Organización Internacional del Trabajo

Instituto Nacional de Aprendizaje

Llave del Progreso

Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje (PIGINA) 2026 - 2037

FICHA DE CRÉDITOS

Elaborado por:	Maritza Rojas Poveda, Consultora Coordinadora de la investigación.
Con el apoyo de:	Vinicio Redondo Zúñiga, Asistente María Fernanda Rojas. Asistente

REVISIÓN

Orietta Zamora Rodríguez

Laura Hidalgo Alfaro

Vanessa Salguero Soto

APROBACIÓN

Rodrigo Mogrovejo Monasterios

Organización Internacional del Trabajo

Ana Lucrecia Alfaro Castellon

Encargada Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género

Tabla de contenido

Siglas **6**
Presentación **8**
1. Capítulo I: Marco Normativo (Marco general). **9**
1.1. Aspectos normativos 9
1.1.1. Estructura organizativa de la institución. 9
1.1.2. Fundamentos jurídicos. 11
1.1.3. Objetivo general. 17
1.1.4. Responsable principal 17
1.2. Diagnóstico situacional del tema. 17
1.2.1. Antecedentes. 17
1.2.2. Estado de la situación. 18
1.2.3. Contexto institucional de igualdad de género en el INA. 26
1.2.4. Justificación 42
1.2.5. Identificación del problema. 42
1.2.6. Definición de la población objetivo. 43
1.2.7. Alineación estratégica 44
2. Capítulo II: Metodología de trabajo. **45**
2.1. Plan de trabajo del equipo. 45
2.2. Descripción de técnicas e instrumentos 48
2.2.1. Entrevistas semi estructuradas 48
2.2.2. Talleres participativos 48
2.2.3. Grupos focales 48
2.2.4. Encuesta 48
2.2.5. Integración metodológica 49
2.2.6. Entrevistas semiestructuradas a actores no participantes en la fase diagnóstica 49
2.2.7. Taller para el enunciado de la política, objetivos estratégicos y ejes de acción 49
2.2.8. Talleres y reuniones para el diseño del plan de acción por eje estratégico 49
2.2.9. Sesiones técnicas para alineación de indicadores y asesoría metodológica. 50
3. Capítulo III: Política Institucional. **50**
3.1. Enunciado o declaratoria de la política: 50
3.2. Horizonte temporal de la política. 50
3.3. Valor público. 51
3.4. Principios Rectores de la Política Institucional de Igualdad de Género del INA 52
3.5. Enfoques orientadores de la política. 53
3.6. Ejes estratégicos. 55

3.6.1. Eje 1: Fortalecimiento de la cultura y clima organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional 55
3.6.2. Eje 2: Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres 57
3.6.3. Eje 3: Acceso y permanencia de las mujeres en SCFP que demanda el mercado laboral 59
3.6.4. Eje 4: Desarrollo del enfoque de género en el modelo curricular para la Formación Profesional del INA 61
4. Capítulo IV: Plan de acción de la política. 61
4.1. Plan de Acción 2026-2029: Introducción general 61
4.1.1. Eje 1. Fortalecimiento de la cultura y clima organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional 62
4.1.2. Eje 2. Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres (Empresariedad) 64
4.1.3. Eje 2. Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres (Empleabilidad) 65
4.1.4. Eje 3. Acceso y permanencia de las mujeres en SCFP de alta demanda laboral 65
4.1.5. Eje 4. Desarrollo del enfoque de género en el modelo curricular para la Formación Profesional del INA 66
5. Capítulo V: Modelo de gestión y gobernanza 67
5.1. Rendición de cuentas de la PIGINA a la sociedad civil 68
6. Capítulo VI: Gestión de riesgos en la política 69
7. Capitulo VII. Implementación de la PIGINA y su Plan de acción 70
8. Referencias bibliográficas. 71
9. Glosario de términos. 74
10. Anexos: 82
10.1. Anexo 1: Normativa Internacional en materia de Igualdad y Equidad de Género 82
10.2. Anexo 2: Marco jurídico de la OIT 83
10.3. Anexo 3: Normativa Nacional en materia de Igualdad de Género 86
10.4. Anexo 4: Marco jurídico del Instituto Nacional de Aprendizaje 91

Índice de tablas

Tabla 1 *Costa Rica. INA: Comparativo de jefaturas femeninas vs. masculinas, por área (mayor desagregación). Año 2025.* 27
Tabla 2 Costa Rica. INA: Porcentaje que considera que el proceso de reclutamiento y selección de personal es justo y no discrimina ni a hombres ni a mujeres, 2024. Año 2025. 29
Tabla 3 Costa Rica. INA: Porcentaje que participa regularmente en procesos de toma de decisiones en su área de trabajo, 2024. Año 2025. 30
Tabla 4 Costa Rica. INA: Porcentaje que considera que existe igualdad de representación en las comisiones institucionales, 2024. Año 2025. 30

Tabla 5 Costa Rica. INA: Porcentaje que conoce si el INA cuenta con programas permanentes de promoción, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, 2024. Año 2025.... 32
Tabla 6 Costa Rica. INA: Porcentaje que ha recibido información sobre hostigamiento, 2024. Año 2025. 34
Tabla 7 Costa Rica. INA: Porcentaje que ha vivido o presenciado alguna forma de acoso laboral, 2024. Año 2025. 35
Tabla 8 Costa Rica. INA: Porcentaje de personas que considera que su lugar de trabajo cumple con las normas de seguridad ocupacional del INA, 2024. Año 2025. 36
Tabla 9. Costa Rica. INA: Porcentaje que considera que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades de estudio dentro del INA, 2024. Año 2025..... 37
Tabla 10. Costa Rica. INA: Porcentaje que ha vivido alguna forma de hostigamiento sexual en el INA, 2024. Año 2025. 40
Tabla 11 Costa Rica. INA: Riesgo Coordinación (R060). Año 2026 70

Índice de figuras

Figura 1 Costa Rica. INA: Tasa neta de participación laboral de mujeres, según trimestre y período, 2021-2024. Año 2025. 19
Figura 2 *Costa Rica. INA: Tasa de ocupación trimestral, 2021-2024. Año 2025.* 20
Figura 3 *Costa Rica. INA: Tasa de no participación trimestral, 2021-2024. Año 2025.* 21
Figura 4 *Costa Rica. INA: Número de personas ocupadas en el sector primario, según sexo, 2021-2024. Año 2025.* 21
Figura 5 *Costa Rica. INA: Número de personas ocupadas en el sector secundario, según sexo, 2021-2024. Año 2025.* 22
Figura 6 *Costa Rica. INA: Número de personas ocupadas en el sector terciario, según sexo, 2021-2024. Año 2025.* 23
Figura 7 *Costa Rica. INA: Habilidades requeridas más frecuentes para los puestos de trabajo, 2019.* 24
Figura 8 Costa Rica. INA: Tasa de participación, tiempo efectivo promedio y tiempo social promedio a la semana, según tipo de actividades de trabajo y no trabajo, 2017-2022. 25
Figura 9 *Costa Rica. INA: Distribución de jefaturas, según grandes áreas de especialidad y sexo, 2024. Año 2025.* 27
Figura 10 Costa Rica. INA: Nivel de familiaridad con la Política de Igualdad de Género de la institución, según sexo, 2024. Año 2025. 31
Figura 11 Costa Rica. INA: Matrícula general en diversos programas del INA, 2024. Año 2025. 36
Figura 12 Costa Rica. INA: Porcentaje que ha recibido alguna información o capacitación en los temas citados en el último año en el INA, según sexo, 2024. Año 2025. 39
Figura 13 Costa Rica. INA: Frecuencia con que ha observado o percibido alguno de los siguientes comportamientos en el lugar de estudio, 2024. Año 2025..... 41

Siglas

ANDE	Asociación Nacional de Educadores y Educadoras
ANE	Agencia Nacional de Empleo
APIEG	Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
GAM	Gran Área Metropolitana
GED	Género en el Desarrollo
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INTE G:38-2	Norma INTE de Igualdad de Género en Ambientes Laborales
LGBTIQ+	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer, y otras identidades de género y orientaciones sexuales
MED	Mujeres en el Desarrollo
MEP	Ministerio de Educación Pública
MICITT	Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones
Mideplan	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG's	Organizaciones no gubernamentales
ONU Mujeres	Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
PICTTI	Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
PIGINA	Política de Igualdad de Género del INA
PLANOVI	Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Red HxIG	Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público Costarricense
REDEMINA	Red de Masculinidades del INA
SCFP	Servicios de Capacitación y Formación Profesional
SDC	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
SIGINA	Estado de la Igualdad de Género en el INA
SMART	Objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y a tiempo
STEAM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas
UCCAEP	Unión de Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
UN	Naciones Unidas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UR	Unidades Regionales
VcM	Violencia contra la Mujer

Presentación

La Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje (PIGINA) 2026–2037 constituye el marco institucional que orienta al INA para garantizar condiciones igualitarias entre mujeres y hombres, tanto en su gestión interna como en los servicios de capacitación y formación técnica profesional, incorporando la igualdad como eje transversal en decisiones, procesos y resultados. El documento integra un marco normativo y organizativo, un diagnóstico situacional, la metodología de construcción participativa y la formulación de la política (principios, enfoques y ejes), así como un plan de acción que operacionaliza compromisos y define mecanismos de gobernanza, seguimiento, evaluación y gestión de riesgos. Reconoce la complejidad institucional del INA y plantea que la implementación debe permear todos los niveles y territorios, articulando distintas instancias de conducción y áreas operativas. Su elaboración se sustenta en talleres y reuniones de trabajo para consensuar el enunciado, objetivos y ejes, complementados con sesiones técnicas para asegurar coherencia interna y una gestión verificable orientada a resultados.

La declaratoria establece el compromiso del INA de promover acceso, permanencia, liderazgo, inserción laboral y autonomía económica de las mujeres, con énfasis en aquellas que enfrentan condiciones de vulnerabilidad o subrepresentación, e incorpora el trabajo sostenido en masculinidades igualitarias como componente clave de transformación cultural. La política tiene un horizonte de doce años (2026–2037) y se implementa mediante tres planes de acción cuatrienales, lo que permite escalonar la transformación institucional y consolidar capacidades para sostener resultados en el tiempo. Se fundamenta en un enfoque de derechos humanos y justicia social, y adopta enfoques orientadores como interseccionalidad, curso de vida, economía del cuidado y masculinidades corresponsables para reconocer que las desigualdades se expresan de manera diferenciada y requieren respuestas integrales y sensibles a los contextos.

En su estructura programática, el Eje 1 prioriza el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional para asegurar entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación, mediante formación continua en violencia contra las mujeres, hostigamiento sexual, acoso laboral, masculinidades igualitarias y prácticas institucionales con enfoque de género, junto con medidas afirmativas que atiendan segregación ocupacional, salud menstrual, regionalización de servicios de salud institucional y provisión de equipo de protección personal adecuado a diversidad antropométrica. El Eje 2 se orienta al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres incluida la empresariedad mediante programas diferenciados y criterios inclusivos que prioricen condiciones de vulnerabilidad o subrepresentación. El Eje 3 busca aumentar el acceso, permanencia y culminación exitosa de mujeres en programas estratégicos a través de diagnósticos, acciones afirmativas, ayudas económicas, cuotas mínimas cuando exista subrepresentación, tutorías y acompañamiento, incluyendo el impulso a la participación de mujeres en áreas STEAM y la prevención de violencia y discriminación en espacios formativos. El Eje 4 apunta a transversalizar el enfoque de género en el modelo curricular (diseño, administración, evaluación e investigación) mediante capacitación, acompañamiento técnico y actualización de guías y procedimientos. Todo ello se materializa en el Plan de Acción 2026–2029, que define metas, indicadores, responsabilidades y recursos,

y se complementa con un sistema de monitoreo anual, evaluaciones intermedias bianuales y evaluación final, además de un modelo de gestión de riesgos para anticipar desafíos como baja apropiación institucional o rotación de personal clave.

1. Capítulo I: Marco Normativo (Marco general).

1.1. Aspectos normativos

1.1.1. Estructura organizativa de la institución.

El organigrama del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) refleja una estructura compleja y articulada que permite cumplir con su misión en todo el territorio nacional. En el máximo rango se encuentra la Junta Directiva, seguida de la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia, responsables de liderar la toma de decisiones y ejecutar las políticas institucionales. Desde estos niveles se ramifican otras Unidades que brindan apoyo transversal a todas las áreas del INA, incluyendo aspectos legales, de calidad, desarrollo social, comunicación y control interno.

El INA organiza su funcionamiento a través de diferentes Gestiones que permiten articular de forma eficiente la cobertura territorial y sectorial de su oferta formativa, así como los servicios de apoyo que garantizan la calidad y pertinencia de los procesos educativos.

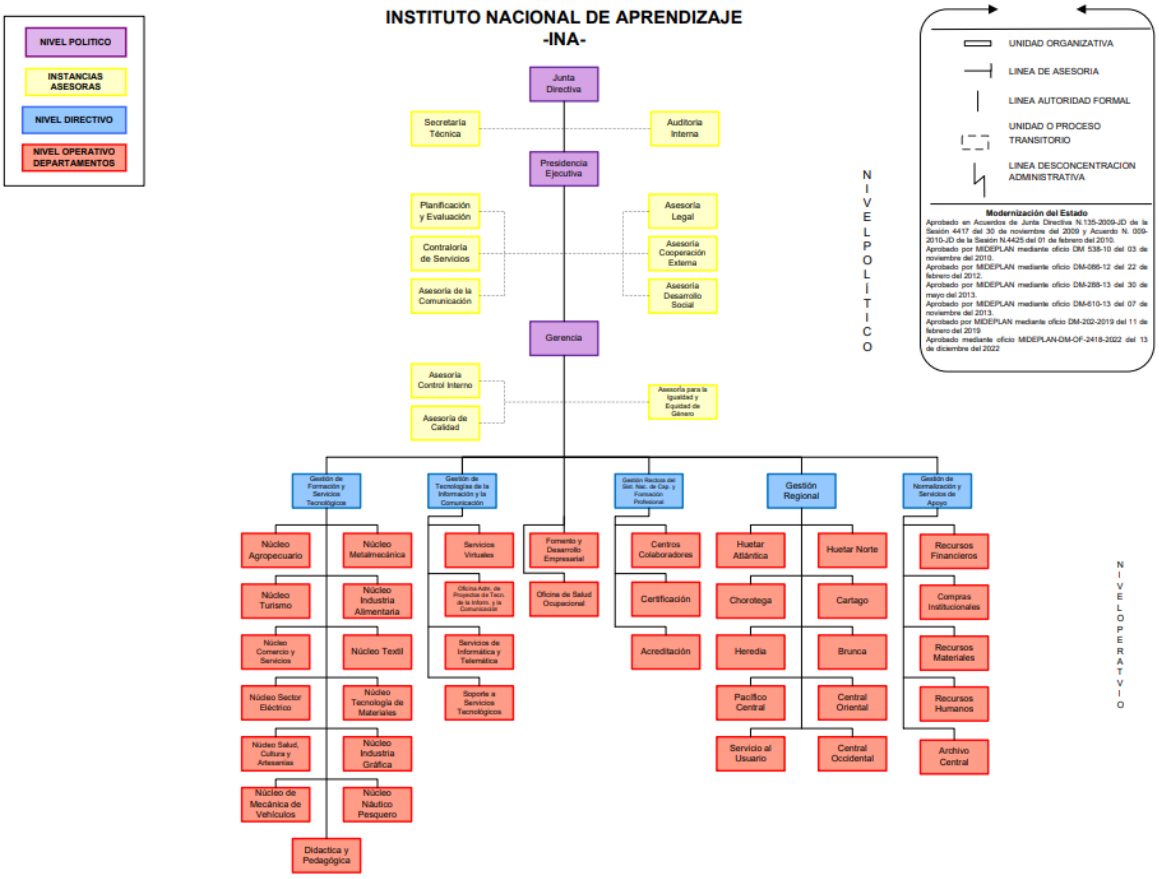
Las Gestiones institucionales son:

- **Gestión Regional:** que comprende las distintas unidades regionales del país, tales como Chorotega, Huetar Norte, Brunca, Pacífico Central, Occidental, Oriental, Caribe, Heredia y Cartago. Cada una de estas gestiones asegura la implementación de los servicios institucionales de manera descentralizada y contextualizada a las particularidades territoriales.
- **Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos:** encargada de coordinar los sectores de formación específicos, como Metal Mecánica, Agropecuario, Turismo, Textil y Tecnología de Materiales, Mecánica de Vehículos, Salud Cultura y Artesanías, Eléctrico, Comercio y Servicios, Industria Alimentaria, Industria Gráfica, Náutico Pesquero y la Unidad Didáctica y Pedagógica. Esta gestión responde a las necesidades del entorno productivo mediante la actualización constante de contenidos y metodologías.
- **Gestión SINAFOR:** que lidera el desarrollo, implementación y mejora continua del Sistema Nacional de Formación Profesional, promoviendo la articulación interinstitucional, la pertinencia de la oferta formativa y la certificación de competencias.
- **Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo (GNSA):** Que incorpora las Unidades de Recursos Humanos, Recursos Financieros, Unidad de Compras Institucionales, Adquisiciones, Unidad de Recursos Materiales.
- **Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación (GTIC):** encargada de fortalecer las capacidades tecnológicas de la institución, facilitando entornos virtuales de aprendizaje, plataformas educativas y herramientas digitales para la gestión académica y administrativa.

Entre las Asesorías que tiene la institución, está la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG), la cual es la clave para el INA, cuya funciones transversal e indispensable para garantizar que todos los procesos, servicios y políticas del INA se diseñen e implementen desde un enfoque de igualdad de género. Esta unidad tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género a nivel de toda la institución junto con las Unidades técnicas que correspondan, promoviendo condiciones equitativas de acceso, permanencia y éxito para todas las personas a nivel interno y externo, especialmente mujeres y grupos históricamente excluidos. Además, APIEG colabora activamente con otras áreas del INA para asegurar que la formación técnica profesional contribuya a cerrar brechas estructurales de género en el mercado laboral.

La APIEG tiene un rol fundamental como garante de que todas estas estructuras funcionen con un enfoque inclusivo e igualitario, integrando la igualdad de género no como un componente aislado, sino como parte del modelo de gestión institucional. Este compromiso se alinea con los principios de derechos humanos y justicia social que sustentan la labor del INA.

Figura 1. Costa Rica. INA: Organigrama institucional, 2025.



Nota: Organigrama institucional, INA 2025.

1.1.2. Fundamentos jurídicos.

Marco normativo internacional.

En materia de igualdad de género se basa en instrumentos jurídicos y políticos que han orientado la acción de los Estados hacia la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, promoción de masculinidades igualitarias y el fortalecimiento de sus derechos humanos. A lo largo de las últimas décadas, se ha consolidado un cuerpo normativo internacional que aborda la igualdad de género desde múltiples dimensiones. Entre los instrumentos más relevantes destacan:

- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979):** que obliga a los Estados parte a eliminar la discriminación de género tanto en el ámbito público como privado, incluyendo prácticas y costumbres sociales que perpetúan la desigualdad.
- **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994):** que reconoce por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y promueve políticas integrales para su prevención, sanción y erradicación.
- **La Plataforma de Acción de Beijing (1995):** que establece un plan global para el empoderamiento de las mujeres y define 12 áreas estratégicas vinculadas con los derechos humanos y el género.
- **La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015):** que incorporan la igualdad de género como un eje transversal para alcanzar un desarrollo verdaderamente sostenible, destacando la participación política, el acceso equitativo a los recursos y la garantía de derechos.
- **La Estrategia de Montevideo (2016):** que constituye una hoja de ruta regional para América Latina y el Caribe, orientada a promover la autonomía de las mujeres y desmontar las estructuras que perpetúan la desigualdad.

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha construido un marco normativo sólido para promover la igualdad de oportunidades y de trato, con énfasis en los derechos de las mujeres, personas con responsabilidades familiares y poblaciones en situación de vulnerabilidad. Entre los convenios y recomendaciones más relevantes se encuentran:

- **Convenio 100 (1951):** Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Establece que hombres y mujeres deben recibir la misma remuneración cuando realicen un trabajo de igual valor, sin distinción alguna. Su objetivo es eliminar la brecha salarial de género y garantizar condiciones justas y equitativas en todos los sectores laborales. Es uno de los pilares fundamentales en la lucha por la igualdad salarial.
- **Convenio 111 (1958):** Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. Prohíbe cualquier tipo de discriminación basada en motivos como sexo, raza, religión, opinión política, origen social, entre otros, tanto en el acceso al empleo como en el

desarrollo profesional. Promueve políticas activas para la igualdad de oportunidades y trato en el entorno laboral.

- **Convenio 156 (1981):** Personas con responsabilidades familiares. Reconoce que las personas con responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes, no deben ser objeto de discriminación ni enfrentar obstáculos para acceder y mantenerse en el empleo. Fomenta medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, favoreciendo la corresponsabilidad.
- **Convenio 183 (2000):** Protección de la maternidad. Refuerza los derechos laborales durante el embarazo, parto y posparto. Establece licencias mínimas de maternidad pagadas, protección contra el despido por razones vinculadas a la maternidad, acceso a servicios médicos y condiciones laborales adecuadas para mujeres embarazadas y lactantes.
- **Convenio 189 (2011):** Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Garantiza los derechos laborales fundamentales para las personas que realizan trabajo doméstico, históricamente excluidas de muchas protecciones. Establece normas sobre remuneración, tiempo de descanso, condiciones seguras, acceso a la seguridad social y respeto a la dignidad de estas personas trabajadoras, mayoritariamente mujeres.
- **Convenio 177 (1996):** Trabajo a domicilio. Reconoce los derechos de las personas que trabajan desde sus hogares bajo condiciones subordinadas o contratadas, estableciendo garantías para que tengan condiciones laborales equivalentes a las de quienes realizan sus tareas en el lugar de trabajo del empleador. Incluye disposiciones sobre seguridad, protección social y remuneración justa.
- **Recomendación 200 (2010):** VIH y sida y el mundo del trabajo. Complementa otras normas de la OIT promoviendo la no discriminación y la inclusión de personas que viven con VIH y sida en el entorno laboral. Establece directrices para proteger sus derechos, prevenir el estigma y fomentar entornos laborales seguros, informados y libres de prejuicios.
- **Convenio 190 (2019):** Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Es el primer instrumento internacional que reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia por razón de género. Define con claridad qué se entiende por violencia y acoso en el ámbito laboral, y establece obligaciones para los Estados y empleadores de prevenir, atender y sancionar estas conductas. Promueve la adopción de políticas integrales, mecanismos de denuncia efectivos, medidas de protección para las víctimas y campañas de sensibilización que garanticen ambientes laborales seguros, dignos e inclusivos.
- **Recomendación 206:** Que ofrece directrices prácticas para su implementación efectiva, tales como la creación de mecanismos accesibles de denuncia, el fortalecimiento de la inspección laboral, la inclusión de contenidos de prevención en programas formativos, y la protección específica de personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo un enfoque interseccional y de derechos humanos en todas las políticas institucionales y del mundo del trabajo.

