b>38.89</b>



El IMAS se auto evalúa de forma intermedia en los indicadores cualitativos en relación a los procesos de selección y contratación igualitarios y que favorecen la no discriminación por razón de sexo. Cabe destacar el hecho de que todas las personas que se incorporan lo hacen a través de un procedimiento formal y documentado, todas las personas tienen las mismas facilidades para acceder a la promoción sobre puestos vacantes y la prohibición expresa del IMAS de que se produzcan desvinculaciones de procesos de reclutamiento basadas en ciertos criterios no laborales.

Por otra parte, en la institución no existen puestos o tipos de tareas que están reservados sólo a mujeres y a hombres, y no se tienen metas de contratación para la promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de las diversas áreas. Resalta que cuando se lleva a cabo un proceso de reclutamiento, no siempre se pone una atención particular en que los anuncios de captación tengan un lenguaje inclusivo. En definitiva, se considera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación se beneficiarían de un refuerzo en términos de igualdad de género.

41

**INDIC@IGUALDAD**  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BRECHAS DE GÉNERO

**INDICADOR**  
 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
 CONTRATACIÓN

**RSH4**

**UNDP**

**RS4 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Objetivo. Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si los procesos de reclutamiento, selección y contratación son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicador	Valor del indicador
<b>RS4</b>	<b>64.15</b>



Igualmente, **64.15%** de la población institucional valora de manera positiva los procesos de reclutamiento, selección y contratación, y consideran que son incluyentes y no discriminatorios por razón de sexo.

43

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE DE BRECHAS DE GÉNERO

RECOMENDACIONES  
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

UNDP

**RECOMENDACIONES GENERALES - RS**

- ✓ Analizar las distintas composiciones demográficas de las respuestas a la Encuesta de Opinión, para evaluar los motivos por los cuales una parte de la población institucional mantiene una percepción negativa o neutra con respecto a la imparcialidad en cuanto los procesos de selección y contratación. Por ejemplo, podría darse el caso de que algunas personas consideren que existe un sesgo (consciente o inconsciente) a la hora de contratar, que el departamento de RH no esté comunicando apropiadamente los criterios de selección, que haya falta de transparencia a lo largo del proceso, entre otras posibles causas.
- ✓ Profundizar en las razones por las cuales se recibe un mayor número de aplicaciones por parte de mujeres y consecuentemente los motivos por los cuales hay una mayor contratación de mujeres, teniendo en cuenta que la tasa de éxito las candidaturas masculinas ha sido ligeramente mayor en el período de referencia. Un posible punto de partida sería comenzar a revisar los puestos correspondientes a las convocatorias publicadas (para comprobar si son puestos ocupados en su mayoría por mujeres en la institución), y examinar si esta tendencia se mantiene en años anteriores al periodo estudiado.

126

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO

SUMARIO DE INDICADORES  
DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO

UNDP

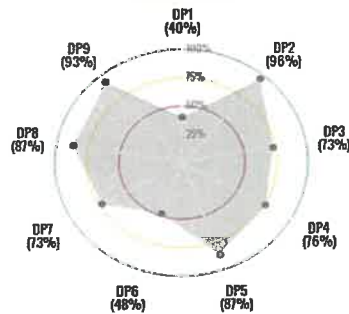


**DP - DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO**

Ofrece información sobre si los procesos de promoción profesional de las empresas u organizaciones se realizan en igualdad de condiciones para mujeres y hombres o, si por el contrario, tienen sesgos de género que podrían favorecer a un sexo en detrimento del otro. También comprende información para valorar si participan mujeres y hombres por igual en la formación continua que ofrecen las empresas u organizaciones (formación interna y externa). Fundamental para la promoción y el desarrollo profesional.

**DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO**

**DP (75%)**



147

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

**INDICADOR**  
DE DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

**PDP1**

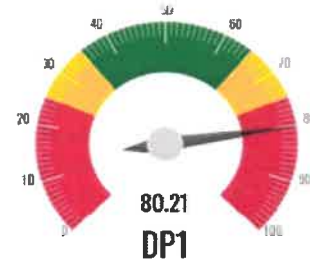
**UNDP**

**DP1 - EQUILIBRIO DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA  
AL TOMAR EN CONSIDERACION CANDIDATURAS O  
POSTULACIONES EN PROCESOS DE PROMOCION**

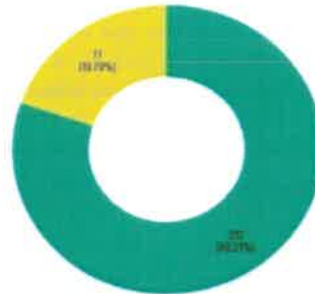
**Objetivo:** Establecer el grado en que se cuenta o se tomó en consideración la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas o postulaciones que han formado parte de procesos de promoción

**Indicador**      **Valor del indicador**  
**DP1**            **80.21**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN POR SEXO DE CANDIDATURAS EN LAS PROMOCIONES INTERNAS**



Género	Número de personas
Mujeres	312 (80.21%)
Hombres	77 (19.79%)

El indicador muestra que existe un desequilibrio entre el número de mujeres y de hombres considerados para una potencial promoción. En los procesos de promoción del MAA3 se consideraron principalmente candidaturas de mujeres durante el último año; 80.21% de las candidaturas fueron por parte de mujeres. Sería interesante analizar si esta es una tendencia habitual en años anteriores, y si es así, examinar cuáles son los posibles motivos por los que se ha considerado a más mujeres para obtener un ascenso.

50

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

**INDICADOR**  
DE DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

**PDP2**

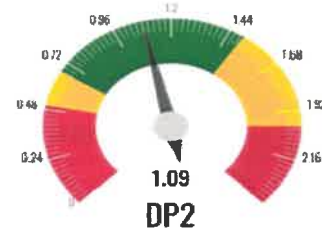
**UNDP**

**DP2 - EQUILIBRIO ENTRE LAS OPORTUNIDADES  
PROMOCIONARSE U OBTENER UN ASCENSO DE LAS  
MUJERES PARTICIPANTES EN PROCESOS DE PROMOCION  
Y LAS DE LOS HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS  
PROCESOS DE PROMOCION**

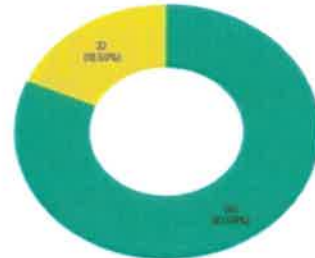
**Objetivo:** Visualizar el grado de éxito de las mujeres candidatas para obtener una contratación y compararla con el grado de éxito de los hombres candidatos para obtener una promoción

**Indicador**      **Valor del indicador**  
**DP2**            **1.09**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LAS PROMOCIONES INTERNAS**



Género	Número de personas
Mujeres	141 (81.50%)
Hombres	32 (18.50%)

La tasa de éxito de las candidaturas es equilibrada, dado que la probabilidad de éxito para promocionarse u obtener un ascenso por parte de las mujeres es 1.09 veces la de los hombres. En total, 141/312 mujeres y 32/77 hombres lograron una promoción. Aunque el 81.50% de las promociones han sido obtenidas por mujeres, la tasa de éxito en los procesos de promoción del periodo considerado ha sido similar.

51

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GENERO

INDICADOR  
DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

PDP3

UN  
DP

**DP3 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN**

Objetivo: Conocer si los procesos de promoción promueven la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>DP3</b>	<b>62.50</b>



Según los indicadores cualitativos del autodiagnóstico, existe hace falta un fortalecimiento en la atención al enfoque de género y a garantizar las oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de promoción. Cabe resaltar que el IMAS cuenta con mecanismos de promoción interna para garantizar una participación paritaria en los procesos decisorios en todos los niveles y áreas de la institución, y que la promoción de personal está en coherencia con la evaluación de desempeño personal, sin sesgos de sexo.