A nivel nacional, Costa Rica ha mostrado avances importantes en esta materia con la ratificación oficial del Convenio 190 de la OIT el 22 de mayo de 2025, tras la aprobación en

segundo debate del expediente 22.569 por parte de la Asamblea Legislativa. Esta ratificación compromete al país a establecer leyes, políticas y mecanismos de protección frente a la violencia y el acoso laboral. La decisión del INA de adoptar medidas en esta línea no solo responde al contexto normativo internacional, sino que también fortalece el cumplimiento de los derechos laborales y educativos, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la dignidad.

El INA por su parte ha reafirmado su compromiso con la creación de ambientes formativos y laborales seguros mediante la implementación de políticas integrales de prevención, detección y atención de la violencia y el acoso. Estas acciones se enmarcan en la voluntad institucional de alinearse con los principios establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueve el derecho de toda persona a un entorno libre de violencia, incluyendo la violencia de género. De manera especial, el INA ha reconocido la importancia de reforzar estas medidas en las áreas prácticas, donde las dinámicas laborales y de aprendizaje exigen atención prioritaria.

Como parte de este compromiso, el INA ha previsto incorporar directrices específicas en sus protocolos institucionales, con el objetivo de prevenir situaciones de violencia y acoso en todas sus sedes. Estas directrices serán acompañadas por procesos formativos dirigidos al personal docente, administrativo y a las personas estudiantes, fortaleciendo así la capacidad institucional para identificar y atender situaciones de riesgo. Asimismo, se implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan monitorear la eficacia de las acciones, garantizando así que los espacios del INA sean inclusivos y seguros para todas las personas.

Marco normativo nacional

Costa Rica ha construido un entramado jurídico robusto para garantizar los derechos de las mujeres y avanzar hacia la igualdad sustantiva. Este incluye:

- **Reformas constitucionales (1968 y 1999):** Modificaciones a la Constitución Política de la República de Costa Rica que establecen el principio de igualdad ante la ley y prohíben toda forma de discriminación contraria a la dignidad humana.
- **Ley N.º 7142 – Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990):** Promueve la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en todos los ámbitos y asigna al INA la responsabilidad de desarrollar programas de formación profesional dirigidos a ellas.
- **Ley N.º 7476 – Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:** Define y sanciona el hostigamiento sexual en espacios laborales y educativos, y establece medidas de prevención y atención a las víctimas.
- **Ley N.º 7586 – Ley contra la Violencia Doméstica:** Regula medidas de protección inmediatas y procedimientos judiciales ágiles para personas víctimas de violencia intrafamiliar.
- **Ley N.º 9095 – Ley contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas:** Establece mecanismos de prevención, persecución penal y atención integral a víctimas de trata.

- **Ley N.º 10235 – Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política:** Tipifica la violencia política basada en género y garantiza el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres.
- **Ley N.º 9877 – Ley contra el Acoso Sexual Callejero:** Penaliza el acoso sexual en espacios públicos y crea medidas para proteger la integridad y dignidad de las personas, especialmente mujeres.
- **Ley N.º 7801 – Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU):** Crea el INAMU como ente rector de las políticas de igualdad de género en el país.
- **Ley N.º 8101 – Reforma al Código de Familia:** Introduce derechos relacionados con la paternidad responsable, la diversidad de conformación familiar y la inclusión de orientaciones sexuales diversas en el marco jurídico.
- **Ley N.º 9220 – Ley de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil:** Establece un sistema articulado para garantizar el cuido infantil y el desarrollo integral de la niñez, favoreciendo la autonomía económica de las mujeres.
- **Ley N.º 9343 – Reforma a la Ley General de la Administración Pública y otros cuerpos normativos:** Prohíbe toda forma de discriminación por género, edad, orientación sexual, discapacidad u otra condición en el acceso a servicios y funciones públicas.
- **Ley N.º 8725 – Ley de Regulación del Trabajo Doméstico Remunerado (2009):** Reconoce derechos laborales como salario mínimo, jornada limitada y seguridad social para personas trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres.
- **Ley N.º 9728 – Ley de Educación y Formación Técnica Dual (2019):** Regula la educación técnica con vinculación al sector productivo, incorporando criterios de equidad e inclusión para cerrar brechas de género.
- **Reglamentos y directrices (2014–2018):** Disposiciones administrativas y normativas emitidas por el Poder Ejecutivo y otras instituciones que garantizan el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+, asegurando su igualdad de acceso a prestaciones sociales y servicios públicos.
- **Ley Nº 9172:** Ley de Creación del Día Nacional de la Salud Masculina y de la Política Pública Nacional de Salud Integral Masculina
- **Decreto Ejecutivo N"42767-MP-MJP-MCP:** Creación de la Red de hombres por la igualdad de género del sector Publico (Red HxIG)
- **Ley 8101:** Ley de Paternidad Responsable", esta ley facilita el reconocimiento legal de hijos e hijas nacidas fuera del matrimonio por parte de sus padres. Fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 27 de marzo de 2001. La ley reformó la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y del Registro Civil, Nº 3504, y el Código de Familia, Nº 5476.

Políticas públicas relevantes

Entre las políticas que estructuran la acción estatal destacan:

- **Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018–2030:** Busca transversalizar el enfoque de género en la gestión pública y cerrar brechas estructurales.

- **Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI) 2017–2032:** Promueve una cultura no machista, fortalecimiento de masculinidades igualitarias y la diligencia estatal frente a la violencia.
- **Política Nacional para la Igualdad en Ciencia, Tecnología, Telecomunicaciones e Innovación (PICTTI) 2018–2027:** Impulsa la participación equitativa de las mujeres en sectores clave para el desarrollo del país.

El INAMU, como ente rector en materia de igualdad de género, y las Unidades de Igualdad de Género en diferentes instituciones públicas, han sido fundamentales en la implementación de estas políticas. No obstante, persisten desafíos vinculados a restricciones presupuestarias, falta de articulación interinstitucional y limitaciones en la sostenibilidad de las estrategias, lo que genera una brecha entre el marco legal y la realidad de muchas mujeres y hombres.

Marco normativo institucional

El INA cuenta con un sólido marco legal que respalda su estructura organizativa, su funcionamiento institucional y su compromiso con la educación técnica y profesional de calidad en Costa Rica. Este marco está conformado por las siguientes normas:

2. Marco normativo institucional del INA (Costa Rica)

1. **Ley N.º 3506 del 21 de mayo de 1965 – Ley de creación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)**. Establece la creación del INA como institución del Estado costarricense encargada de la formación técnico-profesional y capacitación para el trabajo. El INA fue creado por la **Ley N.º 3506 del 21 de mayo de 1965** y posteriormente reformado por su Ley Orgánica N.º 6868.
2. **Ley N.º 6868 del 6 de mayo de 1983 – Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje** Define al INA como una entidad autónoma de derecho público con personalidad jurídica propia, sus fines, funciones, estructura organizativa y atribuciones institucionales. Esta es la **Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley N.º 6868** publicada en La Gaceta y vigente con sus reformas posteriores.
3. **Reglamento a la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (Decreto N.º 15135-TSS)**. Reglamenta la aplicación de la Ley Orgánica del INA, estableciendo normas relativas al funcionamiento institucional, régimen de empleo, capacitación y sistema nacional de capacitación y formación profesional. Conocido como **Reglamento a la Ley Orgánica del INA**.
4. **Ley N.º 7372 del 22 de noviembre de 1993 – Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional** Establece el financiamiento para la educación técnica profesional, incluyendo la asignación de recursos del INA a las juntas administrativas de colegios técnicos, IPEC y otros centros, conforme a criterios definidos en la ley. Esta norma se denomina "Ley **para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional, Ley N.º 7372 del 22 de noviembre de 1993"** y ha sido reformada en diferentes años.
5. **Reglamento a la Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional (Decreto N.º 23258-MEP, 27 de abril de 1994)**. Reglamenta la anterior Ley N.º 7372, estableciendo disposiciones específicas para la administración y asignación

de los recursos previstos para las juntas administrativas y desarrollo de proyectos de educación técnico profesional. Conocido como **Reglamento a la Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional**.

6. **Normas posteriores relacionadas (no exhaustivas):**
    - **Reforma parcial y adiciones a la Ley Orgánica del INA** (2021) que actualiza disposiciones internas de la Ley N.º 6868 (publicación de reformas interna a la Ley Orgánica).
    - **Reglamento a la Ley para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA** (norma interna del Instituto).

Además, el INA ha emitido normativas específicas que regulan la relación con su comunidad educativa y su personal:

Reglamento de Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje (publicado en *La Gaceta* Nº 62, 31 de marzo de 2008). Establece las **disposiciones que deben acatar las personas que participan** en los servicios de capacitación y formación profesional del INA, incluyendo derechos, deberes, criterios de evaluación del aprendizaje y normas de comportamiento institucional.

Reglamento para Personas Estudiantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje (acuerdo firme N.º 148-2020 de la Junta Directiva del INA). Norma que regula la participación de las personas estudiantes, sus reglas de convivencia, mecanismos de apoyo y procedimientos administrativos, con enfoque de inclusión y equidad.

Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del Instituto Nacional de Aprendizaje (modificado y vigente a partir del acuerdo de 13 de mayo de 2014). Regula el funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales, un órgano bipartito establecido en la Convención Colectiva entre el INA y el Sindicato de Trabajadores del INA (SITRAINA), encargado de conocer y mediar conflictos laborales, procedimientos disciplinarios y otras materias laborales contempladas en la Convención Colectiva.

Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje (aprobado por la Junta Directiva mediante acuerdo firme N.º JD-AC-203-2024, del 15 de julio de 2024). Sustituye reglamentaciones anteriores y regula de forma integral las relaciones de empleo entre el INA y su personal servidora, incluyendo nombramientos, derechos y deberes, régimen disciplinario y aplicación supletoria del Código de Trabajo cuando corresponda

En línea con su compromiso con la construcción de entornos libres de violencia y discriminación, el INA ha adoptado normativas específicas de protección institucional:

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Instituto Nacional de Aprendizaje (2021). Este reglamento fue aprobado mediante **Acuerdo JD-AC-220-2021** de la Junta Directiva del INA, del 19 de julio de 2021, y publicado en La Gaceta el 29 de julio de 2021. Tiene por objeto establecer procedimientos para prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso laboral dentro del INA, promoviendo principios de igualdad, no

discriminación e inclusión para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso y digno para todas las personas funcionarias.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje (2022). Este reglamento fue reformado mediante **Acuerdo JD-AC-241-2022** de la Junta Directiva del INA (30 de agosto de 2022) y es la versión vigente que regula la materia. Establece normas y procedimientos especiales para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito institucional, protegiendo la dignidad de las personas en sus relaciones laborales, educativas y profesionales, y garantizando un clima organizacional basado en el respeto.

Estos instrumentos normativos consolidan el compromiso del INA con el respeto a los derechos humanos, el enfoque de género y la generación de espacios formativos seguros, dignos, inclusivos y libres de violencia para todas las personas estudiantes y funcionarias.

1.1.3. Objetivo general.

Garantizar condiciones igualitarias entre mujeres y hombres en la gestión institucional del INA, permeando en todos los niveles organizacionales según servicios que se brinda en el marco de la capacitación y formación técnica profesional; promoviendo el acceso, permanencia, liderazgo, inserción laboral y autonomía económica de las mujeres, con énfasis en aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o subrepresentación en áreas de mayor demanda en el mercado laboral y con asimetría de género, así como fortalecimiento del trabajo en masculinidades igualitarias. Durante el periodo 2026–2037.

1.1.4. Responsable principal

La APIEG asume la responsabilidad principal de coordinar y dar seguimiento a la política institucional de igualdad de género del INA, contando con el respaldo y apoyo tanto de la Presidencia Ejecutiva como de la Gerencia General de la institución.

Entre algunas de sus funciones para el cumplimiento exitoso de la PIGINA están: articular esfuerzos interdepartamentales, brindar acompañamiento técnico a las distintas unidades responsables de implementación, asegurar la transversalización efectiva del enfoque de género en todos los procesos institucionales y velar por el cumplimiento de los objetivos y metas definidos para cada periodo del plan de acción.

1.2. Diagnóstico situacional del tema.

1.2.1. Antecedentes.

La igualdad entre hombres y mujeres en espacios educativos es primordial para el desarrollo social y contribuye con el fortalecimiento de la democracia. Más de cuarenta años marcan la trayectoria del INA procurando la incorporación del enfoque de género en el Sistema de Formación Profesional, mediante acciones a corto, mediano y largo plazo para lograr una participación equitativa en los procesos de capacitación y formación para el trabajo.

En el tema de igualdad de género, la institución ha dado respuesta a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N°7142, 1990) consolidando la Asesoría para la Igualdad y Equidad

de Género, responsable de promover, incorporar y mantener políticas y acciones institucionales dirigidas al establecimiento de condiciones y oportunidades de igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional y el ámbito laboral.

Consecuentemente con este mandato, en el año 2010 se solicitó a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), apoyo técnico y financiero para iniciar la elaboración de una política de igualdad de género y su plan de acción que orientara las acciones institucionales para el logro de los objetivos de igualdad, definiendo para ello la ruta estratégica que se proponía implementar para reducir las brechas y desigualdades de género en la organización, y los mecanismos tanto internos como externos, que pondría en marcha para lograrlo.

La OIT fue parte de esa iniciativa, pionera en la región centroamericana, de promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en la formación profesional como una condición necesaria para romper la segregación ocupacional que todavía sufren los mercados laborales, brindando respuesta oportuna, para que se iniciara un proceso que comenzó con la realización de un diagnóstico institucional y continuó con la elaboración de una propuesta de política y un plan de acción.

La política se estableció para 10 años, con un primer plan de acción por cinco años. Posterior al impulso brindado por la OIT, con recursos propios el INA financió el sistema de seguimiento a los indicadores de la Política, así como la evaluación y formulación del II Plan de acción para el siguiente quinquenio, el cual culminó en el 2023.

El INA, como parte de los compromisos asumidos hace diez años con la OIT, permaneció decidida y firme trabajando en la ruta hacia la igualdad, fomentando la incorporación de mujeres y hombres en programas de alta demanda laboral, procurando ambientes libres de cualquier tipo de discriminación y violencia.

Luego de transcurrida esta década y finalizado el segundo quinquenio, el INA vuelve a solicitar la cooperación de la OIT para continuar con el avance en las metas institucionales hacia la igualdad sustantiva en la formación profesional, con la firme convicción que los resultados que institucionalmente se obtuvieron, son la mejor prueba que el compromiso adquirido está vigente y que, aunque a pesar de los avances consignados en la dirección correcta, la realidad demanda dar continuidad, fortalecer y complementar acciones que en la actualidad se ejecutan, para aportar al mejoramiento de las condiciones de vida y al desarrollo económico-social del país.

1.2.2. Estado de la situación.

Como parte de las acciones que conlleva la política en el año 2024 se realizó el Diagnóstico de Brechas de Género del INA, de acuerdo con lo establecido en la norma INTE G38-2:2021, la cual proporciona lineamientos para la igualdad de género en el ámbito laboral. A continuación, se detallan los principales resultados:

Contexto nacional de igualdad de género en el mercado laboral en Costa Rica

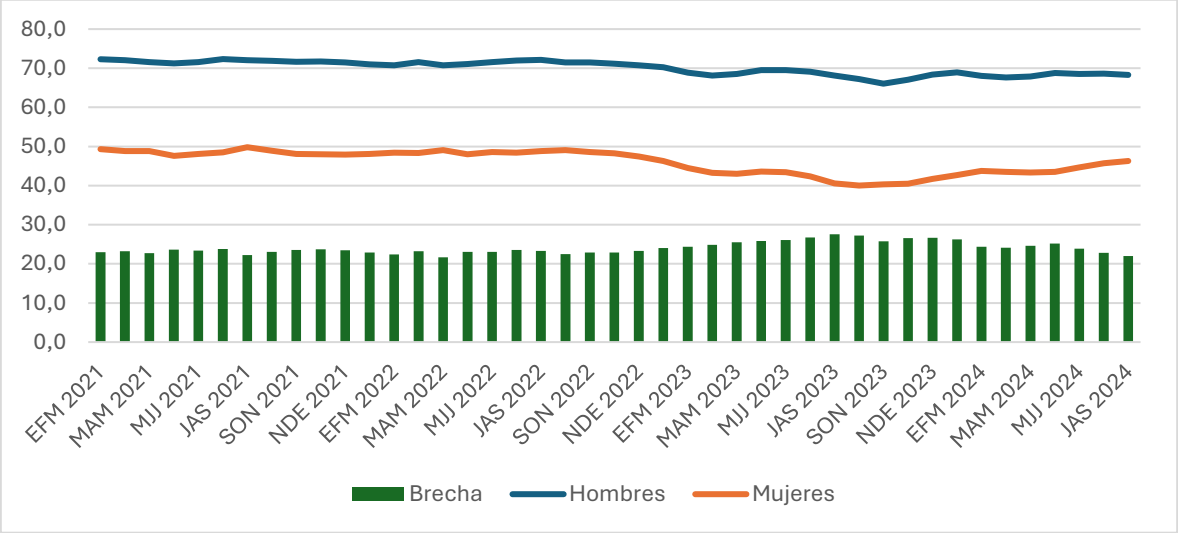
A pesar de los avances en la reducción de brechas de género en educación y empleo en Costa Rica, persisten desigualdades significativas en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. Las mujeres tienen menos acceso a empleos

remunerados, especialmente a tiempo completo, y asumen una carga desproporcionada de tareas domésticas y de cuidado, situación que se agrava en zonas rurales donde más de la mitad trabaja en el sector informal. Estas desigualdades se originan en factores interrelacionados, como normas de género que influyen en decisiones educativas y profesionales, la escasa disponibilidad de servicios de cuido infantil, y condiciones estructurales que afectan de manera diferenciada a las mujeres según su origen social, territorio, situación migratoria, identidad étnica o familiar, lo que evidencia la urgencia de políticas públicas integrales e inclusivas que aborden esta complejidad con enfoque interseccional.

Según los resultados de la Encuesta Continua de Empleo en el III trimestre 2024, la fuerza de trabajo se incrementó a 2,41 millones de personas, con una tasa de participación laboral que subió al 57,3%, lo que refleja un aumento de 3 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del año anterior. Este aumento es especialmente notable entre las mujeres, cuya tasa de participación creció 5,7 puntos, alcanzando el 46,3%.

La figura 1 sugiere que, aunque persiste una notable diferencia en la participación laboral entre hombres y mujeres, la tasa de participación femenina ha mostrado una tendencia de incremento en los últimos años, contribuyendo a una leve reducción en la brecha de género en el mercado laboral.

Figura 1 *Costa Rica. INA: Tasa neta de participación laboral de mujeres, según trimestre y período, 2021-2024. Año 2025.*



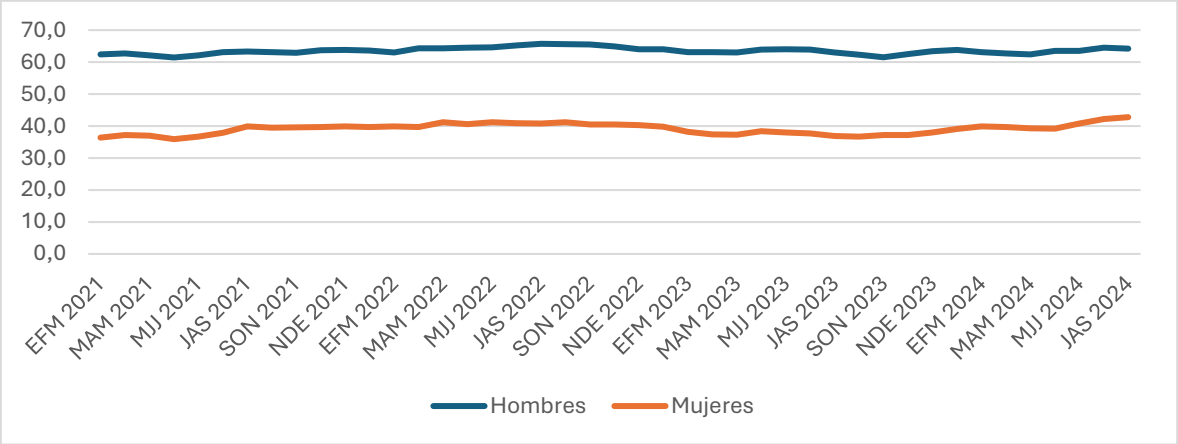
Nota: Elaborada a partir de datos de la Encuesta Continua de Empleo del III trimestre 2024.

La población ocupada alcanzó 2,26 millones de personas, con una tasa de ocupación de 53,5%. Este es el nivel más alto desde la pandemia del COVID-19, mostrando una recuperación significativa en la absorción de empleo.

A lo largo del período de la figura 2, los hombres mantienen una tasa de ocupación notablemente más alta que las mujeres, con una estabilidad alrededor del 60-65%, mientras que las mujeres se mantienen entre el 35-45%. Aunque ambos géneros muestran relativa

estabilidad, se observa una ligera tendencia al alza en la tasa de ocupación femenina en los trimestres más recientes, lo que sugiere una leve mejora en la participación laboral femenina. La diferencia entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres sigue siendo considerable, reflejando una brecha de género persistente en el mercado laboral.

Figura 2 *Costa Rica. INA: Tasa de ocupación trimestral, 2021-2024. Año 2025.*

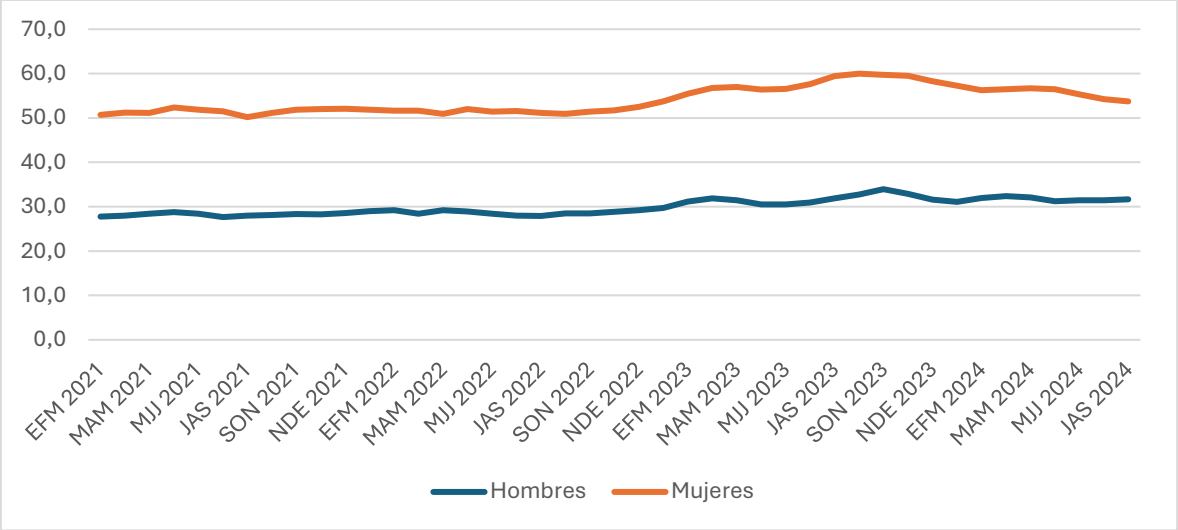


Nota: Elaborada a partir de datos del INEC, Encuesta Continua de Empleo.