No obstante, el Instituto indica que no tiene objetivos concretos de promoción y movilidad horizontal que revertan positivamente en la equidad de género en todos los niveles y áreas. Además, el IMAS no cuenta con planes de carrera que permitan orientar el desarrollo profesional de personal de la institución. En definitiva, considera que los procesos de promoción del IMAS contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GENERO

INDICADOR  
DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

PDP4

UN  
DP

**DP4 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si los procesos de promoción son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicador	Valor del indicador
<b>DP4</b>	<b>66.42</b>



No obstante, 56.42% de la población institucional opina que los procesos de promoción son incluyentes y no hay discriminación por razón de sexo. Sería interesante investigar las causas por las que parte del personal está en desacuerdo con dicha afirmación y desagregar las respuestas en base a otras variables, por ejemplo, qué cargos ocupan y su antigüedad. Como se observa en la próxima diapositiva, la valoración de hombres y mujeres es equilibrada y sin diferencias significativas.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

PDP6

UN  
DIP

**DP6 EQUIDAD EN EL NÚMERO DE HORAS DE CAPACITACIÓN QUE DEDICAN LAS MUJERES Y EL NÚMERO DE HORAS DE CAPACITACIÓN QUE DEDICAN LOS HOMBRES**

Objetivo Observar si la participación de las mujeres y los hombres en las acciones formativas (horas de capacitación) es equitativa

Indicador	Valor del indicador
<b>DP6</b>	<b>2.25</b>



El resultado indica que no hay paridad entre el número de horas de capacitación de hombres y de mujeres. El número total de horas de formación fue de 6,251 h para las mujeres y 1,404 h para los hombres durante el último año, siendo 633/888 mujeres y 320/331 hombres.

En números proporcionales, se observa que cada mujer formada es capacitada 9.87 horas de media, mientras que los hombres reciben de media 4.38 horas de formación. Sería interesante profundizar en las temáticas de estas formaciones, para revisar si hombres y mujeres están recibiendo las mismas capacitaciones y que estas no perpetúen los roles de género.

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

PDP7

UN  
DIP

**DP7 INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN INTERNA**

Objetivo Medir el grado en el que la políticas de desarrollo profesional (promoción y capacitaciones) son inclusivas y aseguran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicador	Valor del indicador
<b>DP7</b>	<b>62.50</b>



En lo que respecta a las Políticas Laborales, el Instituto señala que cuenta con un plan de capacitación coherente con las necesidades de los empleados y empleadas, y con mecanismos que permiten verificar que la capacitación se realiza en horario o jornada laboral.

Por el contrario, el IMAS indica que no siempre cuenta con mecanismos para asegurar un acceso igualitario a la capacitación en cantidad de horas de formación, tipo de formación y recursos asignados. Asimismo, no siempre existe una promoción de las capacitaciones para preparar a mujeres y hombres en puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en las cuales no se encuentran adecuadamente representados. Un aspecto a destacar es que la institución no siempre ofrece capacitación en género periódica a cargo de profesionales especializados. En definitiva, considera que las políticas de desarrollo profesional no son totalmente inclusivas.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
 LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
 ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 MEDICIÓN DE GÉNERO

INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
 ESPERANZA

PDP8

UN  
 DP

**DP8 VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN INTERNA CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si las políticas de capacitación son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicador: **DP8** Valor del indicador: **82.17**



Al igual que con los procesos de promoción, el 82.17% de la población institucional opina que los procesos de capacitación en el "MAS" son incluyentes y no se observa discriminación por razón de sexo

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 MEDICIÓN DE GÉNERO

INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
 ESPERANZA

PDP8

UN  
 DP

- RECOMENDACIONES GENERALES - DP**
- ✓ Examinar los motivos por los cuales el número de mujeres candidatas para obtener un ascenso ha sido significativamente mayor que el de los hombres, y revisar si esta tendencia se mantiene en años anteriores. Asimismo, examinar las razones por las que un mayor número de candidaturas femeninas han sido exitosas.
  - ✓ Garantizar la representación equitativa de ambos sexos, en las listas a evaluar en los procesos de promoción.
  - ✓ Seguir ofreciendo anualmente capacitación en género de manos de profesionales especializados en esta área dirigidas a todo el personal, pero sobre todo a la alta gerencia, jefaturas, recursos humanos, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, y comité de género.
  - ✓ Examinar los mecanismos de acceso a las capacitaciones para asegurar un acceso igualitario en cantidad de horas de formación, tipo de formación y recursos asignados. Observar si existen diferencias en el tipo de áreas en las que se capacitan a las mujeres y a los hombres.
  - ✓ Promover que tanto hombres como mujeres accedan a capacitaciones para adquirir conocimientos en puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en las cuales no se encuentren adecuadamente representados.
  - ✓ Idealmente, contar con planes de carrera que permitan orientar el desarrollo profesional del personal.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO

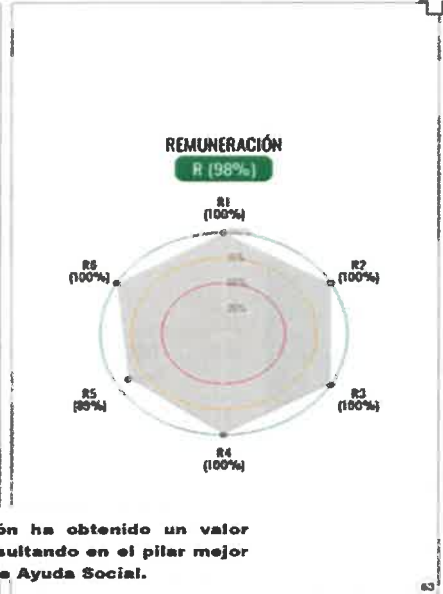
SUMARIO DE INDICADORES  
REMUNERACIÓN



**R - REMUNERACIÓN**

Compila información que permite valorar si las remuneraciones que reciben mujeres y hombres de las empresas u organizaciones reciben salarios equitativos. Cuantifica la brecha salarial de género que expresa la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres y valida las políticas, procesos y procedimientos para asegurar el principio de igual salario, por trabajo de igual valor.

**La dimensión de Remuneración ha obtenido un valor altamente positivo del 98%, resultando en el pilar mejor valorado en el Instituto Mixto de Ayuda Social.**



INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR  
REMUNERACIÓN

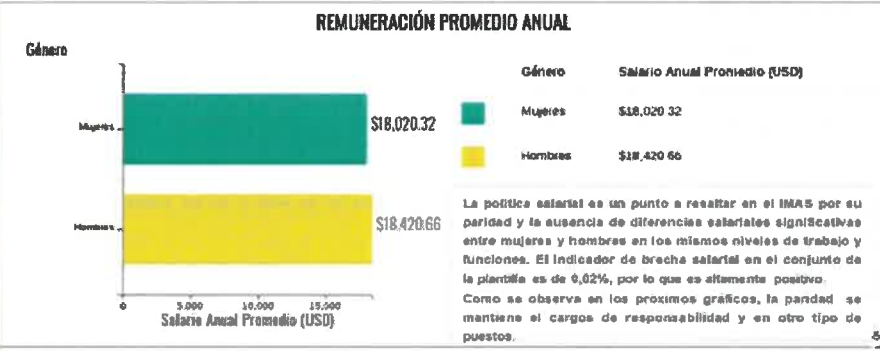
R1



**R1 - BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA**

Objetivo. Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos están libres de discriminación por razón de sexo.

Indicador	Valor del indicador
<b>R1</b>	<b>0.02</b>





**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR  
REMUNERACION

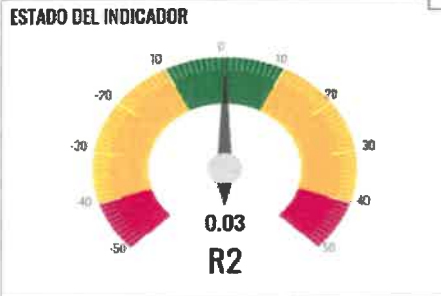
R2

UNDP

**R2 : BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD**

Objetivo. Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos dirigidas a personas en cargos de responsabilidad están libres de discriminación por razón de sexo

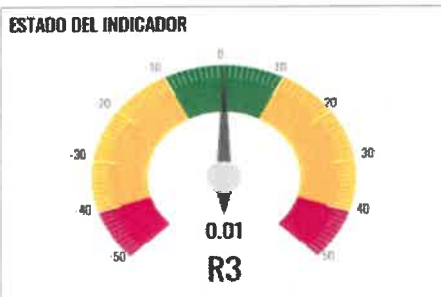
Indicador      Valor del indicador  
**R2**            **0.03**



**R3 : BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE PUESTOS DISTINTOS A LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD**

Objetivo. Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos dirigidas a personas en cargos de responsabilidad están libres de discriminación por razón de sexo

Indicador      Valor del indicador  
**R3**            **0.01**



**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR  
REMUNERACION

R4

UNDP

**R4 : INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA SALARIAL**

Objetivo. Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos están libres de discriminación por razón de sexo

Indicador      Valor del indicador  
**R4**            **100.00**



El indicador del autodiagnóstico cualitativo indica una percepción óptima de paridad por parte del Instituto respecto a la inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en la política salarial.

No.	Pregunta	Respuesta
34	¿La política de la empresa/organización es explícita en lo que se refiere a garantizar la remuneración de la plantilla desde una perspectiva de igualdad de género, asegurando que hombres y mujeres obtengan el mismo salario para un mismo trabajo?	Si, siempre
35	¿La empresa/organización cuenta con un sistema de información y comunicación transparente sobre la política de compensaciones y que permite clarificar dudas del personal?	Si, siempre
36	¿La empresa/organización cuenta con una política de remuneración y compensaciones que asegure la implementación del principio de igual remuneración por igual trabajo?	Si, siempre
37	¿Los criterios de asignación de remuneraciones aplican un método de cálculo de vacantes/prestaciones/beneficios sin sesgos de género, que son uniformados y conocidos por toda la plantilla?	Si, siempre
38	¿Tiene la empresa/organización una política salarial equitativa desde el punto de vista de género y que es aplicada a todos los puestos de la empresa/organización?	Si, siempre

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BRECHAS DE GÉNERO

  
 INDICADOR  
 REMUNERACIÓN

**R5**



**R5 - VALORACION/PERCEPCION DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA POLITICA SALARIAL DE LA EMPRESA/ORGANIZACION ES EQUITATIVA Y SE HACE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si la política salarial es equitativa y vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**Indicador**      **Valor del indicador**  
**R5**              **84.25**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN**



La Encuesta de Opinión arroja unos resultados positivos, lo que significa que un 84.25% de la plantilla está de acuerdo en que la política salarial es equitativa para hombres y mujeres. En concreto, 34 mujeres y 17 hombres no está de acuerdo en que se paga por igual a hombres y mujeres que hacen trabajos iguales. Resaltar que 184 mujeres y 47 hombres manifiestan que desconocen la política salarial del IMAS.

**INDIC@IGUALDAD**  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BRECHAS DE GÉNERO

  
 RECOMENDACIONES  
 REMUNERACIÓN

**RECOMENDACIONES GENERALES - R**

- ✓ Se sugiere realizar un análisis más detallado de la brecha salarial para identificar posibles diferencias salariales que no se hayan detectado entre el personal, a pesar de que en base a los datos analizados no existen brechas salariales significativas en la institución.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

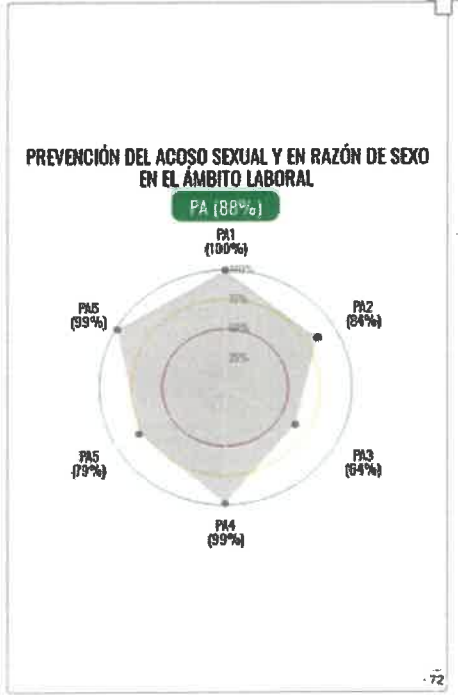
INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

SUMARIO DE INDICADORES

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

**PA - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Es el componente que compila datos necesarios para medir la existencia o no de medidas para prevenir casos de acoso sexual y laboral (sexual y por razón de sexo), el ratio de casos que se producen y se denuncian, así como el impacto en la atención y solución de las mismas



INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO

INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PH1

**PA1 - EQUILIBRIO ENTRE LAS ACCIONES ADOPTADAS (SANCIONES Y/O OTRAS SOLUCIONES POSITIVAS) EN RELACION AL NUMERO DE CASOS DE ACOSOS SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO DENUNCIADOS.**

Objetivo: Conocer el número de quejas y denuncias recibidas anualmente y desagregadas por sexo y verificar en qué medida son atendidos todos los casos de quejas y/o denuncias de acoso

Indicador	Valor del indicador
PA1	1.00



Los datos registrados en la plataforma *indic@igualdad* muestran que el 100% de las denuncias formales que se han recibido han sido atendidas o resueltas por el IMAS. La mayoría de estas denuncias han tenido lugar en el ejercicio de responsabilidades laborales con la cadena de valor o durante el ejercicio laboral cotidiano, siendo la gran mayoría de denuncias por parte de mujeres.

Existe la posibilidad de que haya quejas informales que no se estén reportando oficialmente en los mecanismos de atención de casos de acoso sexual o en razón de sexo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
DIRECCIONES DE GÉNERO

INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PH2

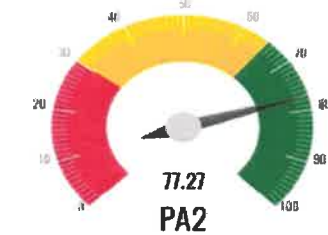
UN  
DP

**PA2 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO**

**Objetivo:** Corroborar que las empresas u organizaciones cuenten con una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual.

Indicador: **PA2**      Valor del indicador: **77.27**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**El análisis cualitativo concluye que existe una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual.**

Analizando las respuestas detalladamente, la institución manifiesta que lleva a cabo un seguimiento posterior a las denuncias de acoso laboral y se aplican sanciones en los casos que corresponda, se aplica un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y laboral, y siempre informa a la plantilla sobre la prohibición expresa de acoso en el ámbito laboral.

Por otro lado, el IMAS a veces facilita acciones de sensibilización anuales con respecto al acoso y la discriminación en el ámbito laboral, y en ocasiones lleva a cabo acciones periódicas para que las personas responsables de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso tengan formación actualizada sobre género y acoso sexual. Cabe resaltar que la institución considera que puede que no siempre las personas de la plantilla conozcan la existencia del mecanismo o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y lo consideren de fácil acceso. En definitiva, el Instituto considera que en ocasiones este mecanismo o protocolo puede ser eficaz en caso de que se recurra a él.

75

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
DIRECCIONES DE GÉNERO

INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PH3

UN  
DP

**PA3 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI EL MECANISMO Y/O PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO ES EFICAZ**

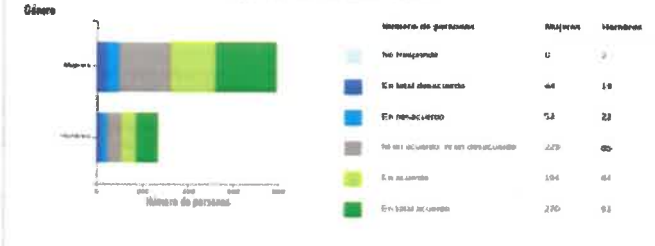
**Objetivo:** Medir el grado de valoración de las personas acerca de si la política de actuación contra el acoso sexual o por razones de sexo es efectiva para prevenir, solucionar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados.