En 2024, la población ocupada en el sector informal alcanzó las 915 mil personas, lo que representa el 40,6% del total de personas ocupadas, evidenciando un aumento interanual y confirmando que una porción significativa de la fuerza laboral sigue desempeñándose en condiciones de informalidad.

Durante el período 2021-2024, se mantiene una brecha de género significativa en la participación laboral. Las mujeres registran una tasa de no participación entre el 50% y 55%, mientras que los hombres se mantienen en un rango más bajo, entre el 25% y 30%. Aunque en 2024 hay una leve disminución en la no participación femenina, muchas mujeres siguen fuera del mercado laboral debido a responsabilidades familiares, cuidado de personas dependientes o estudios. También se identifica un grupo de mujeres desalentadas, dispuestas a trabajar pero que han dejado de buscar empleo por obstáculos como discriminación por edad o género, o la falta de oportunidades en su zona.

Figura 3 *Costa Rica. INA: Tasa de no participación trimestral, 2021-2024. Año 2025.*

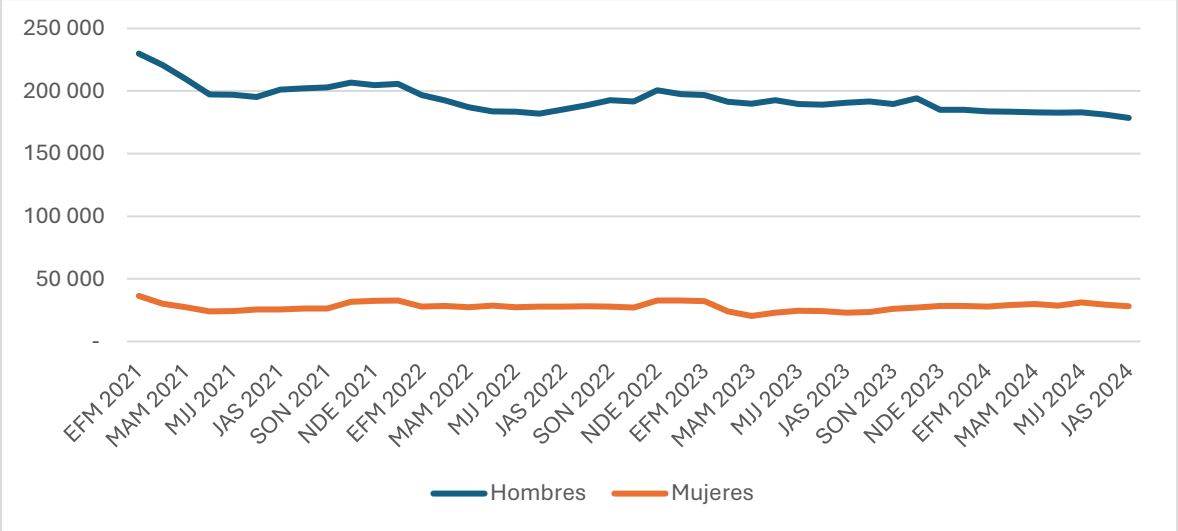


Nota: Elaborada a partir de datos del INEC, Encuesta Continua de Empleo.

Transformación sectorial del empleo y dinámica de género en Costa Rica (2021–2024)

Según la **Figura 4**, se observa una disminución sostenida del empleo en este sector, con una reducción anual del 0,6% en ambos géneros. La ocupación masculina continúa siendo significativamente mayor que la femenina, aunque ambas muestran una tendencia descendente. Este comportamiento sugiere que el sector primario está perdiendo relevancia en el mercado laboral costarricense, lo cual podría reflejar un proceso de transformación estructural hacia sectores más dinámicos.

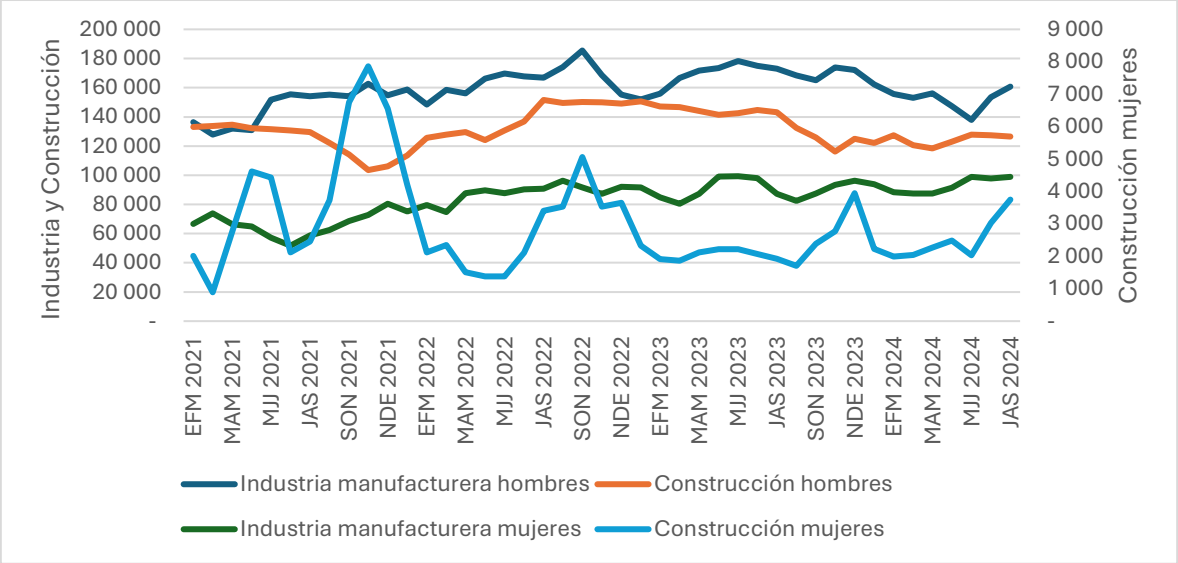
Figura 4 *Costa Rica. INA: Número de personas ocupadas en el sector primario, según sexo, 2021-2024. Año 2025.*



Nota: Elaborada a partir de datos del INEC, Encuesta Continua de Empleo.

La Figura 5 evidencia una fuerte brecha de género en los sectores de industria manufacturera y construcción, con predominancia masculina. En manufactura, el empleo masculino muestra estabilidad e incluso crecimiento desde 2022, superando los 150,000 empleos en algunos trimestres, mientras que el femenino se mantiene entre 40,000 y 50,000 sin grandes variaciones. En construcción, el empleo masculino ha oscilado entre 100,000 y 140,000 con una leve tendencia a la baja, mientras que el empleo femenino es mínimo (entre 2,000 y 5,000), con picos puntuales pero escasa participación sostenida. Esto revela una persistente exclusión de las mujeres en estos sectores tradicionales.

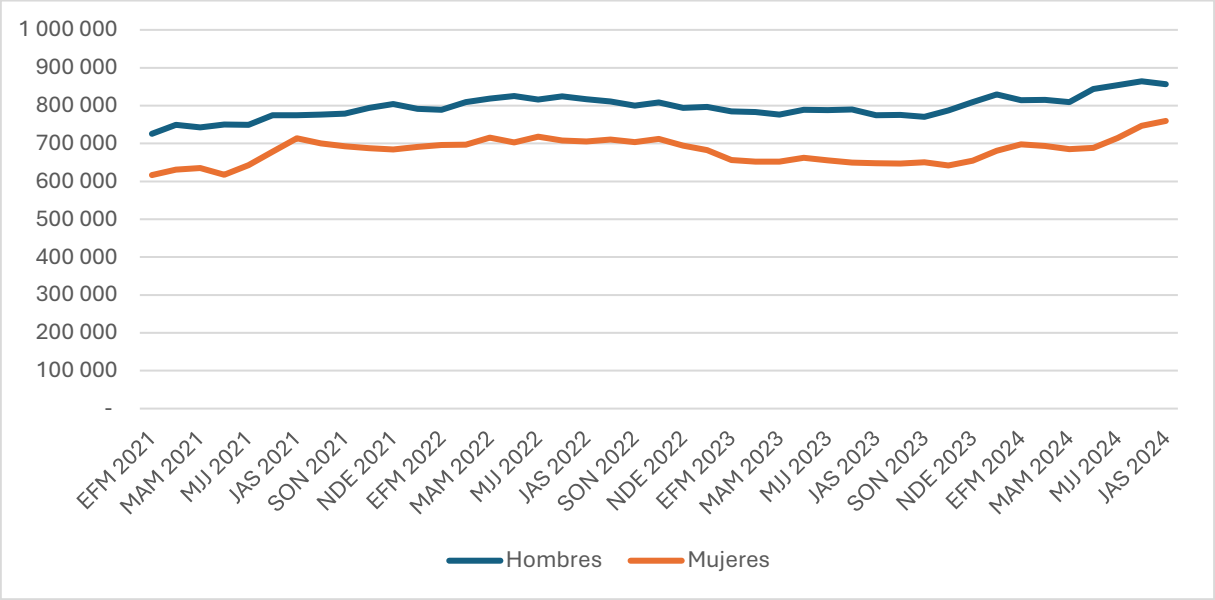
Figura 5 *Costa Rica. INA: Número de personas ocupadas en el sector secundario, según sexo, 2021-2024. Año 2025.*



Nota: Elaborada a partir de datos del INEC, Encuesta Continua de Empleo.

El sector servicios concentra el mayor número de personas ocupadas, como muestra la **Figura 6**, y ha tenido un crecimiento progresivo en ambos géneros. Los hombres se mantienen entre 800,000 y 900,000 empleos, mientras que las mujeres entre 600,000 y 700,000, con un aumento hacia finales del periodo. A pesar del crecimiento conjunto, **la brecha de género permanece estable** (alrededor de 200,000 empleos), lo cual indica que no ha habido cambios sustanciales en la distribución por sexo. Dentro del sector terciario, el mayor dinamismo se observa en subsectores como salud, educación, administración pública, transporte, hoteles y restaurantes.

Figura 6 *Costa Rica. INA: Número de personas ocupadas en el sector terciario, según sexo, 2021-2024. Año 2025.*



Nota: Elaborada a partir de datos del INEC, Encuesta Continua de Empleo.

En términos de calificación del empleo, los hombres predominan en ocupaciones de nivel medio, mientras que las mujeres tienen una presencia más significativa en ocupaciones de alta calificación (profesionales y técnicas), aunque en menor número absoluto. Esta tendencia refleja tanto avances en la educación femenina como barreras persistentes para acceder a ocupaciones técnicas intermedias, asociadas comúnmente al trabajo masculino (INEC, 2024).

La figura 7 muestra que, en la Región Central de Costa Rica, las habilidades más requeridas por los establecimientos en 2019 se centran en competencias blandas clave para el desempeño laboral. El **compromiso con la calidad del trabajo** (96,4%) y el **trabajo en equipo** (93,6%) encabezan la lista, seguidos por el **dinamismo y energía** (89,0%), lo que indica que las empresas valoran altamente la responsabilidad, la colaboración y una actitud proactiva. Habilidades como la **comunicación asertiva** (66,5%), la **iniciativa** (60,8%) y el **liderazgo** (60,4%) también son apreciadas, aunque en menor medida, lo que sugiere que las organizaciones buscan personas capaces de expresarse con claridad, tomar decisiones autónomas y coordinar equipos, en un entorno donde las habilidades socioemocionales son tan importantes como las técnicas.

Figura 7 *Costa Rica. INA: Habilidades requeridas más frecuentes para los puestos de trabajo, 2019.*

Nota: Tomado del INEC – Costa Rica, Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2019.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2022), las mujeres dedican más del doble de horas que los hombres al trabajo doméstico no remunerado (32 vs. 15 horas semanales). Aunque ha habido una ligera reducción en esta brecha desde 2017, la distribución del uso del tiempo sigue siendo profundamente desigual. Esta desigualdad se acentúa en zonas rurales, donde las mujeres participan menos en el trabajo remunerado (33.7%) que en zonas urbanas (46.7%), y enfrentan mayores barreras para equilibrar sus responsabilidades productivas y reproductivas (INEC, 2022).

La información de la figura 8 muestra que, tanto en 2017 como en 2022, persisten desigualdades significativas entre mujeres y hombres en la distribución del tiempo dedicado a actividades de trabajo y no trabajo. Las mujeres continúan asumiendo una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, con un promedio de 32:04 horas en 2022 frente a 15:44 horas en los hombres. Esta brecha también se refleja en el tiempo social promedio dedicado al trabajo doméstico, donde las mujeres invierten más del doble de tiempo que los hombres. Aunque ambos sexos muestran una alta participación en el trabajo remunerado, las mujeres dedican menos tiempo efectivo (40:46) que los hombres (50:50), lo que puede estar vinculado

a la doble carga laboral y a la menor tasa de participación femenina (43,4% frente a 68,4% en 2022).

En cuanto a las actividades de no trabajo, los hombres registran más tiempo libre (38:18 frente a 36:18 en mujeres en 2022) y una ligera ventaja en actividades educativas. Las necesidades personales, en cambio, son similares entre ambos géneros. A pesar de una leve disminución en la carga del trabajo doméstico femenino desde 2017, las mujeres siguen destinando más horas a tareas no remuneradas, mientras los hombres concentran más tiempo en el trabajo remunerado y el ocio. Estos patrones revelan una distribución desigual del tiempo que limita el acceso equitativo de las mujeres a oportunidades laborales y de desarrollo personal, perpetuando la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados.

Figura 8 *Costa Rica. INA: Tasa de participación, tiempo efectivo promedio y tiempo social promedio a la semana, según tipo de actividades de trabajo y no trabajo, 2017-2022.*

Zona, trabajo doméstico no remunerado y trabajo remunerado	2017		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de participación				
Zona urbana				
Trabajo doméstico no remunerado	99,3	98,4	99,3	97,8
Trabajo remunerado	48,3	73,0	46,7	68,5
Zona rural				
Trabajo doméstico no remunerado	99,7	98,4	99,4	96,3
Trabajo remunerado	37,9	73,9	33,7	68,2
Tiempo efectivo promedio				
Zona urbana				
Trabajo doméstico no remunerado	34:29	14:01	31:16	15:50
Trabajo remunerado	35:42	48:43	40:49	50:53
Zona rural				
Trabajo doméstico no remunerado	39:39	13:43	34:25	15:28
Trabajo remunerado	33:02	49:21	40:32	50:41

Nota: Tomado del INEC-Costa Rica, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2017 y 2022.

En el ámbito de las disciplinas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas), las mujeres enfrentan barreras significativas desde etapas tempranas. Factores como los estereotipos de género, el entorno familiar y la falta de modelos femeninos influyen en la elección de carrera. Aunque ha habido avances en la matrícula universitaria de mujeres en áreas STEAM (del 35.8% en 2001 al 42.1% en 2011), aún hay una subrepresentación clara en disciplinas como ingeniería y computación. Esta tendencia se relaciona con diferencias socioeconómicas, ya que las mujeres de sectores más favorecidos acceden más a estas carreras (Durán et al., 2023; OCDE, 2024).

A nivel laboral, el sector STEM continúa siendo mayoritariamente masculino. Según el IX Informe del Estado de la Educación (2023), el 65.6% de los empleos en áreas científicas y tecnológicas está ocupado por hombres. Las mujeres, aunque logran buenos salarios y muestran alta satisfacción con sus carreras, enfrentan un “techo de cristal” que limita su acceso a cargos de liderazgo. A pesar de las políticas como la Política Nacional para la Igualdad en Ciencia y Tecnología (Pictti), su impacto ha sido limitado por su implementación reciente y falta de evaluación (Durán et al., 2023; INEC, 2023).

1.2.3. Contexto institucional de igualdad de género en el INA.

El diagnóstico se inició con una revisión documental de 128 textos, que incluyeron normativas institucionales y nacionales, planes estratégicos y documentación de proyectos específicos del INA. Esta revisión permitió contextualizar jurídicamente el análisis y establecer los cimientos para una estrategia metodológica sólida. Posteriormente, se implementaron técnicas mixtas de recolección de datos cuantitativas y cualitativas tales como encuestas, entrevistas y talleres.

En total, se aplicaron encuestas a 728 personas funcionarias, 1.000 personas estudiantes en general y 122 mujeres matriculadas en áreas STEAM. Asimismo, se llevaron a cabo 82 entrevistas a jefaturas, personas externas y mujeres que no concluyeron su formación en carreras STEAM, y se realizaron 13 talleres dirigidos a distintos públicos internos y externos, lo que permitió una comprensión más profunda y representativa de las brechas de género presentes en la institución.

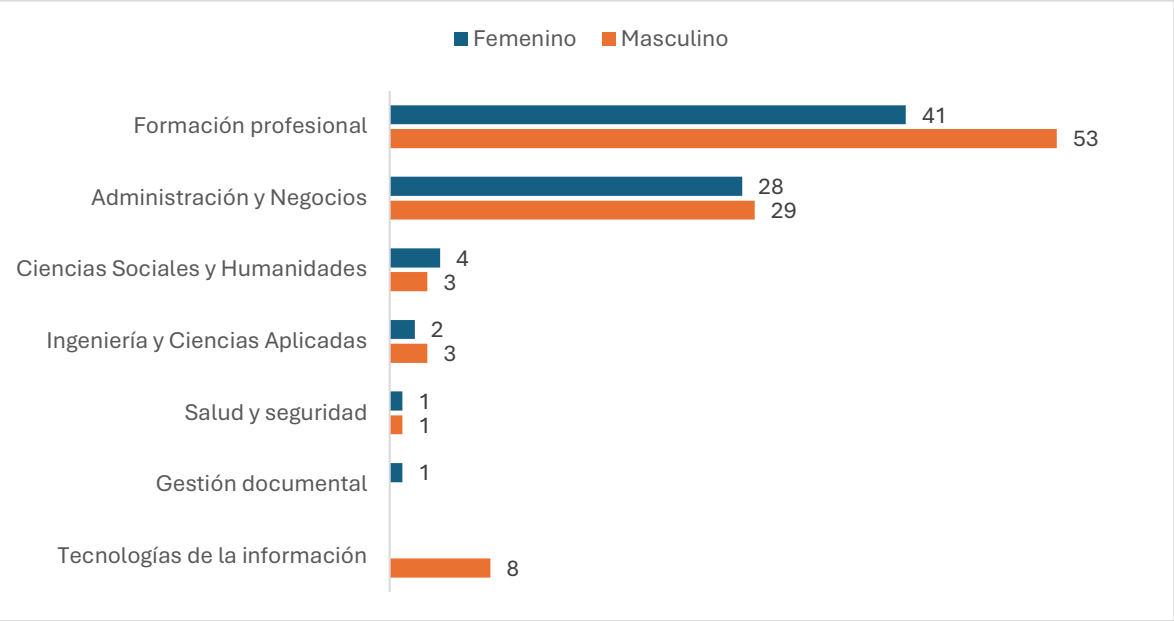
Análisis funcionariado

La información que se presenta a continuación corresponde a los resultados del diagnóstico de brechas de género realizado en el año 2024 con población funcionaria. La metodología empleada para este proceso se basó en un enfoque integral y participativo, sustentado en la normativa nacional e internacional vigente, con especial énfasis en la Norma INTE G38-2:2021.

El análisis vertical permite examinar la distribución de mujeres y hombres a lo largo de los distintos niveles jerárquicos dentro del mercado laboral, así como según su nivel educativo. A través de este enfoque se identifican patrones de segregación vertical, donde las oportunidades de ascenso, acceso a posiciones de poder y niveles de calificación se distribuyen de forma desigual entre los géneros. Si bien a nivel general la diferencia en la cantidad total de hombres y mujeres no es drásticamente marcada, este tipo de análisis revela disparidades estructurales más sutiles pero persistentes. En particular, se observa que los hombres están sobrerrepresentados en cargos operativos y de menor calificación, mientras que las mujeres predominan en niveles educativos superiores y cargos profesionales.

En el análisis de brechas de género para los cargos de dirección (estrato "GERENCIAL"), la distribución muestra una diferencia significativa en la representación de hombres y mujeres: los hombres ocupan un 64.71% de estos puestos, mientras que las mujeres ocupan solo un 35.29%. Esta disparidad sugiere una posible brecha de género en el acceso a cargos de alto nivel, reflejando un menor número de mujeres en posiciones de toma de decisiones y liderazgo dentro de la organización.

Figura 9 *Costa Rica. INA: Distribución de jefaturas, según grandes áreas de especialidad y sexo, 2024. Año 2025.*



Nota: Estadísticas del INA.

Tabla 1 *Costa Rica. INA: Comparativo de jefaturas femeninas vs. masculinas, por área (mayor desagregación). Año 2025.*

Área	Jefaturas Femeninas	Jefaturas Masculinas
Administración	26	27
Administración de Recursos Humanos	1	0
Archivística	1	0
Arquitectura	1	0
Ciencias Agropecuarias	0	1
Cooperación Internacional	0	1
Derecho	2	1
Formación Profesional	41	53
Gestión de almacenamiento	0	1
Igualdad y equidad de genero	1	0
Informática y Computación	0	8
Ingeniería Industrial	1	2
Periodismo	0	1
Planificación	1	0
Promoción social	1	0
Psicología	0	1
Salud, seguridad e higiene ocupacional	1	1

Nota: Estadísticas del INA.

El análisis de la distribución de género en diversas áreas profesionales y académicas revela patrones importantes y áreas de oportunidad para promover la igualdad de género. En algunas disciplinas, como Administración y Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades, Ingeniería y Ciencias Aplicadas, Salud y Seguridad, se observa una tendencia hacia la paridad de género en roles de liderazgo, lo cual sugiere avances en la inclusión femenina. Sin embargo, en campos técnicos como las ciencias agropecuarias y la formación profesional, la

representación de mujeres en posiciones directivas aún es limitada, indicando que estas áreas siguen siendo predominantemente masculinas.

La exclusión de mujeres en el sector de Tecnologías de la Información es notoria y representa una clara oportunidad de intervención para fomentar una mayor participación femenina. Esta situación refleja una brecha significativa, ya que las mujeres aún enfrentan desafíos para acceder a estas áreas técnicas, a menudo vinculadas con estereotipos de género que pueden influir en la elección de carrera y en las oportunidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, existen sectores donde las mujeres predominan en roles de liderazgo, particularmente en áreas de igualdad y equidad de género. Este fenómeno podría indicar tanto una especialización como una posible asignación de roles basados en estereotipos de género, ya que estos temas suelen ser relacionados con preocupaciones sociales en las que la representación femenina es históricamente mayor.