Indicador: **PA3**      Valor del indicador: **58.58**

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO**



La Encuesta de Opinión muestra que un 58.58% de las personas de la institución valoran la eficiencia del mecanismo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo de manera positiva. Sería importante profundizar en los resultados de este indicador.

77

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
INDICADORES DE GÉNERO

INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL AMBIENTE LABORAL

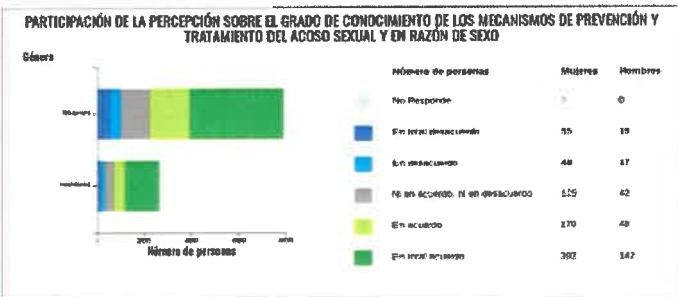
PH5

UN  
DP

**PA5 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI CONOCEN LA EXISTENCIA DEL MECANISMO Y/O PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO Y SI LO CONSIDERAN DE FACIL ACCESO**

Objetivo: Verificar con los y las trabajadoras el grado de conocimiento y accesibilidad al mecanismo de las empresas u organizaciones para prevenir y actuar en contra del acoso sexual o por razones de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>PA5</b>	<b>71.04</b>



Por el contrario, el 71.04% de mujeres y hombres en la institución valoran la accesibilidad del mecanismo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo de manera positiva.

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE DE INDICADORES  
DE GÉNERO

INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL AMBIENTE LABORAL

RECOMENDACIONES

UN  
DP

**RECOMENDACIONES GENERALES - PA**

- ✓ Revisar el mecanismo de recopilación de información y denuncia de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo, para una posible actualización en el caso en que sea pertinente, creando canales confidenciales y fiables para el personal.
- ✓ Poner particular énfasis en identificar si existen quejas informales que no se estén reportando oficialmente en los mecanismos de atención de casos de acoso sexual o en razón de sexo, y en ese caso identificar los motivos por los cuales la denuncia no se ha formalizado.
- ✓ Investigar las razones por las cuales parte de la plantilla considera que el mecanismo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo es ineficaz o inaccesible. Sería interesante profundizar en esta dimensión, a través de cuestionarios confidenciales adicionales y revisando el Reporte de Resultados de Encuesta de Opinión utilizando varias desagregaciones de la plantilla. Este podría ser un posible punto de partida para la revisión del mecanismo y actualización en caso de que sea necesario.
- ✓ Asegurar que total de la plantilla conozca el protocolo de prevención y actuación, para saber cómo actuar en caso de que se encuentren en una situación de estas características.
- ✓ Implementar acciones y talleres de sensibilización periódicas sobre temas de acoso, género y discriminación en el entorno laboral, enfocada especialmente en dar capacitación a las personas responsables de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

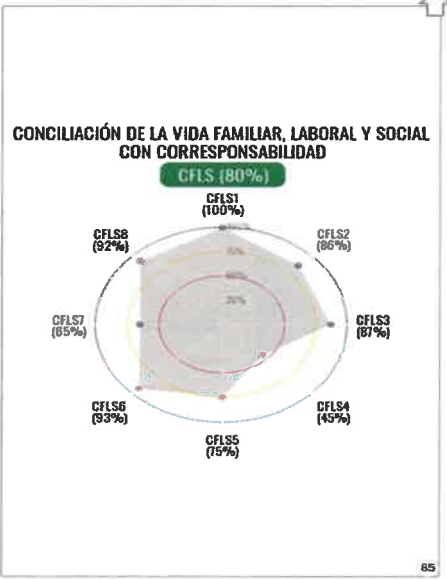
**INDIC@IGUALDAD**  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BENEFICIOS DE GÉNERO

SUMARIO DE INDICADORES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD

**CFLS - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD**

Agrega información frente a al grado de igualdad o de brecha de género en las políticas de conciliación con corresponsabilidad. Mide entre otros, la existencia, grado de conocimiento y tasas de utilización de las medidas de balance de la vida familiar y laboral de las que dispone la organización.



**INDIC@IGUALDAD**  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 BENEFICIOS DE GÉNERO

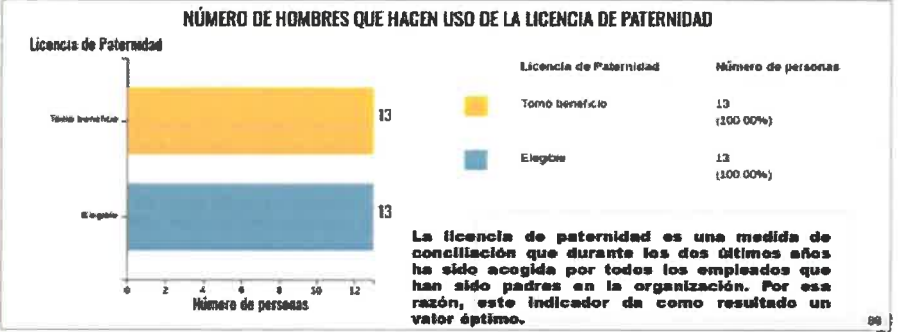
INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD

**CFLS1 - TASA DE USO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD (INCLUYE LICENCIAS EN CASOS DE ADOPCIÓN Y ACOGIDA)**

Objetivo. Medir el grado en que los hombres usan las medidas de conciliación específicas (permisos de paternidad)

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS1</b>	<b>100.00</b>



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GENERO

INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD

WLBS2

**CFLS2 - TASA RELATIVA DE USO DE MUJERES/HOMBRES A UNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN CONCRETA**

Objetivo: Observar el grado en que los hombres y mujeres usan las medidas de conciliación específicas (remuneradas y no remuneradas)

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS2</b>	<b>1.27</b>



Las medidas de conciliación con corresponsabilidad existentes en el IMAS son las licencias de paternidad, las licencias de maternidad y de lactancia.

Al igual que las licencias de paternidad, todas las mujeres que han sido madres a lo largo de los últimos dos años han hecho uso de la licencia de maternidad (49/49). En el caso de las licencias de lactancia, se ha tomado en cuenta el dato acumulado de madres que disfrutaron la licencia de maternidad y las mujeres que ya habían adoptado la licencia de lactancia y estaban haciendo uso en dicho período (73 mujeres).

En definitiva, el ratio de utilización de las medidas de conciliación con corresponsabilidad es positivo.

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GENERO

INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD

WLBS3

**CFLS3 - TASA RELATIVA DE USO DE MUJERES/HOMBRES A UNA MEDIDA DE FLEXIBILIDAD DE TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO**

Objetivo: Detectar el grado en que los hombres y mujeres usan las medidas de conciliación específicas de flexibilidad del tiempo y el espacio

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS3</b>	<b>1.25</b>



Tal y como indica la tasa relativa de uso, la probabilidad de que las mujeres que son susceptibles de acogerse a la medida y que efectivamente se acojan es 1.25 la de los hombres en esta misma situación.

La institución ofrece la opción de teletrabajo, licencia remunerada por motivos personales, y licencia no remunerada por motivos personales. Asimismo, se indica la existencia de otras medidas de flexibilidad de tiempo y espacio, tales como licencias por matrimonio, por cambio de domicilio, o por cumpleaños, entre otras. Se resalta que existen ciertas licencias que no son registradas a nivel del sistema, por lo cual no se puede determinar la cantidad de días ni desagregadas por sexo, debido a que estas licencias se otorgan bajo autorización de la Jefatura Inmediata y se justifican con el proceso de asistencia: (i) 1 día para cumplir con cita médica previa, a la madre o padre que debe llevar a su hijo o hija menor de edad o con discapacidad, y (ii) licencia para matrícula del trabajador o trabajadora o de sus hijos e hijas en centros educativos.

Hace falta tener en cuenta que el periodo considerado para las medidas de flexibilidad ha sido del 01/03/2018 al 31/08/2020.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO



INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD

**WLBS4**



**CFLS4 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.**

**Objetivo:** Corroborar que las empresas u organizaciones cuentan con políticas y medidas de conciliación con enfoque o perspectiva de género.

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS4</b>	<b>45.00</b>

**ESTADO DEL INDICADOR**



El resultado del autodiagnóstico cualitativo indica que hace falta fortalecer esta dimensión. La institución manifiesta que no cuenta con apoyos para servicios de cuidado para hijos e hijas y otras personas a cargo, como guarderías en la institución, subvenciones económicas para guarderías, subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes, apoyo en el verano para hijos e hijas, etc. Además, se hace mención a que no se consulta a los trabajadores y trabajadoras acerca de las necesidades familiares y personales que podrían ser compatibilizadas con el trabajo. Se indica que en el IMAS en algunos casos existe un sistema de jornada reducida y horarios flexibles para el personal, y se siempre se anima al personal a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal.

En lo que respecta a si el IMAS fomenta la co-parentalidad (promueve el cuidado de hijos e hijas tanto de hombres como de mujeres) y si alguna mujer ha tenido que renunciar por situación de maternidad o cuidado de la familia, no se ha obtenido respuesta.

Por el contrario, indica que el personal cuenta con la posibilidad de solicitar permisos para ausentarse dentro del horario laboral para atender situaciones particulares, familiares o escolares de carácter extraordinario. En definitiva, considera que toda la plantilla conoce la existencia de las medidas de conciliación, aunque las políticas en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral de la institución no siempre se realizan de forma equitativa.

**INDIC@IGUALDAD**  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO



INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD

**WLBS5**



**CFLS5 - VALORACION/PERCEPCION DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA POLITICA EN FAVOR DE LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA/ORGANIZACION ES EQUITATIVA Y SE HACE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**Objetivo:** Medir el grado de equilibrio en la valoración de las personas acerca de si la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral es equitativa.

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS5</b>	<b>64.72</b>

**ESTADO DEL INDICADOR**



**CFLS7 - VALORACION/PERCEPCION DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI CONOCEN LA EXISTENCIA DEL LAS MEDIDAS DE CONCILIACION QUE FACILITA LA EMPRESA LA EMPRESA/ORGANIZACION Y LAS CONSIDERAN DE FACIL ACCESO**

**Objetivo:** Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si conocen la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa/organización y si las consideran de fácil acceso.

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS7</b>	<b>58.87</b>

**ESTADO DEL INDICADOR**





**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
 LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
 ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE DE PROGRESO DE GÉNERO



RECOMENDACIONES

CONCILIACIÓN/VIDA FAMILIAR/ACTIVIDAD CON CORRESPONSABILIDAD



**RECOMENDACIONES GENERALES - CFLS**

- ✓ Consultar a la plantilla acerca de sus necesidades de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y evaluar la posibilidad de implementar nuevas medidas de conciliación con corresponsabilidad y de flexibilidad adaptadas a las necesidades de la plantilla o ajustar las medidas existentes de acuerdo con los resultados del análisis.
  - Valorar la posibilidad de ofrecer servicios de cuidado para hijos/as y otras personas en el instituto: guardería en la institución, subvenciones económicas para guarderías, subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes, apoyo en el verano para hijos/as, etc.
  - Evaluar la posibilidad de definir medidas de flexibilidad tales como jornada reducida, semana reducida, horarios flexibles, jornada coincidente con horario escolar, o trabajo partido, que sean accesible para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras
- ✓ Profundizar en los motivos por los cuales parte de la plantilla del INAS considera que las políticas de conciliación no son equitativas ni accesibles.
- ✓ Asegurar que toda la población Institucional esté informada sobre las medidas de conciliación y flexibilidad a través de canales de información transparentes, y que conozcan los protocolos de acceso y solicitud. Promover que el persona pueda comunicar sus inquietudes, dudas y propuesta a los órganos decisorios.
- ✓ Promover el equilibrio trabajo-vida con corresponsabilidad social, reforzando la paternidad activa y responsable y una mejor distribución de las responsabilidades del hogar entre la pareja.

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE INTEGRADO DE  
 ESTRUCTURA DE GÉNERO



SUMARIO DE INDICADORES

COMUNICACIONES




**COM - COMUNICACIONES**

Este conjunto de indicadores evidencian el grado de igualdad de género en la gestión de las comunicaciones internas y externas



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO



INDICADOR  
COMUNICACIONES

COM1



**COM1 - USO DE COMUNICACION A FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION ENTRE MUJERES Y HOMBRES (COMUNICACION INCLUYENTE)**

Objetivo: Conocer si la comunicación interna y externa promueve la igualdad de género

Indicador      Valor del indicador

**COM1**

**56.25**

ESTADO DEL INDICADOR



Destacar que los mecanismos de comunicación interna en el IMAS se utilizan con la intención de que la información llegue al 100% de la plantilla.

El IMAS revela que algunas veces ha comunicado hacia el exterior su compromiso con la igualdad de género y ha realizado un ejercicio de comunicación a lo interno de la institución. Igualmente, en la comunicación externa y publicidad no siempre tiene en cuenta utilizar un lenguaje inclusivo con imágenes no estereotipadas y lenguaje no sexista, ni imágenes de hombres y mujeres desempeñando roles distintos a los tradicionales. En la misma línea, el IMAS señala que no siempre utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna. En definitiva, el Instituto Mixto de Ayuda Social considera que la comunicación interna y externa no siempre contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestiones de sexo.

INDIC@IGUALDAD  
REPORTE INTEGRADO DE  
BRECHAS DE GÉNERO



INDICADOR  
COMUNICACIONES

COM2



**COM2 - VALORACION/PERCEPCION DE LA PLANTILLA SOBRE SI LA COMUNICACION INTERNA CONTEMPLA CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO**

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a cómo consideran la medida en que las empresas u organizaciones contribuye a la igualdad de género en la comunicación interna de las empresas u organizaciones

Indicador      Valor del indicador

**COM2**

**81.13**

ESTADO DEL INDICADOR



**COM4 - VALORACION/PERCEPCION DE LA PLANTILLA SOBRE SI LA COMUNICACION EXTERNA CONTEMPLA CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO**

Objetivo: Determinar el grado de valoración de las personas con respecto a cómo consideran la medida en que las empresas u organizaciones contribuye a la igualdad de género en la comunicación externa de las empresas u organizaciones

Indicador      Valor del indicador

**COM4**

**81.23**

ESTADO DEL INDICADOR



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
 LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
 ACTA No. 10-02-2021**

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE DE BRECHAS DE GÉNERO




RECOMENDACIONES  
 COMUNICACIONES

**RECOMENDACIONES GENERALES - COM**

- ✓ Asegurar que la comunicación externa y publicidad siempre tienen en cuenta utilizar un lenguaje inclusivo con imágenes no estereotipadas y lenguaje no sexista, e imágenes de hombres y mujeres desempeñando roles distintos a los tradicionales.
- ✓ Promover la capacitación sensible al género para los profesionales de comunicación dentro de la institución para alentar la creación y el uso de imágenes de mujeres no estereotipadas, equilibradas y de género en los medios.
- ✓ Comunicar interna y externamente el compromiso del IMAS con la igualdad de género.