El proceso de reclutamiento y selección de personal en el INA, conforme a la norma INTE G38-2:2021 y al Reglamento Autónomo de Servicios del INA, incorpora principios de igualdad de género, no discriminación y transparencia. Se promueve el uso de lenguaje inclusivo en los anuncios de vacantes y la evaluación objetiva de las candidaturas mediante pruebas técnicas y de competencias, evitando sesgos y favoreciendo una composición diversa en cuanto a género. También se consideran acciones afirmativas, como cuotas de participación femenina en sectores subrepresentados, y mecanismos como la eliminación de datos personales en currículos. El proceso, gestionado por la Unidad de Recursos Humanos, se apoya en una plataforma oficial y mantiene un registro de personas elegibles para futuras vacantes, asegurando una selección equitativa y transparente.

La revisión documental de afiches de concursos externos en 2023 y 2024 evidencia un esfuerzo por emplear lenguaje inclusivo y respetar los principios de equidad. El reglamento institucional utiliza expresiones como "personas funcionarias" y "personas servidoras", lo cual refuerza un enfoque incluyente.

Esta orientación se ve reflejada en los resultados de la encuesta realizada en 2024, donde el 83,8% de las personas funcionarias perciben el proceso como justo y libre de discriminación de género. Tanto hombres (85,3%) como mujeres (82,7%) (tabla 2) comparten esta percepción, destacando una mayor aprobación entre las personas jóvenes (88,6%) frente a quienes tienen 50 años o más (81,9%), lo que indica una valoración positiva generalizada hacia la equidad del proceso de selección en la institución.

Tabla 2 *Costa Rica. INA: Porcentaje que considera que el proceso de reclutamiento y selección de personal es justo y no discrimina ni a hombres ni a mujeres, 2024. Año 2025.*[1]

		PP1. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección de personal es justo y no discrimina ni a hombres ni a mujeres?			
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	518	83,8%	100	16,2%
	Hombre	226	85,3%	39	14,7%
	Mujer	291	82,7%	61	17,3%
	Prefiero no responder	1	100,0%	0	0,0%
Género	Femenino	274	83,3%	55	16,7%
	Masculino	222	86,7%	34	13,3%
	Prefiero no responder	1	100,0%	0	0,0%
Edad	35 o menos	93	88,6%	12	11,4%
	36 a 49	253	83,5%	50	16,5%
	50 y más	172	81,9%	38	18,1%
Nivel educativo alcanzado	Secundaria incompleta o menos	19	95,0%	1	5,0%
	Secundaria completa	25	89,3%	3	10,7%
	Universidad	478	83,3%	96	16,7%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

De las 36 entrevistas realizadas a jefaturas del INA, así como de los talleres con personas funcionarias, emerge una percepción generalizada de que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan con base en competencias y habilidades, garantizando igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, persisten matices importantes: mientras que en algunas áreas se percibe que las mujeres destacan más durante las entrevistas por su capacidad para comunicarse y transferir conocimientos, también se identifican obstáculos estructurales, especialmente en áreas técnicas tradicionalmente masculinizadas como metalmecánica y mecánica de vehículos.

Las mujeres entrevistadas señalan que aún enfrentan estereotipos, criterios de evaluación más estrictos y decisiones finales que privilegian a los hombres bajo argumentos como su mayor disponibilidad geográfica. Por su parte, los hombres tienden a ver el proceso como justo y basado en méritos, y no reportan barreras significativas. No obstante, tanto mujeres como hombres coinciden en reconocer el esfuerzo del INA por promover la igualdad de género mediante acciones como la sensibilización institucional y el uso de lenguaje inclusivo, lo que ha contribuido a generar un ambiente laboral más igualitario.

La norma INTE G38-2:2021 promueve la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles organizacionales mediante acciones afirmativas y revisión de procesos para evitar sesgos de género. En el INA, el 61% de las personas funcionarias encuestadas indicó participar regularmente en procesos de toma de decisiones, siendo mayor la participación entre personas interinas (71,3%) y aquellas con menos de 5 años en la institución (69%). Las

[1] Las personas brindaron el consentimiento informado para responder a la encuesta y que permite el uso de sus respuestas. Se les garantizó que podían responder a todas las preguntas o que podían decidir dejar algunas preguntas sin responder. Por esta razón, en las tablas se usará únicamente las personas que respondieron a cada pregunta.

áreas técnico-administrativas centrales registran la mayor participación (70,1%), mientras que el personal docente presenta la menor (41,8%), lo que evidencia diferencias según área funcional y condición laboral que deben ser consideradas para avanzar hacia una equidad sustantiva en la participación institucional.

Tabla 3 *Costa Rica. INA: Porcentaje que participa regularmente en procesos de toma de decisiones en su área de trabajo, 2024. Año 2025.*

DP3. ¿Participa regularmente en procesos de toma de decisiones en su área de trabajo?					
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	404	61,0%	258	39,0%
	Hombre	176	62,0%	108	38,0%
	Mujer	227	60,2%	150	39,8%
	Prefiero no responder	1	100,0%	0	0,0%
Género	Femenino	213	60,0%	142	40,0%
	Masculino	171	62,2%	104	37,8%
	Prefiero no responder	1	50,0%	1	50,0%
Edad	35 o menos	72	69,2%	32	30,8%
	36 a 49	203	62,8%	120	37,2%
	50 y más	131	55,7%	104	44,3%
Nivel educativo alcanzado	Secundaria incompleta o menos	17	81,0%	4	19,0%
	Secundaria completa	15	60,0%	10	40,0%
	Universidad	376	60,6%	244	39,4%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

La mayoría del personal del INA percibe igualdad de representación de género en las comisiones institucionales (79,8%), aunque las mujeres (78,2%) lo perciben ligeramente menos que los hombres (82,0%) (tabla 4). Las personas con funciones docentes son quienes más reconocen esta igualdad (82,5%), seguidas por quienes desempeñan labores técnico-docentes (79,8%), mientras que el personal administrativo muestra la percepción más baja (78,6%), lo que refleja leves diferencias según el tipo de labor.

Tabla 4 *Costa Rica. INA: Porcentaje que considera que existe igualdad de representación en las comisiones institucionales, 2024. Año 2025.*

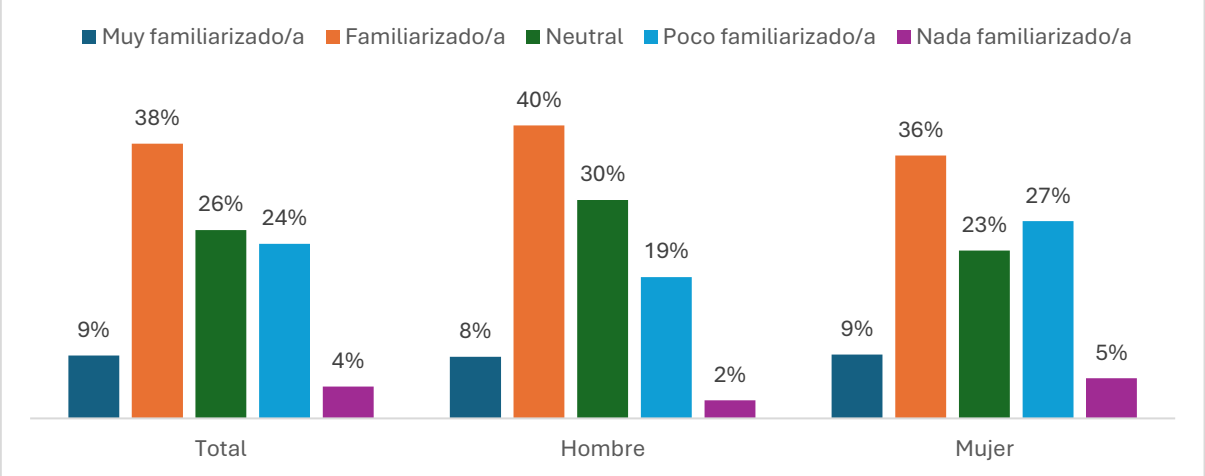
DP5. ¿Considera que existe igualdad de representación de hombres y mujeres en las comisiones institucionales del INA?					
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	427	79,8%	108	20,2%
	Hombre	187	82,0%	41	18,0%
	Mujer	237	78,2%	66	21,8%
	Prefiero no responder	3	75,0%	1	25,0%
Género	Femenino	221	77,5%	64	22,5%
	Masculino	183	83,2%	37	16,8%
	Prefiero no responder	2	66,7%	1	33,3%
Edad	35 o menos	73	81,1%	17	18,9%
	36 a 49	213	80,4%	52	19,6%
	50 y más	143	79,4%	37	20,6%
Nivel educativo alcanzado	Secundaria incompleta o menos	19	95,0%	1	5,0%
	Secundaria completa	22	88,0%	3	12,0%
	Universidad	388	78,9%	104	21,1%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

La norma INTE G38-2:2021 establece lineamientos para garantizar la igualdad de género en los procesos de capacitación, promoviendo acciones afirmativas, formaciones en temas como corresponsabilidad en los cuidados, prevención del hostigamiento sexual, masculinidades igualitarias y liderazgo sensible al género. El INA ha incorporado estos principios en su Reglamento Autónomo de Servicios, promoviendo oportunidades de formación equitativas mediante becas, cursos internos y actividades de sensibilización. Entre 2019 y 2023, el Sistema de Indicadores de Seguimiento de la Política de Igualdad de Género del INA (SISPIGINA) reporta múltiples acciones formativas dirigidas a personal docente, administrativo y estudiantil, que incluyen temas de equidad, prevención de la violencia de género y diversidad sexual. Un hito importante fue la creación de la Red de Masculinidades del INA, que ha permitido trabajar con funcionarios varones en la construcción de relaciones laborales y formativas más igualitarias. Estas iniciativas han buscado transformar las relaciones de género dentro de la institución y cerrar brechas en el desarrollo profesional.

Sin embargo, el análisis de entrevistas y talleres revela desafíos importantes. Si bien ha habido avances en capacitaciones sobre género y diversidad sexual, se ha observado un desequilibrio geográfico, con menor cobertura en regiones alejadas de la GAM como Huetar Caribe y Chorotega o Brunca. Además, algunas personas funcionarias perciben que los temas de igualdad de género han sido desplazados por capacitaciones centradas en diversidad sexual, generando una sensación de fatiga y competencia entre enfoques. También se señala la falta de continuidad en temas como liderazgo con enfoque de género y atención a poblaciones específicas (mujeres migrantes, personas indígenas o afrodescendientes), así como la necesidad de integrar temas emergentes como el cambio climático en la formación institucional. Según la figura 10, solo un 9% del personal se considera muy familiarizado con la Política de Igualdad de Género, lo que evidencia la necesidad de fortalecer su difusión y comprensión profunda, promoviendo capacitaciones más prácticas, disruptivas e inclusivas que respondan a las diversas realidades del personal y de la población atendida.

Figura 10 *Costa Rica. INA: Nivel de familiaridad con la Política de Igualdad de Género de la institución, según sexo, 2024. Año 2025.*



Nota: ***Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.***

La norma INTE G38-2:2021 establece que las organizaciones deben implementar medidas concretas para prevenir, atender y sensibilizar sobre la violencia contra las mujeres (VcM) en el ámbito laboral. Esto incluye la divulgación de derechos, rutas de denuncia y procedimientos institucionales, así como la ejecución de campañas dirigidas a mujeres para facilitar la identificación y prevención de distintas formas de violencia de género. También contempla otorgar permisos especiales a trabajadoras que requieran atención médica, psicológica o deban acudir a instancias judiciales, además de evitar sanciones en casos de ausencias justificadas por situaciones de violencia. En cumplimiento con estas disposiciones, el INA ha desarrollado acciones destacadas, como la campaña informativa sobre los Comités Locales de Atención Inmediata (CLAIS) y la implementación del Protocolo de atención a mujeres estudiantes víctimas de violencia, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad.

Además, el INA ha incorporado procedimientos disciplinarios específicos en su normativa interna, contemplando actos de violencia o discriminación como faltas graves, y ha establecido permisos institucionales para personas trabajadoras y estudiantes que enfrenten situaciones de violencia, en cumplimiento con el Reglamento Autónomo de Servicios, la Convención Colectiva y el Reglamento para la administración de la capacitación, formación profesional y especialización de las personas funcionarias del instituto nacional de aprendizaje. Estas acciones institucionales refuerzan el compromiso con un entorno laboral libre de violencia.

En el tema de violencias contra las mujeres, la tabla 5 muestra que el 87,4% de las personas funcionarias del INA conocen que la institución cuenta con programas permanentes de promoción, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, mientras que el 12,6% no tiene conocimiento de estos programas. Al analizar por sexo, los hombres (91,9%) tienen un mayor nivel de conocimiento sobre estos programas en comparación con las mujeres (84,5%). Lo que se asume como un desafío importante, al señalar una diferencia significativa de 7,4 puntos.

Tabla 5 *Costa Rica. INA: Porcentaje que conoce si el INA cuenta con programas permanentes de promoción, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, 2024. Año 2025.*

		V1. ¿Conoce usted si el INA cuenta con programas permanentes de promoción, prevención y atención de la violencia contra las mujeres?			
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	576	87,4%	83	12,6%
	Hombre	248	91,9%	22	8,1%
	Mujer	327	84,5%	60	15,5%
	Prefiero no responder	1	50,0%	1	50,0%
Género	Femenino	307	84,6%	56	15,4%
	Masculino	239	91,9%	21	8,1%
	Prefiero no responder	1	50,0%	1	50,0%
Edad	35 o menos	93	86,1%	15	13,9%
	36 a 49	276	87,6%	39	12,4%
	50 y más	208	87,8%	29	12,2%
	Secundaria incompleta o menos	19	95,0%	1	5,0%
	Secundaria completa	25	89,3%	3	10,7%

		V1. ¿Conoce usted si el INA cuenta con programas permanentes de promoción, prevención y atención de la violencia contra las mujeres?			
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Nivel educativo alcanzado	Universidad	536	87,2%	79	12,8%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

Los hombres perciben menos violencia contra las mujeres en el entorno laboral en comparación con las mujeres. En el INA, el 15,6% de las personas funcionarias han experimentado o presenciado algún tipo de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, mientras que el 68,3% no ha tenido esta experiencia. Al desglosar los datos por sexo, el 22,8% de las mujeres han vivido o presenciado actos de violencia, en contraste con solo el 5,8% de los hombres.

La norma INTE G38-2:2021 establece que las organizaciones deben garantizar protección integral a las personas afectadas por hostigamiento sexual, asegurando acceso sin obstáculos a recursos médicos, legales y administrativos, sin que esto afecte negativamente su desempeño o situación laboral. El INA ha alineado este principio con su II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género (2018-2023), estableciendo un entorno institucional seguro, inclusivo y respetuoso. Para ello, ha implementado un reglamento específico, vigente desde agosto de 2022, que define y sanciona el hostigamiento sexual, establece canales de denuncia accesibles y confidenciales, e incorpora medidas como asesoría legal y psicológica, medidas cautelares y la prohibición de conciliación en estos casos. La creación de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual y del Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias (PFHS) refuerza este compromiso institucional con la protección de la dignidad de todas las personas.

Estas acciones se complementan con campañas de sensibilización y comunicación interna dirigidas al personal y estudiantado, enfocadas en prevenir la discriminación y fomentar una cultura institucional de respeto. La efectividad de estas estrategias se refleja en los datos de la encuesta institucional con los datos de la tabla 6, el 95,6% del funcionariado reporta haber recibido información sobre el hostigamiento sexual, cómo prevenirlo y cómo denunciarlo. Si bien los hombres (96,2%) reportan una tasa levemente superior a las mujeres (95,1%), ambos porcentajes evidencian un alto nivel de conocimiento generalizado. Destaca además que las personas con más de 20 años en la institución presentan el mayor nivel de familiaridad con esta información (97,4%), frente al 92,6% entre quienes tienen menos de cinco años, lo que sugiere la necesidad de reforzar la inducción en estos temas entre el personal de ingreso reciente.

Tabla 6 *Costa Rica. INA: Porcentaje que ha recibido información sobre hostigamiento, 2024. Año 2025.*

		V5. ¿Ha recibido usted información de parte del INA sobre hostigamiento sexual, cómo prevenirlo y cómo denunciarlo en caso de que ocurra?			
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	674	95,6%	31	4,4%
	Hombre	280	96,2%	11	3,8%
	Mujer	392	95,1%	20	4,9%
	Prefiero no responder	2	100,0%	0	0,0%
Género	Femenino	367	94,8%	20	5,2%
	Masculino	271	96,8%	9	3,2%
	Prefiero no responder	2	100,0%	0	0,0%
Edad	35 o menos	101	90,2%	11	9,8%
	36 a 49	328	96,2%	13	3,8%
	50 y más	246	97,2%	7	2,8%
Nivel educativo alcanzado	Secundaria incompleta o menos	21	95,5%	1	4,5%
	Secundaria completa	30	96,8%	1	3,2%
	Universidad	627	95,6%	29	4,4%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

La norma INTE G38-2:2021 exige a las organizaciones adoptar un enfoque proactivo y formal para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, estableciendo mecanismos de denuncia claros, comunicación efectiva sobre los procedimientos disciplinarios, y permisos especiales para las personas afectadas. En concordancia, el INA cuenta con un reglamento específico aprobado en 2021 que establece protocolos para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, garantizando el debido proceso y la confidencialidad. Este compromiso institucional se refuerza en el Reglamento Autónomo de Servicio, que prohíbe expresamente conductas abusivas, y en el Manual de Ética y Conducta, que promueve relaciones laborales sanas y seguras. Sin embargo, los datos de la encuesta institucional (tabla 7) muestran que el 26,7% del personal ha vivido o presenciado acoso laboral, con una mayor incidencia en mujeres (30,6%) frente a hombres (21,5%), y entre personas con más años de servicio, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las medidas de prevención con enfoque de género y mayor seguimiento institucional.

Por otra parte, en los últimos 18 meses, el documento AL-140-2024 Certificación de acoso laboral, con fecha del 29 de octubre de 2024, registra 17 casos de acoso laboral. De estos, 10 fueron presentados por mujeres y 7 por hombres. En cuanto a la persona denunciada, se observa una distribución equilibrada: 8 casos involucraron a hombres y 9 a mujeres. Este balance entre géneros sugiere que los casos de acoso laboral afectan tanto a hombres como a mujeres en distintas combinaciones de denunciante y denunciado.

Tabla 7 *Costa Rica. INA: Porcentaje que ha vivido o presenciado alguna forma de acoso laboral, 2024. Año 2025.*

		V10. ¿Ha vivido o presenciado alguna forma de acoso laboral en su lugar de trabajo?					
		Sí, ha vivido o presenciado		No ha vivido o presenciado, pero le han contado		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	184	26,7%	109	15,8%	396	57,5%
	Hombre	62	21,5%	43	14,9%	184	63,7%
	Mujer	122	30,6%	66	16,5%	211	52,9%
	Prefiero no responder	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Género	Femenino	114	30,5%	61	16,3%	199	53,2%
	Masculino	59	21,3%	39	14,1%	179	64,6%
	Prefiero no responder	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%
Edad	35 o menos	25	23,4%	14	13,1%	68	63,6%
	36 a 49	91	27,2%	56	16,7%	188	56,1%
	50 y más	67	27,1%	39	15,8%	141	57,1%
Nivel educativo alcanzado	Secundaria incompleta o menos	1	4,8%	1	4,8%	19	90,5%
	Secundaria completa	8	25,8%	4	12,9%	19	61,3%
	Universidad	175	27,3%	104	16,2%	362	56,5%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

La salud y seguridad en el trabajo, tal como lo establece la norma INTE G38-2:2021, deben abordarse desde una perspectiva inclusiva y con enfoque de género, garantizando condiciones adecuadas para todas las personas, independientemente de sus características. Esta norma exige evaluaciones periódicas, provisión de equipos de protección personal adaptados, infraestructura sanitaria en óptimas condiciones, y capacitación en prevención de riesgos considerando las diferencias entre mujeres y hombres. En cumplimiento con estas directrices, el INA ha integrado en su Reglamento Autónomo de Servicios disposiciones que promueven un ambiente laboral seguro, mediante la creación de Comisiones de Salud Ocupacional, la instalación de botiquines, la capacitación continua en temas de higiene y seguridad, y la obligación de informar oportunamente sobre riesgos o accidentes. Estos lineamientos consolidan el compromiso institucional con el bienestar integral del personal, abarcando tanto la salud física como el bienestar mental.

No obstante, los resultados de la encuesta institucional (tabla 8) reflejan que, aunque la mayoría del funcionariado percibe que su lugar de trabajo cumple con las normas de seguridad ocupacional (67,4%), existen diferencias importantes según género, ubicación y tipo de labores. Los hombres reportan una percepción más positiva (72,2%) en comparación con las mujeres (64,2%). A nivel geográfico, Núcleos y Unidades Regionales presentan una percepción más favorable respecto a la Sede Central, que tiene el nivel más bajo (60,6%). Por tipo de labores, las personas docentes muestran la percepción más alta de cumplimiento (74%), mientras que el personal técnico-docente presenta la más baja (58,7%). Estas variaciones evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de salud ocupacional en áreas donde la percepción es más crítica, con especial atención a mujeres, personal técnico-docente y personas ubicadas en la Sede Central, para avanzar hacia condiciones laborales equitativas y seguras para toda la comunidad institucional.

Tabla 8 *Costa Rica. INA: Porcentaje de personas que considera que su lugar de trabajo cumple con las normas de seguridad ocupacional del INA, 2024. Año 2025.*

		SS1. ¿Considera que su lugar de trabajo cumple con las normas de seguridad ocupacional?			
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	459	67,4%	222	32,6%
	Hombre	205	72,2%	79	27,8%
	Mujer	253	64,2%	141	35,8%
	Prefiero no responder	1	33,3%	2	66,7%
Ubicación actual	Unidad de apoyo técnico o administrativo (Sede Central)	109	60,6%	71	39,4%
	Unidad Regional	228	69,7%	99	30,3%
	Núcleo Tecnológico	66	70,2%	28	29,8%
	No sé / no respondo	4	100,0%	0	0,0%
	Otro	49	73,1%	18	26,9%
Índole de labores	Docente	151	74,0%	53	26,0%
	Administrativa	235	66,8%	117	33,2%
	Técnico-docente	61	58,7%	43	41,3%
	No sé / no respondo	5	62,5%	3	37,5%

Nota: Encuesta a personas funcionarias, INA 2024.

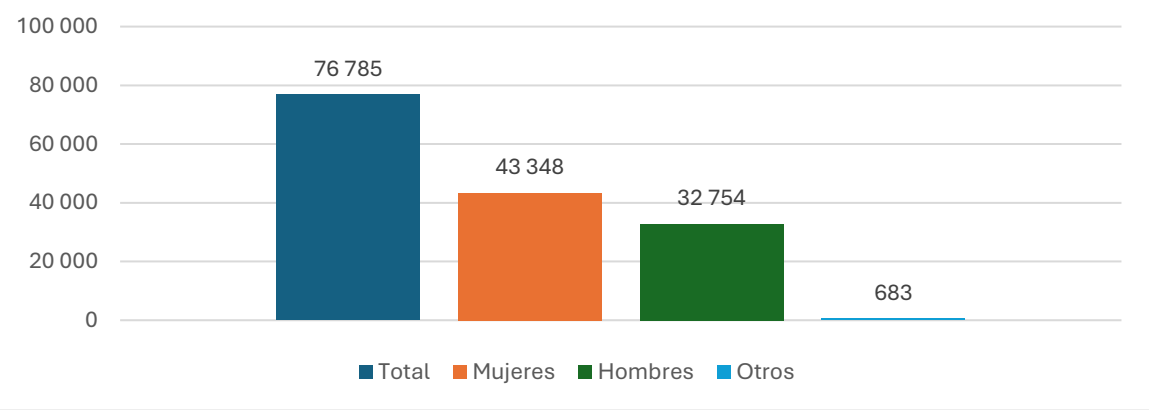
Tanto en las entrevistas como en los talleres realizados con personas funcionarias, se resaltó que la salud ocupacional es un tema de alta relevancia que enfrenta diversos retos y áreas de mejora. Las personas participantes señalaron que existen múltiples aspectos que limitan el bienestar en el lugar de trabajo, especialmente en relación con las condiciones físicas y el equipamiento disponible para desarrollar sus labores diarias.