INDIC@IGUALDAD  
 REPORTE DE BRECHAS DE GÉNERO

SUMARIO DE INDICADORES



**RESUMEN DE LOS INDICADORES**

Esquema visual de los indicadores de todas las dimensiones.

Pilar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>PO</b>	Perfil de la organización y productividad	PO1	PO2	PO3							
<b>PP</b>	Perfil del personal	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10
<b>RS</b>	Reclutamiento, selección y contratación	RS1	RS2	RS3	RS4	RS5					
<b>DP</b>	Desarrollo profesional y desempeño	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	
<b>R</b>	Remuneración	R1	R2	R3	R4	R5	R6				
<b>PA</b>	Prevención del acoso sexual y en razón de sexo en el ámbito laboral	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6				
<b>CFLS</b>	Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad	CFLS1	CFLS2	CFLS3	CFLS4	CFLS5	CFLS6	CFLS7	CFLS8		
<b>COM</b>	Comunicación	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5					

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**



**FORTALEZAS**

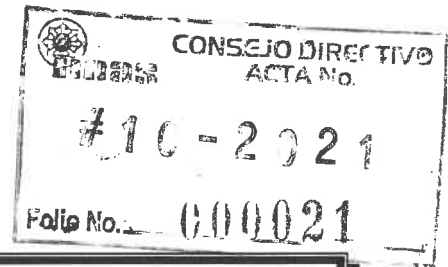
- El IMAS cuenta con mecanismos de promoción interna para garantizar una participación paritaria en los procesos decisorios en todos los niveles y áreas de la institución, y la promoción de personal está en coherencia con la evaluación de desempeño personal, sin sesgos de sexo.
- Se observa la ausencia de brechas salariales tanto a nivel global como en los puestos directivos y en aquellos que no tienen personal a cargo. Lo anterior se acompaña por indicadores de percepción positivos y equilibrados que reflejan un personal conforme y conocedor de la política de asignación salarial del IMAS.
- El IMAS cuenta con una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual. La institución lleva a cabo un seguimiento posterior a las denuncias de acoso laboral y se aplican sanciones en los casos que corresponda. De igual manera se aplica un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y laboral, y siempre se informa a la plantilla sobre la prohibición expresa de acoso en el ámbito laboral y esta considera que el mecanismo es de fácil acceso.
- Existe una tasa relativa de uso de medidas de conciliación y de flexibilidad equilibrada entre mujeres y hombres equilibrada y la población institucional conoce sobre el Pool de medidas de conciliación con corresponsabilidad existentes en la institución. La licencia de paternidad es una medida de conciliación que durante los dos últimos años ha sido acogida por todos los empleados que han sido padres en la organización.
- En general, las personas de la plantilla del IMAS cuenta con una percepción positiva sobre el grado de igualdad y no discriminación con el que se elaboran piezas de comunicación interna y externa, sintiéndose incluidas y representadas de manera igualitaria.

60



**OPORTUNIDADES DE MEJORA**

- Las tasas de ausentismo y rotación femenina son superiores a las masculinas, requiriendo mayor entendimiento de las dinámicas organizacionales en materia de cultura, conciliación y de acosos.
- IMAS cuenta con una composición predominantemente femenina, acompañada por dinámicas de segregación organizacional tanto horizontal (concentración de hombres en puestos técnicos y de mujeres en puestos operativos y auxiliares) como de una leve segregación vertical (concentración de mujeres en puestos de mando nivel 4).
- El mecanismo de capacitaciones no cuenta con estrategias para promover movimientos horizontales y/o verticales hacia labores no tradicionales, y existe la necesidad de implementar de manera periódica acciones de sensibilización con respecto al acoso y la discriminación en el ámbito laboral.
- Se reporta en el autodiagnóstico la inexistencia de apoyos para servicios de cuidado para hijos e hijas y otras personas a cargo, como guarderías en la institución, subvenciones económicas para guarderías, subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes, apoyo en el verano para hijas e hijos, etc. Además, se hace mención a que no se consulta a los trabajadores y trabajadoras acerca de las necesidades familiares y personales que podrían ser compatibilizadas con el trabajo. Se indica que en el IMAS en algunos casos existe un sistema de jornada reducida y horarios flexibles para el personal, y no siempre se anima al personal a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal.
- En materia de comunicación externa y publicidad no siempre tiene en cuenta utilizar un lenguaje inclusivo con imágenes no estereotipadas y lenguaje no sexista, ni imágenes de hombres y mujeres desempeñando roles distintos a los tradicionales. El autodiagnóstico de igual manera resalta que no siempre se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**



**RECOMENDACIONES**

- Asegurar que la comunicación externa y publicidad siempre tienen en cuenta utilizar un lenguaje inclusivo con imágenes no estereotipadas y lenguaje no sexista, e imágenes de hombres y mujeres desempeñando roles distintos a los tradicionales.
- Promover la capacitación sensible al género para los profesionales de comunicación dentro de la institución para alentar la creación y el uso de imágenes de mujeres no estereotipadas, equilibradas y de género en los medios.
- Comunicar interna y externamente el compromiso del IMAS con la igualdad de género.

Al finalizar la exposición, el señor Presidente abre un espacio para consultas.

El Ing. Ronald Cordero Cortés, Director agradece por la excelente información, la cual es interesante y espera que se pueda dar un buen uso dentro del IMAS. En su opinión, ese es el reto ver cómo se va a incorporar todas esas observaciones que hacen para poder sacar todo el provecho posible.

El Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente menciona que desea que este análisis se extienda más del IMAS y logre llegar a la institucionalidad pública costarricense porque este informe arroja datos bastante consistentes de cuáles son las condiciones y brechas de igualdad. Además, hace cuestionarse los privilegios, y eso es fundamental en un entorno de alta desigualdad.

Señala, que su consulta va relacionada con las capacidades del IMAS para absorber dentro de la Unidad de Equidad de Género, Desarrollo Humano, las distintas áreas de la Gerencia General, ya que considera importante los resultados que se arrojan que son bastante claros, bastante consistentes, con acciones afirmativas, pero también con acciones de corte más estructural que podrían mejorarse. Cree, que hay buenas condiciones y buenos resultados, tal como se mencionaba en el informe.

La Dra. María Leitón explica que este informe es una primera mirada interna que se está realizando de insumos para el diagnóstico. Se ha estado coordinando también con el equipo técnico de PNUD, donde se ha trabajado mano a mano, donde se ha aprendido mucho y eso es muy importante para este proceso.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 15 DE FEBRERO 2021**  
**ACTA No. 10-02-2021**

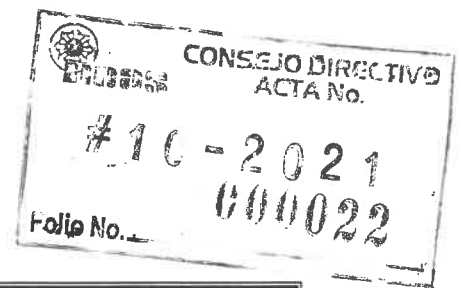
Este es un primer insumo luego sigue otro proceso, porque la política que se está construyendo de igualdad y equidad de género del IMAS, es una política que reúne la parte de talento humano, pero también la prestación de servicios. Lo que se está viendo es una primera mirada que es un insumo muy importante, esta es el parte más cuantitativo, pero viene la parte más cualitativa, por lo que se tiene que trabajar con grupos focales, entrevistas con profundidad, se tienen que varios fundamentos que se siguen en el proceso, lo cual se está coordinando con el equipo del PNUD.

Este es un primer paso muy importante y es fundamental que como Consejo Directivo lo conozca, porque los resultados además de válidos son interesantes. El trabajo final es la construcción de la política y del plan de acción.

Agradece los comentarios de las señoras y señores directos son muy importantes para la Unidad de Género del IMAS y para el equipo del PNUD conocer la reacción y los insumos, ese era el objetivo de la presentación.

La Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora agradece la presentación y el detalle de cada uno de los elementos que se abarcaron en este proceso. Le llama la atención de que el IMAS tiene más mujeres, pero eso tiene que ver con otro tipo de cosas, no necesariamente que se tenga proceso de inclusión, es porque en definitiva se atiende personas, y quien atiende personas y cuidan personas, las mujeres. Es también muy característico del espacio en que se está y no solo pasa el IMAS, sino que en la Dirección de Seguridad Social de Ministerio de Trabajo son 17 personas y de las diecisiete son solo 3 hombres, las demás son mujeres, trabajadoras sociales la mayoría, entonces es muy particular esto y es un reflejo de esa situación que se vive a nivel social en las distintas estructuras de participación, no dice que esta malo o está bien, lo importante es que las mujeres estén asumiendo participación en la institución desde una posición y desde un rol claro, no importa si las circunstancias en este caso favorecen, pero si tiene que ver con eso.

Otro tema que tiene que ver con el vínculo que la gente siente con la institución y la hace retornar o regresar después de una licencia de incapacidad, eso es muy importante porque muchas veces se ha hablado en el Consejo Directivo que se tiene esa preocupación de que se pueda tener eventuales fujas de recurso humano, o talento humano producto de que los salarios de la institución no son competitivos de la administración pública.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

Cree fielmente en el quehacer de las trabajadoras, por esa entrega que ciertas profesionales entregan a la gente con la que trabajan.

Le parece importante rescatar que se ha hablado de más trabajadores sociales en el IMAS, es fundamental porque el corazón del IMAS son las trabajadoras sociales, quienes han dado esa característica de la atención personalizada, del seguimiento y la entrega.

En general agradece mucho la devolución de todo este resultado y de lo que se está haciendo, y como Órgano Colegiado es vital para la toma de decisiones y para saber con claridad cuál es la condición de la institución en materia de igualdad y eliminación de brechas, todo esto sirve para mejorar en lo que se tenga que hacer, y cada señalamiento claro significa una oportunidad para estar mejor.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente dice que lo que plantea la directora Ericka Álvarez debe hacerlos reflexionar, donde se ha tenido una división social de algunas labores que a su vez se ha reflejado en una segmentación vocacional y profesional, sobre todo en algunas profesiones como ha sido el caso del trabajo social. Eso ha venido a crear el reflejo en una institución como el IMAS, donde tanto trabajadores y trabajadoras sociales, como psicólogos y psicólogas encuentran con muchísimo espacio para su desarrollo profesional, porque la cantidad de puestos que se tiene es muy amplia.

No obstante, no cierto que la reproducción en el tiempo de esos patrones podría llevarlos a generar involuntariamente con organización procesos de exclusión que deben ser revisados, y una de las cosas más valiosas que da el informe, es que hay la aplicación de un instrumental muy bien desarrollado, en cuanto a las dimensiones, a los indicadores, recomendaciones de política que representan una línea base, para poder echar andar decisiones y acciones de política institucional, que se pueda medir en el tiempo y ver como si mediante la orientación, el direccionamiento, la conducción intencionada de la Administración. Lo que se quiere es ver cómo cambia ese semáforo en el tiempo y mucho empezará hacerse desde la política que se ha venido trabajando y que recoge cada uno de estos elementos.

El señor José Troya menciona que es importante la forma como la organización busca avanzar por el transformador que tiene género y el empoderamiento de las mujeres. Son pasos que en muchas ocasiones sirve también para transformaciones personales y de una riqueza corporativa e individual.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

Las organizaciones públicas se impulsan porque la igualdad efectiva de género tiene lugar desde las intervenciones para el desarrollo que hacen al interior de las organizaciones.

En ese sentido se sienten muy honrados de que se haya permitido brindar esa cooperación para avanzar en un marco de la propia transformación.

No habiendo más consultas, el señor Presidente agradece a los participantes su participación y exposición, los mismos se retiran de la sesión.

El señor Presidente hace lectura de la propuesta de acuerdo.

**ACUERDO No. 40-02-2021**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Dar por conocido el documento denominado “Reporte Integrado de Brechas de Género” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que presenta la Presidencia Ejecutiva, mediante oficio IMAS-PE-0136-2021.

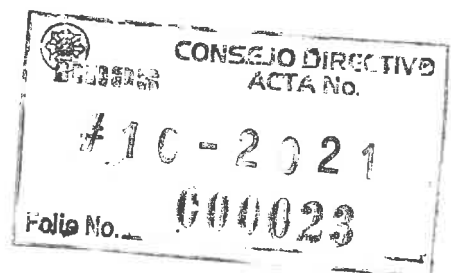
El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente. Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez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

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

**ARTÍCULO SEXTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL.**

***6.1 ANÁLISIS DE MODIFICACIÓN AL MANUAL DESCRIPTIVO DE CARGOS Y CLASES INSTITUCIONAL (INCORPORACIÓN DEL CARGO DE PROFESIONAL EN ECONOMÍA 1 DEL SINIRUBE, ELIMINACIÓN DE CARGO DE PROFESIONAL EN ESTADÍSTICA DEL SINIRUBE Y MODIFICACIÓN DEL CARGO DE PROF. EN ECONOMÍA DEL SINIRUBE Y CLASES PROFESIONAL DE IMAS 1 Y PROFESIONAL DE IMAS 2), SEGÚN OFICIO IMAS-GG-0336-2021.***





**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

El señor Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso de manera virtual de la funcionaria: Licda. María de Los Ángeles Lépez Guzmán, Jefa Desarrollo Humano.

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

Hace ingreso de manera virtual la señora María de los Ángeles Lépez.

El MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General informa que se está trayendo una modificación parcial al Manual Descriptivo de Cargos Clases Institucional, viene en virtud de que los puestos que son del SINIRUBE se encuentran en el manual de cargos, es por esa la razón que el Consejo Directivo tiene que conocer cualquier ajuste que de dentro de la estructura de cargos y clase del SINIRUBE.

Es importante indicar que ya fue visto por el Consejo Rector del SINIRUBE y tuvo la venia por parte de esa instancia, es un elemento adicional importante que este órgano colegiado conozca.

Esta modificación parcial tiene dos vías, dos caminos, uno está orientado hacia la creación y otro hacia la eliminación. Cuando se refiere a la creación se está creando un profesional en economía, y cuando se está hablando de eliminación es eliminando el cargo de un profesional en estadística.

La situación que lleva a realizar este ajuste de creación y eliminación precisamente sucede algo muy similar a lo que se tuvo con el Órgano Director de Procedimiento donde se tenía una especialidad en derecho administración. En este caso la situación es que la carrera de estadística tenía licenciatura, hoy por hoy básicamente esa carrera extiende un título profesional a nivel de bachiller, y el cargo y el perfil están orientados hacia un profesional licenciado en estadística.

En virtud de esta situación que genera dificultades bastante importantes para hacer los procesos de reclutamiento y selección de una persona profesional en estadística a nivel de licenciatura, es que se establece la oportunidad y conveniencia de poder crear un perfil para un cargo de profesional en economía, esta carrera si ostenta a nivel de licenciatura, y por el tipo de funciones que se realizan dentro del SINIRUBE encaja perfectamente el conocimiento que puede tener un profesional en economía, de la misma forma que podría tenerlo un profesional en estadística.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**LUNES 15 DE FEBRERO 2021**  
**ACTA No. 10-02-2021**

El señor Juan Luis Bermúdez, dice que con ese problema que se encontró en el mercado laboral en el caso de los profesionales en estadísticas no existe la licenciatura, sino que brincan de bachillerato a maestría, por lo cual no se puede encontrar a una persona que llene ese espacio, lo ideal sería cambiarle el perfil.

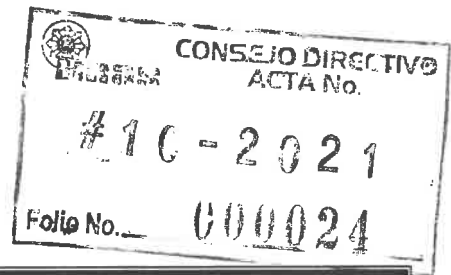
Se cede la palabra a la Licda. María de los Ángeles Lépiz, menciona que no ha sido posible ocupar la plaza de profesional en estadística por lo que ya se indicó anteriormente. Por lo coyuntura de las plazas del SINIRUBE se pueden perder y en este momento existe la posibilidad de nombrarla, es que se dieron a la tarea de crear la plaza de Profesional en Economía 1 del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).

Justifica que dado a que no se podía ocupar la plaza y a las necesidades que tiene el SINIRUBE de constar con un profesional más, es que se solicitó y se llevó al Consejo Rector lo siguiente:

- ✓ **Creación del cargo de Profesional en Economía 1 del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE):** Se cuenta con una vacante de Prof. en Estadística 1, no obstante, la Dirección Ejecutiva del SINIRUBE ha determinado que las actividades que debería realizar esta persona están más enfocadas al análisis de datos, estudios de la efectividad de los recursos destinados a combatir la pobreza, proponer o colaborar en el desarrollo de políticas basadas en evidencia y otras que se ajustan más al perfil de una persona con formación en Economía que en Estadística.
- ✓ **Eliminación del cargo de Profesional en Estadística del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE):** Ninguna universidad brinda la carrera de Estadística a nivel de Licenciatura.

Es por eso por lo que se está presentando esta modificación al Manual de Cargos y de Clases con la finalidad de eliminar un perfil, crear otro y hacer los ajustes en la clase correspondiente.

Aclara, que esto no implica una erogación adicional dado que el salario base es el mismo, por lo que no se estaría implementando la planilla, y tampoco se podría hacer por la disposición de que no se puede hacer una reasignación. Mas bien se economiza por al estadístico se le reconocía un plus adicional precisamente por la dificultad de conseguir estadísticos.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

No habiendo más consultas, el señor Presidente agradece a la funcionaria su participación, la misma se retira de la sesión.

A solicitud del señor Presidente la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de la Secretaría de Actas procede a dar lectura de la propuesta de acuerdo.

Se hace lectura del acuerdo.

**ACUERDO No. 41-02-2021**

**CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 13 de la Ley de Control Interno dispone lo siguiente:

*“... En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:*

- a. Evaluar el funcionamiento de la estructura organizativa de la institución y tomar las medidas pertinentes, para garantizar el cumplimiento de los fines institucionales; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*
- b. Establecer claramente las relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*
- c. Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable. ”*

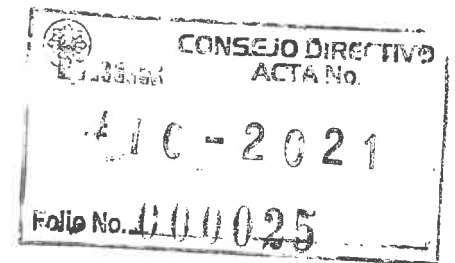
2. Que mediante Acuerdo de Consejo Rector del SINIRUBE N°65-2020, se solicita la creación del cargo de Profesional en Economía 1 del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) y la eliminación del cargo de Profesional en Estadística del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE), debido a que ninguna universidad brinda la carrera de Estadística a nivel de Licenciatura; además, se cuenta con una plaza vacante de Profesional en Estadística 1, no obstante, la Dirección Ejecutiva del SINIRUBE ha determinado que las actividades que debería realizar esta

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

persona están más enfocadas al análisis de datos, estudios de la efectividad de los recursos destinados a combatir la pobreza, proponer o colaborar en el desarrollo de políticas basadas en evidencia y otras que se ajustan más al perfil de una persona con formación en Economía que en Estadística, tales como análisis del entorno, conocimiento de relaciones teóricas, análisis de variables económicas y aplicación de procedimientos matemáticos y estadísticos de tipo descriptivo e inferencial desde una perspectiva econométrica principalmente, por lo que el perfil de una persona profesional en estadística no se ajusta tanto como el de una persona profesional en economía.

3. Que a efectos de cumplir con dicha solicitud, Desarrollo Humano realiza la propuesta de creación del perfil del cargo de Profesional en Economía 1 del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) y eliminación del perfil del cargo de Profesional en Estadística del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).
4. Que debido a la creación del cargo antes citado, se determina la necesidad de modificar el cargo de Profesional en Economía del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE), en cuanto a los apartados de Nombre del cargo y Organización (Titular de puesto) para guardar consistencia, modificándose en nombre del cargo a Profesional en Economía 2 del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).
5. Que producto de la creación, modificación y eliminación de los cargos antes citados, se requiere modificar la clase de Profesional de IMAS 1 y Profesional de IMAS 2, en cuanto al apartado de *Cargos contemplados en esta clase y Descripción de actividades*.
6. Que las Directrices Generales de Política Presupuestaria, Salarial, Empleo, Inversión y Endeudamiento para entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados, según corresponda, cubiertos por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria vigentes, establecen en el Capítulo V Sobre materia salarial, artículo 45°, lo siguiente:

*“Toda propuesta de modificación a los manuales institucionales de las entidades públicas homologadas y no homologadas al Sistema de*



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

*Clasificación y Valoración de Puestos del Régimen de Servicio Civil, deberá presentarse ante la STAP para verificar su consistencia salarial."*

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Aprobar la propuesta presentada de creación del siguiente cargo como parte del Manual Descriptivo de Cargos Institucional vigente:
  - Profesional en Economía 1 del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).
2. Aprobar la propuesta presentada de eliminación del siguiente cargo del Manual Descriptivo de Cargos Institucional vigente:
  - Profesional en Estadística del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).
3. Aprobar la propuesta presentada de modificación del siguiente cargo del Manual Descriptivo de Cargos Institucional vigente:
  - Profesional en Economía del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).
4. Aprobar la propuesta presentada de modificación de las siguientes clases del Manual Descriptivo de Clases Institucional vigente:
  - Profesional de IMAS 1
  - Profesional de IMAS 2
5. Instruir a la Gerencia General y a Desarrollo Humano para que se proceda a modificar el Manual Descriptivo de Cargos y Clases Institucional de conformidad con lo antes citado y se remitan dichas modificaciones a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de comunicación del presente acuerdo.

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. Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
LUNES 15 DE FEBRERO 2021  
ACTA No. 10-02-2021**

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

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente agradece la aprobación de este acuerdo porque un profesional en estadística en este momento son tan escasos y escasas, cobra mucho y no se ha podido encontrar a alguien con licenciatura, situación que ya sido terrible. Existe un problema en el mercado y las instituciones están entrando en problemas porque no se puede pagar lo que la escasez está generando en los salarios de este tipo de profesionales, y se necesita más de esta gente especialistas de análisis de datos con base estadística.

El Ing. Ronald Cordero Cortés, Director consulta si ya el IMAS tiene estadistas, y si tuviera al eliminar esto no hay problema con ellos.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente aclara que las plazas del SINIRUBE son plazas del Gobierno Central y aquí lo que se está haciendo es un cambio específicamente en ese puesto que está en el SINIRUBE asignado.

El MSc. Juan Carlos Laclé, Gerente General explica que el Manual de Cargos cuenta con un Profesional en Sistemas de Información, donde se ubica un profesional en Estadística que es licenciado.

El Ing. Ronald Cordero, Directo pregunta si la Autoridad Presupuestaria le da la venia al cambio que se está haciendo para nombrar al profesional en economía.

Responde el señor Juan Luis Bermúdez, Presidente que ya eso se habló con la autoridad presupuestaria el año pasado.

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

El señor Juan Luis Bermúdez manifiesta que en el presente punto no hay temas por tratar.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 6:00 p.m.

  
**SR. JUAN LUIS BERMÚDEZ MADRIZ**  
**PRESIDENTE**

  
**LICDA. GEORGINA HIDALGO ROJAS**  
**SECRETARIA**