Análisis estudiantado

La información que se presenta a continuación corresponde a los resultados del diagnóstico de brechas de género realizado en el año 2024 con población estudiantil. La metodología empleada para este proceso se basó en un enfoque integral y participativo.

La matrícula general en los diversos programas del INA durante el año 2024 alcanzó un total de 76,785 participantes. De este total, 43,348 son mujeres, representando un 56.5% de la población estudiantil; 32,754 son hombres, equivalente al 42.7%; y 683 personas se encuentran en la categoría de "otro".

Figura 11 *Costa Rica. INA: Matrícula general en diversos programas del INA, 2024. Año 2025.*



Nota: Encuesta a personas estudiantes, INA 2024.

En relación con el avance en materia de derechos para el estudiantado el INA cuenta con marcos normativos que refuerzan su compromiso con la igualdad y la no discriminación. El *Reglamento para las Personas Estudiantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional* establece la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades (Art. 3.l), fomentar un trato respetuoso e inclusivo por parte del personal docente y administrativo (Art. 3.m), y prohíbe todo acto discriminatorio que afecte la dignidad de las personas (Art. 7.g). Por su parte, el *Reglamento de Accesibilidad y Discapacidad* establece medidas para asegurar la inclusión plena de personas con discapacidad, eliminando barreras físicas, tecnológicas, curriculares y sociales, y garantizando derechos como adecuaciones curriculares y servicios de apoyo, en conformidad con leyes nacionales e internacionales. Ambos reglamentos subrayan la importancia de un entorno educativo accesible, equitativo e inclusivo.

La gran mayoría de las personas estudiantes entrevistadas, un 93,9%, considera que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades de estudio en el INA (Tabla 9). Las mujeres (96,7%) son ligeramente más optimistas que los hombres (91,6%) en este aspecto. En cuanto a las edades, las personas estudiantes menores de 20 años (94,9%) y aquellos de entre 40 años y más (94,3%) son quienes perciben mayores niveles de igualdad. El nivel educativo también influye, con el 96,6% de quienes tienen secundaria incompleta considerando que existe igualdad, en comparación con el 93,4% de los que tienen secundaria completa o técnica. Las personas con discapacidad reportan un 93,1% de acuerdo con la igualdad, mientras que el 93,9% de las personas costarricenses también comparten esta opinión. En términos de programas de estudio, quienes cursan idiomas (98,7%) y producción y manufactura (97,8%) son los más convencidos de la igualdad, mientras que aplicaciones informáticas tiene la percepción más baja (82,5%).

Tabla 9. *Costa Rica. INA: Porcentaje que considera que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades de estudio dentro del INA, 2024. Año 2025.*

DP1. ¿Considera que los hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades de estudio dentro del INA?					
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	931	93,9%	60	6,1%
	Hombre	456	91,6%	42	8,4%
	Mujer	469	96,7%	16	3,3%
	Otro	6	75,0%	2	25,0%
Género	Femenino	458	96,6%	16	3,4%
	Masculino	447	91,8%	40	8,2%
	Otro	15	78,9%	4	21,1%
Edad	Menos de 20 años	204	94,9%	11	5,1%
	20 a 24 años	311	93,7%	21	6,3%
	25 a 29 años	127	90,1%	14	9,9%
	30 a 39 años	173	96,1%	7	3,9%
	40 años y más	116	94,3%	7	5,7%
Educación	Secundaria incompleta o menos	113	96,6%	4	3,4%
	Secundaria completa y técnica	610	93,4%	43	6,6%
	Universitaria	201	94,4%	12	5,6%
Reporta discapacidad	Sí	176	93,1%	13	6,9%
	No	755	94,1%	47	5,9%
Nacionalidad	Costarricense	905	93,9%	59	6,1%

DP1. ¿Considera que los hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades de estudio dentro del INA?					
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
	Otra	23	95,8%	1	4,2%
Programa	Idiomas	228	98,7%	3	1,3%
	Mantenimiento, reparación y mecánica	134	93,7%	9	6,3%
	Aplicaciones informáticas y Tics	104	82,5%	22	17,5%
	Contabilidad y administración	106	95,5%	5	4,5%
	Alimentos y bebidas	73	96,1%	3	3,9%
	Ninguno	44	97,8%	1	2,2%
	Diseño y moda	57	89,1%	7	10,9%
	Electrónica	50	86,2%	8	13,8%
	Otro	46	100,0%	0	0,0%
	Producción y manufactura	45	97,8%	1	2,2%
	Diseño y contenido digital	17	94,4%	1	5,6%
	Asistencia social y salud	18	100,0%	0	0,0%
	Refrigeración y climatización	9	100,0%	0	0,0%
Unidad regional	Unidad Regional Occidental	243	91,4%	23	8,6%
	Unidad Regional Huetar Caribe	115	95,0%	6	5,0%
	Unidad Regional Oriental	110	92,4%	9	7,6%
	Unidad Regional Heredia	96	91,4%	9	8,6%
	Unidad Regional Brunca	86	94,5%	5	5,5%
	Unidad Regional Cartago	85	98,8%	1	1,2%
	No responde	52	94,5%	3	5,5%
	Unidad Regional Chorotega	49	100,0%	0	0,0%
	Unidad Regional Huetar Norte	43	97,7%	1	2,3%
	Unidad Regional Pacífico Central	36	94,7%	2	5,3%

Nota: Encuesta a personas estudiantes, INA 2024.

Por otra parte, el análisis sobre el acceso igualitario a recursos dentro del INA revela que la mayoría del estudiantado percibe condiciones equitativas entre hombres y mujeres para utilizar bibliotecas, laboratorios y equipos. Sin embargo, se identifican diferencias significativas para personas de otro sexo e incluso entre programas y regiones, siendo más desfavorables las percepciones en áreas como producción y manufactura, diseño y contenido digital, y la Unidad Regional Huetar Caribe. Respecto a los uniformes, herramientas y equipos, aunque el 91% del estudiantado los considera adecuados, las mujeres señalan carencias específicas, como uniformes que no se ajustan a su cuerpo o zapatos inapropiados, particularmente en áreas masculinizadas, lo que compromete su comodidad y desempeño.

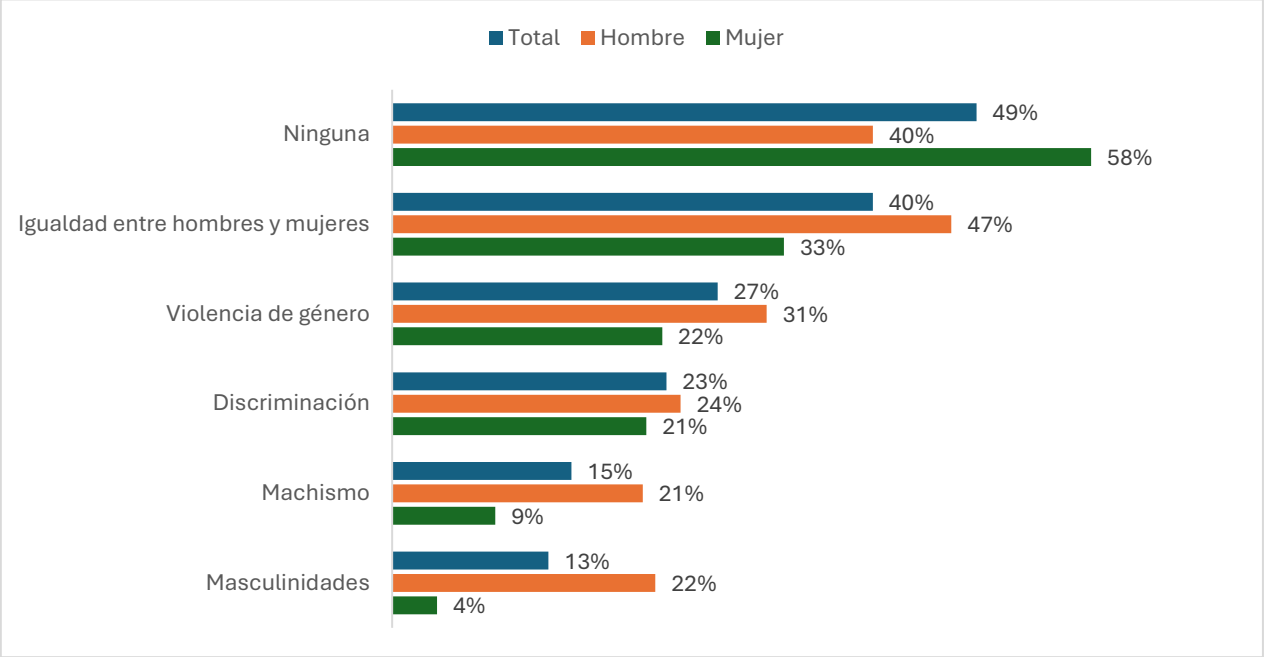
En cuanto a las prácticas supervisadas, solo el 23,4% del estudiantado ha tenido esta experiencia, con mayor participación masculina. A pesar de que hay más mujeres matriculadas, ellas enfrentan barreras particulares para acceder a estas oportunidades, lo que se vincula con temores sobre la inserción laboral, estereotipos de género y responsabilidades adicionales. A su vez, aunque quienes sí han realizado prácticas valoran positivamente la posibilidad de aplicar sus conocimientos, muchas personas aún no han accedido a estas instancias. Además, el apoyo institucional para encontrar centros de práctica se percibe como moderadamente efectivo, y nuevamente, las mujeres reportan mayores dificultades en hallar opciones adecuadas a sus intereses y necesidades.

En las percepciones sobre reconocimiento y apoyo, se destaca un trato respetuoso por parte del personal docente hacia hombres y mujeres, y evaluaciones consideradas justas. No

obstante, en talleres con mujeres de áreas STEAM, se reportan comentarios estigmatizantes tanto de docentes como de compañeros, cuestionando su presencia en programas tradicionalmente masculinos como mecánica. Estas experiencias generan incomodidad y desmotivación, especialmente en entornos mixtos. Además, programas como mantenimiento y reparación continúan mostrando una mayor tendencia a poner en duda la capacidad de las mujeres, en contraste con otras áreas donde la percepción de equidad es más alta, como diseño digital y asistencia social, evidenciando la necesidad urgente de promover ambientes inclusivos y libres de sesgos de género.

Un desafío en materia de trabajo con estudiantado se muestra en la figura 12 que refleja que el 49% del total del estudiantado no ha recibido ninguna información o capacitación en temas como igualdad y equidad de género, violencia de género, discriminación, machismo o masculinidades igualitarias. Las mujeres (58%) reportan haber recibido más información en comparación con los hombres (40%). Entre los temas más abordados, la igualdad entre hombres y mujeres destaca con un 40% del total de personas estudiantes, mientras que temas como violencia de género (27%) y discriminación (23%) también han sido tratados, aunque con menos frecuencia. Los temas de machismo (15% en total, pero más alto entre las mujeres: 21%) y masculinidades (13% en total, pero 22% en hombres) muestran que ha habido una falta de equilibrio en el abordaje de estos asuntos.

Figura 12 *Costa Rica. INA: Porcentaje que ha recibido alguna información o capacitación en los temas citados en el último año en el INA, según sexo, 2024. Año 2025.*



Nota: Encuesta a personas estudiantes, INA 2024.

El 2,1% del estudiantado reporta haber vivido alguna forma de hostigamiento sexual dentro del INA (Tabla 10). Las mujeres (1,9%) y los hombres (1,8%) reportan porcentajes similares, mientras que personas que se identifican como "otro" género reportan tasas más altas

(16,7%). Las personas estudiantes de 25 a 29 años reportan la mayor incidencia (3,6%), lo que podría sugerir la necesidad de mayor vigilancia y apoyo en esta franja de edad.

Tabla 10. *Costa Rica. INA: Porcentaje que ha vivido alguna forma de hostigamiento sexual en el INA, 2024. Año 2025.*

		AA6. ¿Ha vivido usted alguna forma de hostigamiento sexual en el INA?			
		Sí		No	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sexo	Total	20	2,1%	952	97,9%
	Hombre	9	1,8%	479	98,2%
	Mujer	9	1,9%	467	98,1%
	Otro	2	25,0%	6	75,0%
Género	Femenino	9	1,9%	456	98,1%
	Masculino	8	1,7%	470	98,3%
	Otro	3	16,7%	15	83,3%
Edad	Menos de 20 años	2	1,0%	207	99,0%
	20 a 24 años	8	2,5%	316	97,5%
	25 a 29 años	5	3,6%	135	96,4%
	30 a 39 años	3	1,7%	171	98,3%
	40 años y más	2	1,6%	123	98,4%
Educación	Secundaria incompleta o menos	2	1,7%	115	98,3%
	Secundaria completa y técnica	12	1,9%	635	98,1%
	Universitaria	6	3,0%	196	97,0%
Reporta discapacidad	Sí	6	3,2%	180	96,8%
	No	14	1,8%	772	98,2%
Nacionalidad	Costarricense	20	2,1%	925	97,9%
	Otra	0	0,0%	24	100,0%
Programa	Idiomas	7	3,2%	215	96,8%
	Mantenimiento, reparación y mecánica	1	0,7%	137	99,3%
	Aplicaciones informáticas y Tics	1	0,8%	125	99,2%
	Contabilidad y administración	1	0,9%	111	99,1%
	Alimentos y bebidas	2	2,7%	73	97,3%
	Ninguno	1	2,4%	40	97,6%
	Diseño y moda	3	4,7%	61	95,3%
	Electrónica	0	0,0%	56	100,0%
	Otro	1	2,2%	45	97,8%
	Producción y manufactura	1	2,3%	43	97,7%
	Diseño y contenido digital	0	0,0%	20	100,0%
	Asistencia social y salud	1	5,6%	17	94,4%
	Refrigeración y climatización	1	10,0%	9	90,0%
Unidad regional	Unidad Regional Occidental	3	1,2%	256	98,8%
	Unidad Regional Huetar Caribe	4	3,3%	117	96,7%
	Unidad Regional Oriental	3	2,6%	112	97,4%
	Unidad Regional Heredia	0	0,0%	103	100,0%
	Unidad Regional Brunca	0	0,0%	90	100,0%
	Unidad Regional Cartago	3	3,6%	80	96,4%
	No responde	1	1,8%	54	98,2%
	Unidad Regional Chorotega	3	6,4%	44	93,6%
	Unidad Regional Huetar Norte	1	2,3%	43	97,7%
	Unidad Regional Pacífico Central	0	0,0%	38	100,0%

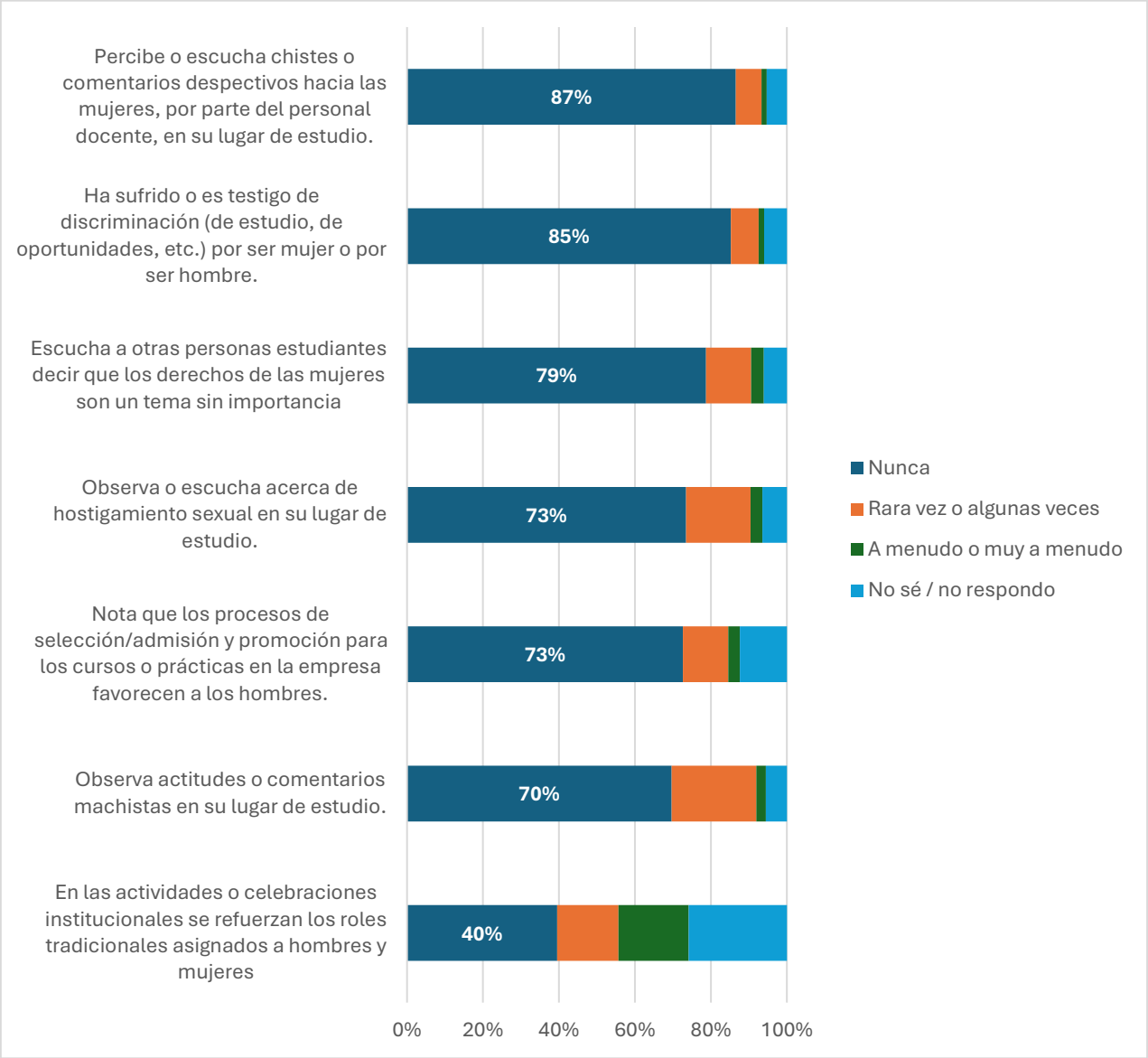
Nota: Encuesta a personas estudiantes, INA 2024.

En los casos reportados de hostigamiento sexual, el 38,9% de las personas afectadas indica que fue otro estudiante del INA quien cometió el acoso, y en el 27,8% de los casos, el responsable fue un/a docente del INA. Este hallazgo subraya la importancia de abordar el hostigamiento tanto entre compañeros/as estudiantes como desde el personal docente.

Finalmente, solo el 40,8% del estudiantado conoce la existencia de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual del INA, lo cual es un área crítica de mejora. Las mujeres (35,8%) son menos conscientes de esta entidad que los hombres (45,9%). Las unidades con mayor conocimiento sobre la Fiscalía son la Unidad Occidental (51,7%) y Huetar Norte (50,0%), mientras que otras unidades como Cartago (25,0%) y Pacífico Central (25,0%) tienen los porcentajes más bajos de conocimiento.

Es importante destacar la figura 13 donde claramente se muestra cómo persisten las actitudes y comportamientos discriminatorios y sexistas en los espacios educativos del INA, afectando tanto la equidad de género como el bienestar de las personas estudiantes.

Figura 13 *Costa Rica. INA: Frecuencia con que ha observado o percibido alguno de los siguientes comportamientos en el lugar de estudio, 2024. Año 2025.*



Nota: Encuesta a personas estudiantes, INA 2024.

1.2.4. Justificación

La política institucional de igualdad de género del INA representa una herramienta clave para permear en la cultura organizacional, propiciando condiciones laborales y formativas más equitativas e inclusivas. Al integrar la perspectiva de género en sus procesos de inducción, liderazgo, contratación, salud ocupacional, currículo y gobernanza institucional, la política no solo promueve el respeto por los derechos humanos de todas las personas, sino que también fortalece la legitimidad institucional del INA frente a su comunidad estudiantil, funcionariado y sociedad en general. La implementación de acciones como módulos sobre hostigamiento sexual, licencias menstruales y la paridad en los espacios de toma de decisiones representa un avance hacia una institucionalidad más moderna, ética y coherente con los compromisos internacionales en materia de igualdad.

En términos de valor público, esta política tiene el potencial de generar impactos positivos que trascienden al INA, al fomentar el empoderamiento económico de las mujeres, la eliminación de barreras para su acceso a carreras técnicas de mayor demanda laboral y la mejora en la inserción laboral femenina. Al brindar acompañamiento diferenciado, formación con enfoque de género y programas de liderazgo, se contribuye al cierre de brechas estructurales que afectan históricamente a las mujeres, especialmente aquellas en condiciones de vulnerabilidad. Asimismo, el fortalecimiento de alianzas con el sector productivo para promover la contratación de egresadas, y la inclusión de cláusulas con enfoque de género en contrataciones públicas, posiciona al INA como un actor clave en la promoción de un desarrollo económico inclusivo.

Esta política refuerza el rol del INA como institución pública comprometida con la transformación social y la democratización de oportunidades. El énfasis en la producción de datos desagregados, las evaluaciones con enfoque de género y la mejora de indicadores permite no solo tomar decisiones más informadas, sino también rendir cuentas de manera transparente a la ciudadanía. En este sentido, el valor público de esta política se manifiesta tanto en los resultados concretos para las mujeres como en la mejora de la calidad de los servicios públicos y la consolidación de un modelo institucional ejemplar para otras entidades del país.

1.2.5. Identificación del problema.

Con base en las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado en el año 2024, la formulación de una política de igualdad de género resulta no solo pertinente, sino urgente para abordar las brechas estructurales y culturales que persisten en la institución. A pesar de contar con un marco normativo favorable y avances en la representación femenina en ciertos niveles jerárquicos, los datos revelan desigualdades persistentes en la distribución ocupacional, la participación en la toma de decisiones, y el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional. Estas brechas son especialmente visibles en áreas técnicas y operativas, donde predomina la participación masculina, así como en regiones rurales, donde las mujeres enfrentan mayores obstáculos para alcanzar posiciones de liderazgo. Las entrevistas y encuestas muestran que, si bien se perciben progresos en términos de inclusión, persisten estereotipos de género, sesgos inconscientes y prácticas institucionales que limitan el ejercicio pleno de derechos por parte de las mujeres.

Asimismo, la dimensión externa evidencia un entorno social y cultural que reproduce las desigualdades de género, con barreras sistemáticas para el acceso de mujeres a áreas de formación no tradicionales y con una baja incorporación de la perspectiva de género en la relación con las personas usuarias y la comunidad. Las mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo aquellas responsables de cuidados, con discapacidad o que habitan zonas alejadas, enfrentan condiciones aún más restrictivas para el acceso equitativo a los programas del INA. Además, la limitada articulación interinstitucional en favor de la igualdad, la escasa presencia de modelos femeninos en áreas STEAM, y la falta de políticas específicas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, refuerzan un sistema que reproduce la exclusión y limita el desarrollo integral de las mujeres en el ámbito formativo y laboral.

En este contexto, la política propuesta debe orientarse a transformar las estructuras institucionales, prácticas operativas y dinámicas culturales que perpetúan la desigualdad de género. Esta transformación implica, por un lado, el fortalecimiento de acciones afirmativas, como cuotas de participación, programas de mentoría y redes de apoyo para mujeres en áreas técnicas y de liderazgo; y por otro, la implementación sistemática de procesos de formación en masculinidades igualitarias, género e inclusión, dirigidos a todas las personas funcionarias y estudiantes del INA. Además, es indispensable institucionalizar alianzas estratégicas con actores externos, y garantizar que todas las políticas y servicios del INA sean diseñados e implementados desde un enfoque de género interseccional, que reconozca las múltiples desigualdades que afectan a las mujeres en su diversidad. Solo así se podrá avanzar hacia una igualdad sustantiva, real y transformadora dentro y fuera de la institución.

1.2.6. Definición de la población objetivo.

La población objetivo está conformada por todas las personas funcionarias y estudiantes del INA, sin distinción de sexo, género, edad, condición de discapacidad, adscripción regional, etnia, orientación sexual o modalidad de nombramiento. Se incluyen tanto las personas que ocupan puestos administrativos, técnicos, docentes y operativos, como aquellas que ejercen funciones de liderazgo o jefatura en todos los niveles y regiones del país. Esta amplitud reconoce que la igualdad de género debe ser garantizada como un derecho transversal que atraviesa toda la estructura organizacional y que involucra a todas las personas funcionarias y estudiantes como agentes de cambio y beneficiarias directas de estos cambios.

Asimismo, se prioriza el trabajo con las jefaturas y los equipos responsables de los procesos de Recursos Humanos, por su rol estratégico en la construcción de una cultura organizacional inclusiva. De esta manera, la política busca no solo promover la igualdad formal, sino también avanzar hacia una igualdad sustantiva que transforme las relaciones de poder, elimine los estereotipos de género y garantice condiciones igualitarias para el desarrollo profesional y personal de todas las personas en el INA.

Por otra parte, el estudiantado constituye una población objetivo-prioritaria, reconociendo su diversidad en términos de edad, género, territorio, condición socioeconómica, discapacidad, pertenencia étnica y responsabilidades de cuidado. La política se orienta a garantizar condiciones de igualdad para todas las personas estudiantes, promoviendo su acceso, permanencia y egreso en igualdad de oportunidades, especialmente en aquellas áreas de

formación tradicionalmente masculinizadas. Se prioriza la eliminación de barreras estructurales y simbólicas que limitan la participación plena del estudiantado, así como la implementación de acciones afirmativas, mecanismos de apoyo y ambientes educativos libres de violencia y discriminación por motivos de género, con el fin de contribuir a la construcción de trayectorias educativas y laborales igualitarias para todas las personas.

El problema central que enfrenta la institución es la persistencia de desigualdades de género que, pese al marco normativo existente y a ciertos avances formales, continúan reproduciéndose de manera concreta en la vida laboral y formativa del INA: las mujeres se concentran en puestos y áreas tradicionalmente feminizadas y con menor poder de decisión, mientras su presencia sigue siendo limitada en especialidades técnicas, operativas y en espacios estratégicos de liderazgo, situación que se agrava en regiones rurales y para mujeres en condición de vulnerabilidad. Esta desigual distribución no responde a falta de capacidad o interés, sino a barreras estructurales y culturales dentro y fuera de la institución estereotipos de género, sesgos inconscientes, prácticas institucionales poco sensibles al cuido y a la diversidad, ausencia de modelos femeninos en áreas de mayor demanda en el mercado laboral con brecha de género y débil articulación interinstitucional que restringen el acceso igualitario a oportunidades de formación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones, limitando el ejercicio pleno de derechos y perpetuando un sistema institucional que todavía no garantiza una igualdad sustantiva para todas las mujeres en su diversidad.

1.2.7. Alineación estratégica

La implementación de la Política para la Igualdad de Género del INA se encuentra estrechamente alineada con los marcos normativos internacionales y nacionales que orientan las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación. En primer lugar, se vincula con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 (igualdad de género), 4 (educación de calidad) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico). Las acciones afirmativas para la incorporación y permanencia de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda en el mercado laboral, la transversalización del enfoque de género en el currículo formativo y la garantía de ambientes laborales seguros, representan un esfuerzo concreto por avanzar en la construcción de trayectorias educativas y profesionales equitativas.

Desde una perspectiva de derechos humanos, el plan responde a los compromisos asumidos por el Estado costarricense en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En particular, articula medidas orientadas a eliminar estereotipos de género, asegurar la igualdad de acceso a la educación técnica (artículo 10), garantizar condiciones equitativas en el empleo (artículo 11), y atender las desigualdades que enfrentan mujeres rurales (artículo 14). Las acciones del plan como la implementación de licencias por salud menstrual, la regionalización de servicios de salud institucionales con perspectiva de género y el acceso igualitario a oportunidades formativas constituyen pasos sustantivos hacia la realización de estos derechos.

El plan también se articula con la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG), liderada por el INAMU, la cual constituye el marco rector para orientar las políticas públicas hacia la superación de las desigualdades estructurales de género. A través

de sus acciones, el plan contribuye a los objetivos de la PIEG en áreas como la autonomía económica de las mujeres, la corresponsabilidad social en los cuidados, el acceso a servicios y derechos fundamentales, y la transformación de patrones socioculturales discriminatorios. Esta alineación se evidencia, por ejemplo, en la implementación de campañas institucionales, el diseño de mecanismos de acompañamiento profesional para mujeres en áreas me mayor demanda laboral con asimetría de género, y la incorporación del enfoque de género en procesos de contratación, formación y evaluación.

De igual manera, el plan se encuentra estrechamente vinculado con la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Acceso al Conocimiento, la Formación y el Goce de los Beneficios de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018–2027 (PICTTI). Desde esta perspectiva, el INA fortalece la presencia de mujeres en áreas STEAM mediante becas, acciones afirmativas, acompañamiento académico y profesional, y transformaciones curriculares que favorecen su ingreso y permanencia en campos históricamente masculinizados. La producción y análisis de datos desagregados por sexo, así como las investigaciones con enfoque de género, contribuyen además a una toma de decisiones basada en evidencia, conforme a las metas del PICTTI.

Finalmente, la política se alinea con la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades 2017–2032 (PLANOVI), también del INAMU, al integrar acciones específicas para prevenir y atender el hostigamiento sexual, la violencia laboral y las prácticas discriminatorias en el entorno instituciona, así como la promoción de masculinidades igualitarias. Esto incluye módulos de formación obligatoria, campañas informativas y el fortalecimiento de entornos seguros tanto para el personal como para el estudiantado, especialmente en los centros colaboradores. Así, el INA no solo responde a una visión de cumplimiento técnico y normativo, sino que asume un compromiso transformador con la igualdad sustantiva, la justicia de género y la inclusión social.

A nivel institucional, la PIGINA se alinea con los diferentes instrumentos de planificación vigentes como Plan Estratégico, Plan Operativo, Presupuesto, entre otros.

2. Capítulo II: Metodología de trabajo.

2.1. Plan de trabajo del equipo.

La formulación de la Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) se desarrolló a partir de un enfoque metodológico riguroso, fundamentado en la gestión para resultados y la teoría del cambio. Este proceso se basó en la *Guía metodológica para la formulación de políticas institucionales en el INA* (2024), la cual establece el marco técnico y procedimental para construir políticas institucionales articuladas con la planificación estratégica y orientadas al valor público. Gracias a esta guía, se garantizó una ruta clara para la identificación de prioridades, el diseño participativo, la validación técnica, y la alineación con los marcos normativos nacionales e internacionales.

El proceso inició con la priorización de áreas estratégicas, basada en los resultados del diagnóstico de brechas de género por parte de la APIEG. Esta etapa se ejecutó a través de talleres participativos en los que se utilizó el análisis del árbol de problemas y la teoría del

cambio, lo cual facilitó la identificación de causas estructurales e inmediatas, así como de sus efectos en la población. A partir de ello, se elaboró un modelo lógico que incluyó supuestos, insumos, actividades, productos, resultados intermedios y cambios estructurales esperados, permitiendo una visión integral y planificada de la transformación institucional deseada.

En una segunda etapa, se aplicó una revisión bibliográfica con el objetivo de sustentar las estrategias formuladas. Esta revisión permitió sintetizar hallazgos de intervenciones previas dirigidas al cierre de brechas de género, aumentando la robustez técnica de la política.

De forma complementaria, se realizaron entrevistas semiestructuradas a actores institucionales que no habían participado en la fase diagnóstica. Estas entrevistas aportaron nuevas perspectivas y validaron hallazgos anteriores. Asimismo, se llevó a cabo un taller para redactar el enunciado de la política, definir los objetivos estratégicos y formular los ejes de acción, en el que participaron unidades técnicas y administrativas del INA. Este proceso colaborativo se guio por principios rectores como igualdad, inclusión, derechos humanos y transparencia, promoviendo la construcción colectiva de una política pertinente y operativa.

Finalmente, se organizaron talleres y reuniones para diseñar el plan de acción por eje estratégico, y se desarrollaron sesiones de trabajo, en algunas con la participación de la Unidad de Planificación y Evaluación para alinear los indicadores de seguimiento; así como brindando asesoría técnica durante el proceso de formulación de la política y su plan de acción.

La política fue aprobada y formalizada mediante la firma de cartas de compromiso por parte de las unidades responsables, asegurando la corresponsabilidad institucional y la rendición de cuentas. Este proceso permitió integrar la política en la estructura organizacional del INA, promoviendo una implementación efectiva, con mecanismos de monitoreo y evaluación orientados a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos de igualdad sustantiva.

A continuación, se presenta, de forma resumida y ordenada, la metodología ejecutada según el cronograma del proceso, describiendo las principales actividades por paso y su periodo de realización.

Paso 1 (27 de enero al 03 de febrero): Entre el 27 de enero y el 03 de febrero se realizó el taller de priorización de las áreas estratégicas, con la participación del personal de la APIEG, con el propósito de definir las líneas prioritarias que orientarían la formulación de la Política.

Paso 2 (enero): Durante el mes de enero se desarrolló la revisión bibliográfica, el metaanálisis y la construcción del marco de generalizabilidad, con el fin de sustentar técnicamente la propuesta de Política a partir de evidencia teórica y empírica.

Paso 3 (febrero a marzo): Entre febrero y marzo se aplicaron entrevistas semiestructuradas para la recopilación de insumos cualitativos, dirigidas a personas clave, con el objetivo de incorporar perspectivas institucionales y experiencias relevantes en el proceso de formulación.

Paso 4 (20 o 21 de febrero, o 07 de marzo): En las fechas definidas se efectuó un taller de cuatro horas para el planteamiento del enunciado de la Política, así como la definición de sus

objetivos y ejes estratégicos, asegurando la coherencia conceptual y programática del instrumento.

Paso 5 (marzo): Durante el mes de marzo se gestionó el proceso de aprobación e institucionalización de la propuesta, mediante las coordinaciones internas correspondientes para su validación formal.

Paso 6 (10 al 13 de marzo): Entre el 10 y el 13 de marzo se desarrollaron cuatro talleres de diseño de la Política, con una duración de cuatro horas cada uno, en los que se trabajó la estructura, contenidos y alcances del documento. El 30 de marzo se realizó la entrega del Producto II, correspondiente al Documento preliminar de la Política.

Paso 7 (abril): En el mes de abril se presentó formalmente el Plan de Acción, exponiendo sus objetivos, líneas estratégicas, acciones propuestas y personas responsables institucionales, con el propósito de socializar su contenido y recoger observaciones iniciales.

Paso 8 (1, 2 o 4 de abril): En las fechas indicadas se desarrolló una sesión de trabajo de dos horas con la UPE, orientada a revisar técnicamente el Plan de Acción, aclarar consultas, fortalecer la articulación de las acciones propuestas y asegurar su alineación con los instrumentos institucionales vigentes.

Paso 9 (abril): Durante abril se realizó la entrega del Producto III, correspondiente al Documento de Política y su respectivo Plan de Acción, incorporando los ajustes derivados del proceso de revisión técnica.

Paso 10 (mayo a julio): Entre los meses de mayo y julio se llevó a cabo el proceso de revisión y ajuste de los indicadores del Plan de Acción, con el fin de fortalecer su claridad, pertinencia, viabilidad técnica y coherencia con los resultados esperados.

Paso 11 (agosto y setiembre): En los meses de agosto y setiembre se realizó la validación de los indicadores con las dependencias responsables, mediante espacios de consulta y retroalimentación, garantizando su factibilidad operativa y el compromiso institucional para su implementación.

Paso 12 (octubre y noviembre): Durante octubre y noviembre se efectuó el análisis integral y el ajuste final de las acciones e indicadores, considerando las observaciones recibidas en el proceso de validación.

Paso 13 (diciembre): En diciembre se realizó la entrega de la versión final de la Política y su Plan de Acción, incorporando todos los ajustes técnicos y validaciones institucionales correspondientes.

Consideraciones generales: El desarrollo metodológico y su ejecución según cronograma se sustentaron en principios de participación efectiva, rigurosidad técnica y articulación institucional, procurando integrar tanto la evidencia disponible como las voces de las unidades clave del INA. En este marco, se priorizó la coherencia entre diagnóstico, formulación y planificación, asegurando que los ejes estratégicos, productos e indicadores respondieran a brechas reales y fueran viables operativamente. Asimismo, el proceso consideró la necesidad de fortalecer la apropiación interna mediante espacios de validación, como condición para

una implementación sostenible, con seguimiento, evaluación y mejora continua orientadas al valor público y a la igualdad sustantiva.

2.2. Descripción de técnicas e instrumentos

A continuación, se describen, de manera sintética y articulada, las principales técnicas cualitativas y cuantitativas utilizadas en el diagnóstico de brechas de género del año 2024, base para la formulación de la política. Estas herramientas permitieron captar tanto percepciones y experiencias de las personas participantes como patrones observables en el acceso, participación y condiciones institucionales, asegurando una lectura amplia de las brechas de género desde distintas voces, niveles jerárquicos y territorios.

2.2.1. Entrevistas semi estructuradas

Las entrevistas semi estructuradas se aplicaron a personas funcionarias de distintos niveles, así como a actores clave vinculados a la gestión institucional. Esta técnica combinó una guía temática común con flexibilidad para profundizar según las respuestas, lo que permitió recoger relatos detallados sobre trayectorias laborales, barreras percibidas, dinámicas de poder, prácticas de gestión y cultura organizacional. Su valor principal fue evidenciar cómo operan los estereotipos y sesgos en decisiones cotidianas (asignación de tareas, promoción, liderazgo), además de identificar nudos críticos y oportunidades de cambio desde la experiencia directa.

2.2.2. Talleres participativos

Los talleres se desarrollaron con grupos diversos de funcionarias y, en algunos casos, con población estudiantil. Se emplearon metodologías activas (trabajo en subgrupos, plenaria, priorización colectiva) para analizar problemáticas, mapear causas y efectos, y construir propuestas iniciales. Esta técnica permitió observar interacciones, consensos y disensos, y facilitó que las personas transformaran percepciones individuales en una lectura colectiva sobre desigualdades institucionales, especialmente útiles para comprender dimensiones culturales y prácticas normalizadas que no siempre emergen en entrevistas individuales.

2.2.3. Grupos focales

Los grupos focales reunieron a personas con características comunes (por ejemplo, mujeres en áreas técnicas, personal regional, jefaturas intermedias, población estudiantil) para discutir experiencias compartidas. Con una moderación orientada a la exploración de significados, esta técnica permitió contrastar visiones, identificar patrones de discriminación o exclusión, y profundizar en cómo se viven las brechas en contextos específicos. Su aporte clave fue hacer visibles efectos diferenciados de la desigualdad según territorio, tipo de puesto, edad, responsabilidades de cuido u otras condiciones interseccionales.

2.2.4. Encuesta

La encuesta proporcionó una base cuantitativa para dimensionar la magnitud de las brechas identificadas cualitativamente. Se aplicó a una muestra amplia de personas funcionarias y/o estudiantes, recolectando información estandarizada sobre percepciones de igualdad, oportunidades de ascenso, acceso a formación, clima institucional, experiencias de

discriminación o acoso, y obstáculos para la conciliación. Su fortaleza fue permitir comparaciones entre áreas, niveles jerárquicos y regiones, aportando evidencia estadística para confirmar tendencias y priorizar líneas de acción.

2.2.5. Integración metodológica

El uso combinado de técnicas permitió triangular hallazgos: las encuestas mostraron tendencias generales y las técnicas cualitativas explicaron sus causas, matices y efectos. Esta complementariedad fortaleció la validez del diagnóstico, al conectar cifras con experiencias concretas y asegurar que las recomendaciones respondan a problemas reales, vividos y reconocidos por la diversidad de actores dentro y fuera de la institución.

De manera complementaria al diagnóstico 2024, se aplicaron técnicas orientadas específicamente a profundizar, validar y traducir los hallazgos en una propuesta de política y plan de acción operativos. Estas metodologías buscaron ampliar la base de voces consultadas, asegurar coherencia técnica y promover la construcción colectiva de acuerdos institucionales sobre el rumbo estratégico de la política de igualdad.

2.2.6. Entrevistas semiestructuradas a actores no participantes en la fase diagnóstica

Se realizaron entrevistas semiestructuradas adicionales a personas actoras institucionales que no habían sido parte de la etapa diagnóstica inicial. La finalidad de esta técnica fue doble: incorporar miradas nuevas desde puestos, regiones o funciones no representadas previamente, y contrastar la consistencia de los hallazgos ya identificados. La estructura flexible de la guía permitió validar tendencias, detectar matices emergentes y enriquecer el análisis sobre barreras, oportunidades y condiciones institucionales necesarias para la implementación efectiva de la política.

2.2.7. Taller para el enunciado de la política, objetivos estratégicos y ejes de acción

Se desarrolló un taller participativo con unidades técnicas y administrativas del INA para redactar el enunciado de la política, definir sus objetivos estratégicos y construir los ejes de acción. Esta técnica facilitó un espacio deliberativo para articular los hallazgos diagnósticos con decisiones estratégicas, promoviendo consensos sobre prioridades institucionales. El proceso estuvo guiado por principios rectores igualdad, inclusión, derechos humanos y transparencia que operaron como criterios de discusión y validación, fortaleciendo la pertinencia, legitimidad interna y viabilidad operativa de la política.

2.2.8. Talleres y reuniones para el diseño del plan de acción por eje estratégico

Posteriormente, se organizaron talleres y reuniones de trabajo para la formulación del plan de acción vinculado a cada eje estratégico. A través de dinámicas colaborativas (definición de resultados esperados, identificación de acciones, responsables, plazos y recursos), estas sesiones permitieron convertir los lineamientos generales de la política en rutas concretas de implementación. La participación de equipos diversos ayudó a anticipar riesgos, asegurar

coherencia entre áreas y garantizar que las acciones respondieran a capacidades reales y necesidades territoriales.

2.2.9. Sesiones técnicas para alineación de indicadores y asesoría metodológica

Como parte final del proceso, se realizaron sesiones de trabajo con otras unidades para alinear los indicadores de seguimiento con los objetivos y ejes definidos. Esta técnica garantizó que la política cuente con un sistema de monitoreo medible, consistente y articulado a los mecanismos institucionales existentes. Paralelamente, se brindó asesoría técnica continua durante la formulación, reforzando criterios de enfoque de género interseccional, coherencia interna y sostenibilidad, de modo que el plan de acción no quedara solo como un instrumento declarativo, sino como una herramienta de gestión verificable y orientada a resultados.

3. Capítulo III: Política Institucional.

3.1. Enunciado o declaratoria de la política:

El INA declara su compromiso institucional de garantizar condiciones igualitarias entre mujeres y hombres en toda su gestión y en los servicios de capacitación y formación técnica profesional, de modo que la igualdad de género atraviese de manera efectiva cada nivel organizacional, proceso, programa y espacio de decisión. En este marco, la política orienta la acción institucional a promover el acceso, la permanencia, el liderazgo, la inserción laboral y la autonomía económica de las mujeres especialmente de aquellas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad o subrepresentación en áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género y a fortalecer de manera sostenida el trabajo en masculinidades igualitarias como condición indispensable para transformar la cultura organizacional y avanzar hacia una igualdad sustantiva en el período 2026–2037.

Asimismo, el INA reafirma que esta política se fundamenta en principios rectores de derechos humanos y justicia social que guían su formulación, implementación y seguimiento, en particular el respeto a la dignidad humana, la igualdad, la transparencia y el compromiso institucional compartido de todas las instancias y personas funcionarias y estudiantes. Desde esta perspectiva, la política se asume como una herramienta de cambio estructural que articula transformaciones internas con beneficios sociales más amplios, contribuyendo al empoderamiento económico de las mujeres, a la eliminación de barreras históricas en la formación profesional y el empleo, y al fortalecimiento de una institucionalidad pública comprometida con la igualdad real en Costa Rica.

3.2. Horizonte temporal de la política.

La política institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) se proyecta en un horizonte temporal de doce años, comprendido entre 2026 y 2037, y se implementará mediante tres planes de acción cuatrienales.

Esta estructura por etapas permitirá avanzar de forma progresiva en la transformación cultural y organizacional del INA, consolidando procesos de institucionalización del enfoque de

género, fortaleciendo capacidades internas y garantizando el seguimiento sostenido de resultados. Cada plan de acción incluirá metas específicas, mecanismos de evaluación y estrategias ajustadas al contexto, de manera que la política se mantenga vigente, relevante y eficaz a lo largo de todo el período.

3.3. Valor público.

El valor público de una política institucional se manifiesta en su capacidad para generar beneficios tangibles e intangibles que trascienden el ámbito interno de una organización y contribuyen al bienestar colectivo. En el caso del INA, la implementación de su Política de Igualdad de Género no solo promueve la igualdad dentro de la institución, sino que también incide positivamente en la sociedad costarricense al impulsar transformaciones culturales, económicas y sociales. Esta política fortalece la legitimidad institucional al alinear sus acciones con los derechos humanos, los compromisos nacionales e internacionales y la justicia social, reforzando así la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

Desde la perspectiva del valor público, uno de los principales aportes de esta política es su capacidad para fomentar el empoderamiento económico de las mujeres y eliminar las barreras que históricamente han limitado su acceso a la formación profesional y al mercado laboral. Al ofrecer acompañamiento diferenciado, formación con enfoque de género y oportunidades de liderazgo, la política contribuye a cerrar brechas estructurales que afectan principalmente a mujeres en condiciones de vulnerabilidad. Además, el fortalecimiento de alianzas con el sector productivo y la incorporación de cláusulas de equidad en contrataciones públicas posicionan al INA como un actor estratégico en la promoción de un desarrollo económico más inclusivo.

El valor público también se expresa en la capacidad de la política para articularse con marcos normativos nacionales e internacionales. En el ámbito internacional, se alinea con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), promoviendo la eliminación de estereotipos y el acceso equitativo a la educación y al empleo. A nivel nacional, la política se vincula directamente con instrumentos como PLANOVI (Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres), el PICTTI (Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación) y la PIEG (Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres), contribuyendo a metas comunes en materia de igualdad de género, autonomía económica y transformación sociocultural.

En síntesis, el valor público de la Política Institucional de Igualdad de Género del INA radica en su capacidad de articular transformaciones internas con impactos sociales más amplios. Va más allá del cumplimiento normativo para posicionarse como una herramienta de cambio estructural, que busca no solo mejorar la vida de las personas vinculadas al INA, sino también incidir en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática. Este enfoque reafirma la función del Estado como garante de derechos y promotor de igualdad, al tiempo que refuerza el rol del INA como institución pública comprometida con el desarrollo humano y la igualdad sustantiva.

Fomentar el empoderamiento económico de las mujeres y eliminar las barreras que históricamente han limitado su acceso a la formación profesional y al mercado laboral; por medio de acompañamiento diferenciado, formación con enfoque de género y oportunidades de liderazgo; contribuyendo a cerrar brechas estructurales que afectan principalmente a mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

3.4. Principios Rectores de la Política Institucional de Igualdad de Género del INA

Los principios rectores constituyen el marco ético y conductual que orienta la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Institucional de Igualdad de Género. Se trata de normas de comportamiento institucional que deben permear toda la cultura organizacional y guiar la actuación de las personas funcionarias y estudiantes. Estos principios son:

1. **Respeto a la dignidad humana:** El respeto es la base de todas las relaciones institucionales. Implica reconocer el valor intrínseco de todas las personas, sin importar su sexo, género, edad, etnia, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, situación migratoria u otra condición. Este principio compromete al INA a garantizar espacios libres de violencia, acoso, exclusión o cualquier forma de trato degradante, promoviendo relaciones institucionales basadas en el reconocimiento mutuo, la empatía y el trato digno.
2. **Igualdad:** La igualdad constituye un principio fundamental de derechos humanos y justicia social que reconoce que todas las personas deben tener las mismas oportunidades y condiciones para desarrollar su potencial, sin distinción alguna. Este principio compromete al INA a garantizar la eliminación de las brechas de género en el acceso, permanencia, egreso y participación en sus servicios, programas y espacios de decisión. Implica transformar las estructuras y prácticas institucionales que reproducen la desigualdad, así como promover condiciones reales de igualdad entre mujeres y hombres, en particular en sectores tradicionalmente masculinizados de la formación técnica y profesional.
3. **Transparencia:** Este principio exige que la gestión institucional sea clara, accesible, honesta y basada en el principio de rendición de cuentas. Se traduce en la obligación de garantizar procesos abiertos, con información disponible para la ciudadanía, el estudiantado y las personas funcionarias, especialmente en lo relativo a las acciones, recursos y resultados de la política de igualdad. La transparencia fortalece la confianza pública y la legitimidad del INA como institución comprometida con la justicia de género.
4. **Compromiso institucional:** La igualdad de género no es tarea de una sola unidad, sino un mandato institucional que debe ser asumido de forma transversal por todas las estructuras del INA. Este principio establece que la alta jerarquía, las jefaturas, el personal técnico y administrativo, así como las unidades regionales, tienen la responsabilidad compartida de incorporar la perspectiva de género en sus funciones. El compromiso institucional implica liderazgo activo, asignación de recursos, voluntad política y sostenibilidad de las acciones en el tiempo.

5. **Corresponsabilidad:** Este principio reconoce que la construcción de la igualdad requiere de la participación activa y coordinada de todas las personas y sectores, tanto al interno de la institución como con actores externos. La corresponsabilidad implica fomentar alianzas, diálogo interinstitucional, participación del estudiantado y colaboración con la comunidad. En particular, promueve la responsabilidad colectiva en el trabajo de cuidados y en la promoción de entornos educativos y laborales equitativos.
6. **Inclusión:** La inclusión implica crear un entorno institucional en el que todas las personas, independientemente de su condición o identidad, se sientan acogidas, representadas y valoradas. Este principio promueve la eliminación de barreras físicas, actitudinales, simbólicas y estructurales que obstaculizan la participación plena de personas con discapacidad, población LGBTIQ+, personas indígenas, afrodescendientes, migrantes, entre otras. La inclusión reconoce la diversidad como un valor y no como una excepción.
7. **Integridad:** La integridad refiere a la coherencia entre el discurso y la práctica institucional. Implica actuar con honestidad, ética y responsabilidad en todas las acciones relacionadas con la igualdad de género, respetando los principios de legalidad, justicia y derechos humanos. Este principio obliga a las personas funcionarias a actuar con compromiso ético, evitando cualquier forma de simulación o uso instrumental del enfoque de género.
8. **No discriminación:** Este principio establece la obligación institucional de prevenir, detectar, denunciar, sancionar y erradicar cualquier forma de discriminación por acción u omisión, ya sea directa o indirecta, institucional o interpersonal, consciente o inconsciente. Incluye todas aquellas prácticas, normas o patrones que obstaculizan el ejercicio de derechos y la igualdad de oportunidades en razón del género u otras condiciones. La política debe asegurar que ninguna persona sea excluida, invisibilizada o desventajada por su identidad.
9. **Justicia:** El principio de justicia garantiza que todas las acciones derivadas de la política contribuyan a una distribución más equitativa del poder, los recursos y las oportunidades dentro de la institución. La justicia se expresa en la reparación de desigualdades, en el acceso a derechos, en la sanción de prácticas discriminatorias y en el reconocimiento del trabajo y liderazgo de las mujeres. La justicia también implica revisar críticamente las estructuras institucionales para transformarlas en espacios equitativos.
10. **Cultura de paz y convivencia democrática:** Este principio promueve relaciones basadas en el respeto, la resolución pacífica de conflictos, el diálogo abierto y la cooperación entre las personas. Implica generar entornos laborales y formativos libres de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento, y fomentar una institucionalidad que fortalezca la democracia interna, el pluralismo y la participación activa de todas las personas en la construcción de una cultura de igualdad.

3.5. Enfoques orientadores de la política.

Los enfoques orientadores son los marcos conceptuales que guían el diseño, la implementación y evaluación, asegurando que las intervenciones sean efectivas, inclusivas y

sostenibles. Estos enfoques permiten estructurar estrategias basadas en derechos humanos, igualdad de género, desarrollo sostenible, evidencia, interseccionalidad y participación ciudadana, entre otros. Al integrar estas perspectivas, la política va a responder de manera más precisa a las necesidades de la población, promoviendo cambios estructurales y garantizando su impacto a largo plazo.

1. **Enfoque de Derechos Humanos:** Se basa en la idea de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Estos derechos son indivisibles e interdependientes, y su respeto es esencial para una sociedad justa. Destaca la relación con la igualdad de género y la importancia de garantizar los derechos de los grupos vulnerables para lograr el desarrollo sostenible y la paz.
2. **Enfoque de Desarrollo Sostenible:** Propone un equilibrio entre crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental. Requiere políticas que combinen justicia social, equidad económica y sostenibilidad ecológica, y está directamente vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en temas como el cambio climático y la reducción de desigualdades.
3. **Enfoque de Género:** Analiza cómo las desigualdades entre los géneros se construyen socialmente. Introduce conceptos clave como la interseccionalidad y propone políticas que aborden la discriminación estructural hacia mujeres y personas no binarias, especialmente en ámbitos como el trabajo, la educación y la salud.
4. **Enfoque Territorial:** Reconoce que las desigualdades de género varían según el contexto geográfico. Plantea la necesidad de diseñar políticas diferenciadas para áreas rurales y urbanas, considerando las dinámicas locales, el acceso a servicios y la participación comunitaria.
5. **Enfoque de Diversidades:** Parte del reconocimiento de que las mujeres son diversas y enfrentan múltiples formas de discriminación (por edad, etnia, orientación sexual, discapacidad, etc.). Promueve políticas específicas que visibilicen y atiendan las necesidades de distintos grupos de mujeres históricamente excluidas.
6. **Enfoque de masculinidades igualitarias:** Este enfoque parte del principio de que los hombres también son actores necesarios para el cambio social y que cuestionar los privilegios masculinos es esencial para alcanzar la igualdad de género. Las masculinidades igualitarias son aquellas formas de ser hombre que no se construyen desde el poder ni la dominación, sino desde el reconocimiento de la igualdad entre géneros. Se basan en valores como la justicia, el respeto, la corresponsabilidad, la diversidad, la no violencia y el cuidado.
7. **Enfoque de Interseccionalidad:** Analiza cómo distintas identidades (género, etnia, clase, orientación sexual) interactúan para producir formas únicas de opresión o privilegio. Es clave para el diseño de políticas públicas que respondan a las complejidades de las desigualdades sociales.
8. **Enfoque de Interculturalidad:** Busca el respeto y la equidad entre culturas diversas. Promueve la inclusión de saberes tradicionales, el diálogo intercultural, y combate el racismo y la xenofobia, particularmente en la educación, salud y derechos humanos.
9. **Enfoque Multiétnico:** Valora la diversidad étnica como una riqueza social. Aboga por políticas que reconozcan los derechos culturales, sociales y económicos de

comunidades indígenas, afrodescendientes y otras minorías, en ámbitos como la educación, salud, trabajo y participación política.

10. **Enfoque de Curso de Vida:** Considera que las necesidades, derechos y oportunidades varían a lo largo del ciclo vital. Permite diseñar políticas sociales y de salud adaptadas a cada etapa (infancia, juventud, adultez, vejez), y destaca cómo el contexto histórico-social moldea las trayectorias individuales.
11. **Enfoque por Competencias:** Metodología que prioriza habilidades prácticas aplicables al entorno laboral. En la educación, implica rediseñar currículos para desarrollar capacidades como resolución de problemas, comunicación y trabajo en equipo, fortaleciendo la empleabilidad y adaptabilidad.
12. **Enfoque de Transformación Cultural y Simbólica:** Cuestiona estereotipos y representaciones tradicionales de género. Propone transformar los imaginarios sociales, discursos mediáticos, y expresiones culturales que perpetúan desigualdades, promoviendo nuevas normas y valores igualitarios.
13. **Enfoque de Intergeneracionalidad:** Fomenta la solidaridad y justicia entre generaciones. Propone políticas que reconozcan los aportes de personas jóvenes, adultas y mayores, y busca garantizar equidad intergeneracional en recursos, derechos y oportunidades.
14. **Enfoque de Condiciones de Vida:** Analiza el bienestar de las personas considerando factores sociales, económicos, ambientales y culturales. Destaca la multidimensionalidad de la pobreza y la necesidad de políticas integrales que reduzcan desigualdades estructurales con enfoque interseccional.
15. **Enfoque de Economía del Cuidado:** Reconoce el valor del trabajo de cuidados (remunerado y no remunerado), históricamente invisibilizado y feminizado. Plantea su redistribución entre Estado, mercado, comunidad y hogares, y exige políticas que valoren, remuneren y compartan equitativamente estas tareas.
16. **Enfoque de masculinidades corresponsables:** Se centra en transformar los modelos masculinos tradicionales para promover la participación activa e igualitaria de los hombres en el cuidado, las responsabilidades domésticas y parentales, así como en la vida comunitaria. Este modelo está directamente vinculado con los derechos humanos, la igualdad de género y el reconocimiento de que la corresponsabilidad en el cuidado es clave para lograr sociedades más justas y sostenibles.

3.6. Ejes estratégicos.

3.6.1. Eje 1: Fortalecimiento de la cultura y clima organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional

Definición

Este eje tiene como propósito transformar de forma estructural la cultura organizacional del INA, avanzando hacia la construcción de entornos laborales inclusivos, seguros, igualitarios y libres de todo tipo de discriminación. Esta transformación se fundamenta en el reconocimiento de que las desigualdades de género no operan de manera aislada, sino que se entrecruzan con otros factores de exclusión como la edad, el origen étnico-cultural, la

condición socioeconómica, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, entre otros.

Desde esta perspectiva interseccional, se busca que todos los espacios institucionales de toma de decisiones, gestión administrativa, procesos formativos, prestación de servicios, normativa interna y estructuras de poder promuevan activamente la igualdad sustantiva, el respeto a los derechos humanos y el bienestar integral de todas las personas que integran y se relacionan con el INA.

Esta transformación es coherente con los principios y requisitos de la norma INTE G38-2:2021, al orientar sus acciones a través de un sistema de gestión que incorpora el enfoque de igualdad de género, promueve el desarrollo de capacidades organizacionales, establece medidas afirmativas para corregir desigualdades estructurales, y fortalece las prácticas institucionales con enfoque de derechos e interseccionalidad.

Objetivo general

Contribuir a la transformación de la cultura organizacional del INA en un plazo de doce años, mediante la implementación progresiva de acciones institucionales que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, aplicando medidas afirmativas, revisando normativa interna y adoptando prácticas organizacionales con enfoque de género e interseccionalidad, conforme a los lineamientos de la norma INTE G38-2:2021.

Acciones estratégicas

- Diseñar e implementar programas institucionales para promover el liderazgo de las mujeres en todos los niveles del INA.
- Diseñar e implementar formación continua para equipos directivos y técnicos, orientada al desarrollo de herramientas, revisión normativa y creación de mecanismos que garanticen la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en la gestión institucional.
- Diseñar e implementar acciones afirmativas que faciliten la incorporación, permanencia y desarrollo profesional de mujeres en áreas con mayor asimetría de género, incluyendo incentivos, apoyos diferenciados, revisión de requisitos de ingreso y promoción de entornos inclusivos.
- Diseñar, implementar y revisar mecanismos institucionales que promuevan la corresponsabilidad social y organizacional en el cuido, incluyendo horarios flexibles, licencias, servicios de apoyo y sensibilización del personal, para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del INA.
- Desarrollar e implementar un plan integral para la aplicación progresiva del Convenio 190 de la OIT, que incluya reformas normativas, protocolos de prevención y atención, campañas de sensibilización, capacitación al personal y mecanismos eficaces de denuncia, protección y reparación, con un enfoque de derechos y tolerancia cero hacia la violencia y el acoso en el trabajo.
- Consolidar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de todas las formas de violencia y discriminación, mediante el fortalecimiento sostenido de sus capacidades institucionales y la implementación de mecanismos eficaces, accesibles y confiables

para la prevención, atención, sanción en plena coherencia con los principios de derechos humanos e igualdad.

- Diseñar, fortalecer e implementar mecanismos institucionales eficaces, accesibles y confiables para la prevención, atención, sanción del hostigamiento sexual y el acoso laboral, acompañados de procesos de formación continua, protocolos actualizados y campañas de sensibilización que consoliden una cultura organizacional de tolerancia cero en el INA.
- Integrar el enfoque de género en la infraestructura y en las condiciones de los puestos de trabajo del INA, mediante la revisión normativa, adecuaciones físicas y funcionales, y el diseño de programas de promoción de la salud que reconozcan las necesidades diferenciadas de las personas trabajadoras como parte fundamental del bienestar laboral.
- Revisar y adecuar los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación, formación, evaluación y promoción del talento humano institucional, integrando criterios de igualdad de género, mediante la eliminación de sesgos de género, la aplicación de medidas afirmativas que garanticen el acceso igualitario a oportunidades laborales.
- Diseñar, implementar y revisar la integración del enfoque de género en los procedimientos de compras y contrataciones del INA, incluyendo en los pliegos de condiciones una cláusula que promueva la participación de mujeres en las compras públicas.

Resultados esperados a 12 años

1. Alcanzar la igualdad de participación en puestos de liderazgo en todos los niveles del INA.
2. Mayor acceso, permanencia y avance profesional de mujeres en sectores con mayor asimetría de género.
3. Disminución de casos de violencia contra las mujeres, hostigamiento sexual, acoso sexual callejero, acoso laboral y todo tipo de discriminación en el entorno institucional, con aumento en la confianza en los mecanismos de denuncia y sanción.
4. El INA habrá desarrollado una institucionalidad transversal en materia de igualdad de género, reflejada en la existencia de mecanismos eficaces que garanticen infraestructura y condiciones laborales inclusivas, procesos de gestión del talento humano libres de sesgos, y políticas de compras públicas con enfoque de género. Todo ello contribuirá a consolidar una cultura organizacional basada en la igualdad sustantiva y el bienestar de las personas.

3.6.2. Eje 2: Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres

Este eje tiene como objetivo fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el diseño, implementación y evaluación de programas diferenciados que respondan a las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres. Se prioriza la atención a mujeres en condiciones de vulnerabilidad o subrepresentadas en sectores de alta demanda laboral. A través de estrategias articuladas de formación, empleabilidad y empresariedad con enfoque

de género, se busca reducir las brechas de acceso, permanencia y desarrollo económico en el mercado laboral costarricense.

El eje comprende dos líneas de acción:

- **Empresariedad:** Promueve el fortalecimiento de los emprendimientos femeninos mediante procesos formativos inclusivos, el otorgamiento de becas, acompañamiento técnico, y la generación de datos desagregados por género para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas sensibles a las desigualdades.
- **Empleabilidad:** Facilita la inserción laboral de las mujeres mediante servicios de intermediación con perspectiva de género, alianzas con el sector productivo y acciones focalizadas que buscan eliminar las barreras que limitan el acceso equitativo al empleo formal.

Asimismo, se promueve activamente la participación laboral de mujeres estudiantes del INA mediante programas de capacitación inclusivos y acciones de articulación institucional y público-privada que contribuyan a reducir la brecha de género en el mercado laboral y propiciar condiciones para su desarrollo sostenible.

Empresariedad

Objetivo general

Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el diseño, implementación y sostenibilidad de programas diferenciados con enfoque de género que fomenten la empresariedad, desarrollen competencias emprendedoras, y faciliten el acceso a recursos formativos, técnicos y financieros en sectores estratégicos, asegurando su articulación interinstitucional y su mejora continua basada en la evidencia.

Acciones estratégicas

1. Desarrollo de programas diferenciados con enfoque de género para el cierre de brechas y la autonomía económica de las mujeres.
2. Realización de investigaciones y evaluación con perspectiva de género sobre la participación de las mujeres en la empresariedad en áreas estratégicas.
3. Generación de datos con perspectiva de género sobre la participación de las mujeres en la empresariedad, promoviendo la toma de decisiones basada en evidencia.
4. Impulso de participación de mujeres en programas de becas para la empresariedad a nivel nacional e internacional, promoviendo el acceso igualitario a oportunidades para mujeres.

Resultados esperados a 12 años

1. Aumento de mujeres con empresas competitivas alineadas con las tendencias del mercado nacional e internacional para el cierre de brechas.
2. Consolidación de un modelo empresarial con perspectiva de género basado en evidencia para el fortalecimiento del ecosistema empresarial.

Empleabilidad

Objetivo general

Promover la inserción laboral de las mujeres egresadas del INA mediante la atención diferenciada para su empleabilidad, la incorporación transversal del enfoque de género en los servicios de intermediación y orientación laboral, el fortalecimiento de alianzas estratégicas con el sector empresarial para facilitar su contratación, y el uso sistemático de datos desagregados por sexo y otras variables relevantes que orienten la toma de decisiones con perspectiva de género.

Acciones estratégicas

1. Atención de mujeres para la inserción al mercado laboral.
2. Incorporación del enfoque de género en los servicios de intermediación y orientación laboral
3. Generación y uso de datos desagregados para la toma de decisiones con perspectiva de género.
4. Fortalecimiento de alianzas estratégicas y sensibilización con unidades productivas para promover la contratación de las mujeres egresadas del INA.

Resultado esperado a 12 años

1. Se ha incrementado de forma sostenida la participación de las mujeres egresadas del INA en el mercado laboral formal, particularmente en áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género.
2. Los servicios de intermediación y orientación laboral incorporan de forma sistemática el enfoque de género, respondiendo a las necesidades específicas de las mujeres y mejorando su empleabilidad.
3. Se cuenta con datos desagregados que orientan la toma de decisiones institucionales con perspectiva de género y se han fortalecido alianzas con empresas comprometidas con la contratación de mujeres egresadas.
4. Se contará con una red articulada de actores institucionales y empresariales que habrán fortalecido la empleabilidad femenina mediante prácticas de contratación inclusiva, formación dual, y sistemas de referencia que enlazan la formación con oportunidades laborales dignas y sostenibles.

3.6.3. Eje 3: Acceso y permanencia de las mujeres en SCFP que demanda el mercado laboral

Definición

El Eje 3 se enfoca en garantizar que más mujeres accedan y permanezcan en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA, especialmente los que responden a la demanda del mercado laboral, incluyendo las áreas de alta empleabilidad y aquellas con presencia de mayor asimetría de género como las disciplinas STEAM. Este eje busca reducir las barreras de ingreso, permanencia y egreso para las mujeres, mediante acciones afirmativas, generación de datos con enfoque territorial y sectorial, acompañamiento integral y entornos de formación seguros.

Objetivo general

Aumentar el acceso, la permanencia y la culminación exitosa de las mujeres en programas pertenecientes a las áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género, a través de diagnósticos, acciones afirmativas, acompañamiento y condiciones institucionales que favorezcan su inclusión y desarrollo en el mercado laboral.

Acciones estratégicas

1. Diagnóstico de sectores y ocupaciones con brechas de género.
2. Implementar acciones afirmativas para promover la igualdad sustantiva en el acceso, permanencia y éxito de las mujeres en programas de formación profesional, especialmente en programas pertenecientes a las áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género.
3. Establecer ayudas económicas exclusivas para mujeres, dirigidas a reducir barreras de participación en programas formativos vinculadas a áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género.
4. Definir cuotas mínimas de ingreso para mujeres en programas de formación profesional donde exista subrepresentación femenina, como medida de acción positiva que impulse la igualdad.
5. Diseñar e implementar servicios de apoyo diferenciados para mujeres en riesgo de deserción, tales como tutorías con perspectiva de género, acompañamiento psicosocial y orientación académica personalizada.
6. Fortalecer las condiciones de igualdad en los trayectos formativos, asegurando procesos inclusivos, sostenibles y orientados al empoderamiento económico de las mujeres participantes.
7. Fomento del acceso de mujeres a áreas STEAM, mediante ayudas económicas, tutorías, acompañamiento y campañas que incentiven la participación femenina en áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género.
8. Prevención de la violencia, el hostigamiento sexual, el acoso sexual callejero y todo tipo de discriminación en espacios formativos.

Resultados esperados

1. Se habrá aumentado la presencia femenina en áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género, gracias a apoyos sostenidos, entornos formativos inclusivos, redes de acompañamiento y procesos pedagógicos que promuevan trayectorias exitosas desde la admisión hasta la inserción laboral.

2. Se habrá consolidado un sistema de formación que garantiza el incremento progresivo en la matrícula, permanencia y culminación de mujeres en estos sectores, especialmente en áreas de mayor demanda laboral con asimetría de género, mediante estrategias institucionales de atracción y retención con enfoque de género.

3.6.4. Eje 4: Desarrollo del enfoque de género en el modelo curricular para la Formación Profesional del INA

Definición

El Eje 4 tiene como finalidad incorporar de manera sistemática, transversal y efectiva el enfoque de género en el modelo curricular de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA. Esto implica incorporar un enfoque de igualdad en las cuatro fases del modelo curricular de los SCFP diseño, administración, evaluación e investigación procurando la equidad y la igualdad en los aprendizajes.

Objetivo general

Procurar que el modelo curricular del INA refleje los principios de igualdad de género, a través de la transversalización del enfoque en todos los procesos pedagógicos, administrativos y evaluativos vinculados a los SCFP.

Acciones estratégicas

1. Capacitación del personal docente y administrativo en enfoque de género, prevención del hostigamiento sexual y aplicación de acciones afirmativas en el aula.
2. Incorporación de criterios de género en las cuatro fases del modelo curricular (investigación, diseño, administración, evaluación)
3. Acompañamiento a núcleos, equipos de trabajo y comités técnicos para transversalizar el enfoque de género en el desarrollo curricular.
4. Actualización de manuales, procedimientos y formularios correspondientes al modelo curricular para alinear la gestión educativa con los principios de equidad e inclusión.
5. Revisión técnica de la guía existente y publicación de una versión actualizada conforme a estándares nacionales e internacionales en igualdad de género en la Formación Profesional.

Resultados esperados

1. Personal docente y administrativo formado en enfoque de género y acciones afirmativas.
2. Fases del modelo curricular (investigación, diseño, administración, evaluación) con criterios de género incorporados.
3. Guías y procedimientos administrativos correspondientes al modelo curricular actualizados con estándares de igualdad e inclusión.

4. Capítulo IV: Plan de acción de la política.

4.1. Plan de Acción 2026-2029: Introducción general

El Plan de Acción 2026-2029 constituye el instrumento operativo que concreta la política institucional de igualdad y no discriminación del INA. Su propósito es traducir los compromisos estratégicos en acciones verificables, con metas, indicadores, responsables y recursos claramente definidos, de modo que la institución cuente con una hoja de ruta clara

para avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional, de derechos humanos y de curso de vida.

El plan se estructura en cuatro ejes estratégicos articulados entre sí. En primer lugar, contempla acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura institucional, el clima organizacional y las capacidades del personal para prevenir la violencia contra las mujeres, eliminar la discriminación y promover relaciones igualitarias dentro del entorno laboral. En segundo lugar, integra medidas específicas para impulsar la autonomía económica de las mujeres, tanto en empresariedad como en empleabilidad, mediante programas diferenciados, becas, intermediación laboral y alianzas estratégicas con empresas. En tercer lugar, prioriza el acceso, permanencia y éxito de las mujeres en los servicios de capacitación y formación profesional vinculados a áreas de alta demanda laboral y mayor asimetría de género, reconociendo las barreras simbólicas, materiales y culturales que limitan su participación. Finalmente, establece mecanismos para transversalizar el enfoque de género en el modelo curricular, en la investigación institucional y en la evaluación de los servicios formativos, asegurando que el enfoque de igualdad sea estable, estandarizado y medible.

Cada eje se despliega a través de acciones específicas con metas a cuatro años, indicadores de proceso y resultado, líneas base y metas anuales entre 2026 y 2029, además de identificar responsables y co-responsables institucionales. Asimismo, el Plan de Acción delimita los recursos técnicos, humanos, presupuestarios y logísticos necesarios para su ejecución, ofreciendo así un marco completo para la implementación, el monitoreo y la rendición de cuentas sobre avances, logros y desafíos en materia de igualdad de género en la institución.

4.1.1. Eje 1. Fortalecimiento de la cultura y clima organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional

El primer eje se orienta a consolidar una transformación cultural e institucional sostenida en el INA, de manera que la igualdad entre mujeres y hombres comprendida desde un enfoque interseccional y de derechos humanos se refleje en prácticas organizacionales cotidianas libres de violencia, acoso y discriminación. Este eje articula acciones formativas, normativas, comunicacionales y operativas que buscan incidir tanto en las capacidades del personal como en las condiciones estructurales que modelan el clima organizacional.

En esa dirección, se plantea diseñar, desarrollar, implementar y evaluar un programa institucional de formación continua que abarque ocho temáticas prioritarias: prevención y atención de la violencia contra las mujeres; acoso laboral conforme al Convenio 190 de la OIT; hostigamiento sexual y acoso sexual callejero; violencia y discriminación; igualdad de género y eliminación de toda forma de discriminación por razones de género; promoción de masculinidades igualitarias, salud sexual masculina, paternidades responsables y corresponsabilidad social en los cuidados; desarrollo de liderazgos sensibles al género y estrategias de empoderamiento de mujeres; y procesos de reclutamiento, selección y contratación con enfoque de género. La meta institucional es capacitar al menos al 40 % del personal durante el periodo 2026-2029, mediante procesos sistemáticos, participativos, interseccionales y evaluables. El seguimiento se realizará con un indicador anual de

participación del personal, con meta de 10 % por año, y bajo la responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos (URH), con acompañamiento técnico de APIEG. Como resultado asociado, se espera que al menos el 80 % de las personas participantes muestren mejoras en conocimientos y actitudes sobre igualdad y no discriminación, manteniendo la meta anual durante todo el periodo.

Complementariamente, el eje define acciones afirmativas para reducir la segregación ocupacional dentro de la institución. En ese sentido, se propone diseñar e implementar medidas que promuevan la contratación, formación, permanencia y ascenso de mujeres en áreas técnicas con mayor asimetría de género. Esto se realizará a través de convocatorias inclusivas, programas de formación docente, planes de mentoría y procesos de sensibilización institucional. La meta es incrementar en un 5 % anual la proporción de mujeres docentes en estas áreas, con URH como responsable y Gestión Regional y Gestión Tecnológica como co-responsables.

De manera coherente con el fortalecimiento de capacidades y la mejora de condiciones institucionales, se prevé diseñar un plan de promoción interna con enfoque de igualdad de género, orientado a garantizar condiciones igualitarias para la carrera profesional del personal institucional e incrementar la participación de mujeres en puestos de liderazgo y alta dirección. El resultado esperado es contar con un plan diseñado y validado institucionalmente durante el periodo, liderado por URH y acompañado por APIEG. Este plan deberá integrar acciones afirmativas, formación en liderazgo transformador, identificación de potenciales liderazgos femeninos y eliminación de barreras estructurales de acceso y permanencia en cargos de decisión.

En materia normativa, se establece la revisión, actualización y ajuste del Reglamento Autónomo de Servicio del INA, con el propósito de incorporar garantías explícitas para la participación igualitaria de mujeres y hombres en comisiones institucionales. La meta es contar con el reglamento actualizado durante el periodo, bajo responsabilidad de Gerencia General con apoyo de Asesoría Legal. Como efecto institucional se espera que las comisiones alcancen una integración paritaria (mínimo 40 %-60 % de participación de cada sexo), medida mediante el porcentaje anual de comisiones con paridad, bajo responsabilidad de Presidencia Ejecutiva y Gerencia General.

El eje incorpora además un bloque comunicacional para reforzar el cambio cultural. Se plantea diseñar y ejecutar un plan institucional de campañas con soporte visual y auditivo en ocho temáticas: masculinidades igualitarias, corresponsabilidad en cuidados y paternidades responsables; publicidad sexista; aumento de mujeres en áreas de alta demanda laboral; hostigamiento sexual; acoso sexual callejero; violencia contra las mujeres; acoso laboral conforme al Convenio 190; y no discriminación. La meta es realizar dos campañas por año, sumando ocho a lo largo del periodo, bajo la responsabilidad de la Asesoría de Comunicación Institucional con apoyo de APIEG.

Asimismo, se fortalece la transversalización de género en procesos administrativos mediante la incorporación de cláusulas de género en pliegos de condiciones de compras públicas, incentivando la participación de empresas lideradas por mujeres. La meta es alcanzar el 100

% de los pliegos publicados anualmente, bajo responsabilidad de la Unidad de Compras Institucionales.

En relación con los centros colaboradores, se establece un proceso sostenido de sensibilización. Por un lado, se realizarán 20 charlas en cuatro años sobre hostigamiento sexual y violencia contra las mujeres (cinco anuales), lideradas por los centros colaboradores con acompañamiento de APIEG. Por otro lado, se distribuirán materiales informativos especializados para alcanzar al 100 % de los centros colaboradores y acreditados, con metas progresivas de 25 % anual, bajo responsabilidad de centros colaboradores, acreditación, Gestión SINAFOR y APIEG.

La dimensión de salud institucional se incorpora con dos acciones. La primera es implementar una campaña anual de salud menstrual, orientada a garantizar derechos, combatir estigmas y promover condiciones dignas e higiénicas para todas las personas que menstrúan; URH será responsable con apoyo del Área de Salud. La segunda es diseñar e implementar un modelo de regionalización progresiva de servicios de salud institucionales en al menos tres regiones piloto priorizadas por brechas de acceso, con diagnóstico base, rutas de atención y servicios mínimos activados. Esta medida será liderada por Gerencia General con participación de URH.

El eje incluye también la actualización anual del diagnóstico institucional de brechas de género en regiones y núcleos formativos, mediante una estrategia metodológica integral que combine datos cuantitativos y cualitativos e incorpore enfoque de género, interseccionalidad y curso de vida. APIEG será responsable de asegurar actualizaciones periódicas durante el periodo.

Finalmente, se incorpora un compromiso operativo para garantizar que el 100 % del equipo de protección personal provisto por el INA sea seleccionado y distribuido conforme a características antropométricas diversas, homologado técnicamente con enfoque de género y adecuado para mujeres y otras diversidades corporales. Esta acción será responsabilidad de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos.

4.1.2. Eje 2. Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres (Empresariedad)

El segundo eje se orienta a fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante acciones que impulsen su empresariedad, reduzcan brechas de participación y aseguren decisiones basadas en evidencia institucional. Se reconoce que la desigual participación económica de las mujeres requiere intervenciones diferenciadas y afirmativas.

Para ello, se propone diseñar un programa de formación diferenciado con enfoque de género orientado al cierre de brechas y a la empresariedad. Este programa deberá definir objetivos claros, criterios inclusivos de selección y contenidos adaptados a mujeres en condición de vulnerabilidad o subrepresentadas en sectores estratégicos. La meta es contar con el programa diseñado y validado en 2026, responsabilidad de UFODE en coordinación con instituciones aliadas o contratistas, con recursos técnicos especializados en género, empresariedad y diseño curricular.

Posteriormente, se implementará el programa con 150 mujeres por año (600 en cuatro años), priorizando condiciones de vulnerabilidad y subrepresentación sectorial. UFODE liderará esta

fase, contando con personal profesional especializado, presupuesto institucional para logística y materiales, infraestructura física y tecnológica, metodologías con enfoque de género y apoyo de alianzas nacionales e internacionales.

De forma complementaria, UFODE realizará una investigación anual sobre participación de mujeres en empresariedad en áreas estratégicas, acumulando tres estudios con recomendaciones aplicables a la toma de decisiones. Para asegurar sostenibilidad, se elaborará un protocolo de recolección y sistematización de datos con enfoque de género, y se generará al menos un informe anual que analice datos y formule recomendaciones para la planificación institucional. Estas acciones requieren plataformas institucionales de datos, formación del personal UFODE y recursos para diseño y difusión.

Finalmente, el eje contempla impulsar programas nacionales de becas para empresariedad, activando dos programas anuales (ocho en total) y asegurando que al menos el 50 % de las becas beneficien a mujeres, con metas anuales progresivas.

4.1.3. Eje 2. Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres (Empleabilidad)

La dimensión de empleabilidad del Eje 2 busca garantizar que las mujeres egresadas puedan insertarse en condiciones dignas y no discriminatorias en áreas de alta demanda laboral, fortaleciendo servicios de intermediación, orientación laboral y alianzas empresariales.

En primer lugar, ANE desarrollará 12 charlas anuales de intermediación laboral con enfoque de género (48 en el periodo), para fortalecer habilidades de búsqueda activa de empleo y herramientas sociolaborales.

Además, se diseñará un servicio de orientación laboral específico para mujeres, alcanzando su diseño en 2026 bajo responsabilidad de ANE con acompañamiento de APIEG. Esta medida se complementará con una asesoría anual al personal de orientación e intermediación para fortalecer la integración del enfoque de género en la atención.

Adicionalmente, se realizará una evaluación de resultados sobre inserción laboral de mujeres egresadas en programas con alta asimetría y alta demanda, con UPE como responsable directo.

Finalmente, se fortalecerán alianzas con empresas mediante una campaña anual de divulgación con enfoque de género, y la realización de un encuentro empresarial anual por región, sumando 36 en el periodo, bajo coordinación de Subgerencia Técnica y Gestión Regional. Estas acciones integrarán material divulgativo diseñado junto con APIEG y estrategias de vinculación con empresas registradas en ANE y comités consultivos.

4.1.4. Eje 3. Acceso y permanencia de las mujeres en SCFP de alta demanda laboral

El Eje 3 se orienta a garantizar que las mujeres accedan, permanezcan y culminen exitosamente su formación en servicios vinculados a áreas de mayor demanda laboral y mayor asimetría de género, abordando barreras culturales, institucionales y familiares.

En primer lugar, se diseñará e implementará un programa anual de formación en masculinidades igualitarias dirigido a hombres estudiantes, con meta de 300 participantes por año (1.200 en total), liderado por APIEG y la Comisión de Masculinidades del INA.

Además, Gestión Tecnológica en coordinación con UPE realizará dos investigaciones bienales sobre ocupaciones de mayor demanda laboral con enfoque territorial y sectorial, incorporando análisis sobre egresos de mujeres y oportunidades estratégicas.

Con base en esa evidencia, se implementará una estrategia nacional de atracción de mujeres hacia áreas estratégicas mediante mercadeo con enfoque de género, orientación vocacional, ferias, campañas, visitas a organizaciones de mujeres y sensibilización a familias. La meta es realizar 12 actividades de atracción en cuatro años (tres por año), bajo responsabilidad de la Unidad de Servicio al Usuario y Gestión Regional. Como resultado central, se busca incrementar en un 40 % la matrícula de mujeres en áreas de alta demanda, con una meta progresiva anual del 10 %.

Asimismo, se diseñará y ejecutará un programa integral anual de permanencia para mujeres estudiantes en áreas estratégicas, incluyendo seguimiento desde Bienestar Estudiantil, ayudas económicas, formación docente, investigación sobre necesidades específicas, encuentros de talentos y acciones de sensibilización familiar. Esta estrategia será liderada por el Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil y Gestión Regional con apoyo de APIEG, y busca asegurar que al menos el 80 % de las mujeres inscritas permanezcan activas y finalicen sus programas.

4.1.5. Eje 4. Desarrollo del enfoque de género en el modelo curricular para la Formación Profesional del INA

El Eje 4 busca institucionalizar y estandarizar la transversalización del enfoque de género en el modelo curricular, los procesos investigativos y la evaluación de los servicios formativos, asegurando consistencia, verificabilidad y mejora continua en la experiencia de aprendizaje.

Para ello, UPE diseñará e institucionalizará en 2026 un mecanismo técnico de verificación de la incorporación del enfoque de género en la investigación. Posteriormente, se implementará progresivamente para alcanzar el 100 % de procesos investigativos entre 2027 y 2029, con metas anuales de 30 %, 35 % y 35 %.

En paralelo, se diseñará un plan de capacitación continua para personal técnico-docente sobre transversalización del enfoque de género en SCFP, liderado por Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y la Unidad Didáctica Pedagógica, con apoyo de APIEG. Desde ahí se capacitará al 75 % del personal docente involucrado en SCFP priorizados, con metas anuales del 25 % y mecanismos de seguimiento institucional.

Asimismo, se diseñará y aplicará un mecanismo estandarizado de verificación de género en la implementación de SCFP, bajo responsabilidad de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos con UDIPE, con el objetivo de lograr que al menos el 60 % de los SCFP integren prácticas de aula con enfoque de género al cierre del periodo.

De forma complementaria, se incorporarán indicadores de igualdad de género en los procesos de evaluación y seguimiento de SCFP, buscando cubrir el 80 % de los servicios de mayor demanda, con metas anuales progresivas. Como efecto esperado, se estima que al menos el 70 % de las mujeres usuarias reporten mejoras en trato igualitario, permanencia, relevancia de contenidos, confianza en capacidades y preparación para el empleo.

Finalmente, se actualizará la Guía Didáctica de incorporación del enfoque de género en la Formación Profesional, publicando una versión actualizada y validada durante el periodo, con participación de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Gestión Regional, UPE, UDIPE y APIEG. Paralelamente, APIEG brindará 20 asesorías técnicas anuales a equipos curriculares para apoyar la aplicación efectiva del enfoque de género en el diseño de SCFP.

5. Capítulo V: Modelo de gestión y gobernanza

El modelo de gestión y gobernanza de la Política Institucional de Igualdad de Género del INA se estructura sobre una visión transversal, participativa y transformadora, que reconoce la necesidad de integrar el enfoque de género en todos los niveles y procesos institucionales. Este modelo trasciende la asignación de responsabilidades a una única unidad técnica y propone una corresponsabilidad efectiva entre la alta dirección, las jefaturas, el personal técnico y administrativo, así como las gestiones regionales. Se parte del principio de que la igualdad sustantiva solo puede alcanzarse mediante decisiones estratégicas, liderazgo comprometido y articulación intersectorial que garantice la coherencia institucional y la sostenibilidad de las acciones en el tiempo.

En este contexto, la APIEG desempeña un papel esencial como instancia técnica que asesora para favorecer los procesos de transversalización del enfoque de género en la gestión institucional. Su rol no se limita a la formulación de políticas, sino que incluye el acompañamiento técnico a las diferentes áreas del INA, la generación de capacidades internas y la promoción de condiciones equitativas de acceso, permanencia y éxito, tanto para las personas estudiantes como para el funcionariado. La APIEG actúa como garante de que las decisiones institucionales estén cimentadas en los principios de igualdad, derechos humanos e interseccionalidad, y que respondan a las brechas estructurales identificadas mediante diagnósticos técnicos y procesos participativos.

Los principios rectores que sustentan este modelo de gobernanza transparencia, compromiso institucional, corresponsabilidad, inclusión, integridad y no discriminación constituyen la base ética sobre la cual se orienta la acción institucional. Estos principios no solo establecen estándares de comportamiento para el personal del INA, sino que también orientan la gestión de recursos, la rendición de cuentas y la generación de relaciones institucionales basadas en el respeto, la justicia y la equidad. La incorporación activa de estos principios permite transformar las estructuras organizativas en espacios democráticos, diversos e inclusivos, alineados con los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.

El modelo de gobernanza se propone como una herramienta de transformación institucional que busca superar prácticas administrativas tradicionales y avanzar hacia una cultura organizacional inclusiva, ética y moderna. Para ello, se impulsa un liderazgo institucional

comprometido con la igualdad de género, sustentado en la generación de evidencia, la participación activa de todos los sectores y la evaluación continua de los avances. Este enfoque de gobernanza no solo beneficia a las mujeres, sino que fortalece la legitimidad del INA como institución pública que rinde cuentas a la ciudadanía y que promueve un desarrollo inclusivo y sostenible en el ámbito de la formación profesional.

El modelo contempla un sistema robusto de seguimiento y evaluación para garantizar su efectividad, pertinencia y mejora continua. Este sistema incluye un proceso de monitoreo anual, con indicadores cualitativos y cuantitativos, que permita valorar el avance hacia los objetivos estratégicos. A ello se suma la realización de cinco evaluaciones intermedias, programadas cada dos años, que contribuirán a valorar los resultados obtenidos, identificar obstáculos, ajustar estrategias y fomentar el aprendizaje institucional. Finalmente, se llevará a cabo una evaluación final, al término del horizonte de la política, con el objetivo de medir el impacto global, los cambios estructurales alcanzados y el cumplimiento de los principios de igualdad sustantiva e inclusión, a fin de informar decisiones futuras y fortalecer la rendición de cuentas ante la ciudadanía.

En el modelo de gobernanza de la Política, la APIEG cumple una función rectora: define lineamientos técnicos, coordina la articulación interinstitucional y asegura la consistencia metodológica del enfoque de igualdad de género en la implementación. Su papel no es sustituir a las unidades ejecutoras, sino orientar, estandarizar criterios (por ejemplo, definiciones operativas y desagregaciones) y dar acompañamiento técnico para que la política se traduzca en resultados verificables mediante indicadores pertinentes y comparables en el tiempo.

A nivel operativo, la medición y el reporte de indicadores deben asignarse explícitamente a las unidades responsables de su operacionalización, según la naturaleza de cada indicador y la disponibilidad de fuentes de información. Estas unidades deben: (i) levantar y registrar datos con calidad y trazabilidad; (ii) incorporar desagregaciones mínimas (sexo, territorio y otras variables relevantes); y (iii) documentar supuestos, limitaciones y cambios en las series para evitar rupturas metodológicas. Esta distribución de responsabilidades fortalece la rendición de cuentas y reduce el riesgo de concentrar el seguimiento en una sola instancia.

En este esquema, es metodológicamente pertinente detallar el rol de la UPE como instancia evaluadora de los indicadores: validar consistencia técnica, analizar tendencias, identificar desviaciones y emitir recomendaciones de ajuste en metas, instrumentos o procesos de gestión. Respecto de la periodicidad, se recomienda definirla por tipo de indicador: seguimiento operativo con medición semestral o trimestral cuando existan registros administrativos disponibles; medición anual como estándar institucional para consolidación y comparación; y cortes evaluativos bianuales y al cierre del periodo de implementación para valorar resultados y tomar decisiones de mejora basadas en evidencia.

5.1. Rendición de cuentas de la PIGINA a la sociedad civil

En el marco del principio de transparencia, participación y corresponsabilidad social, la Política de Igualdad de Género del INA (PIGINA) establecerá un mecanismo formal de rendición de cuentas dirigido a organizaciones y grupos de la sociedad civil. Este proceso se realizará de

manera anual y tendrá como propósito informar, dialogar y recoger aportes sobre los avances, resultados, desafíos y acciones implementadas en materia de igualdad de género.

La rendición de cuentas incluirá la presentación de un informe ejecutivo que detalle el cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores definidos en la PIGINA, así como los principales logros, nudos críticos y acciones correctivas adoptadas. Este informe deberá contemplar información desagregada por sexo y, cuando sea posible, otros criterios relevantes que permitan un análisis interseccional de los avances y brechas persistentes.

Asimismo, se promoverá un espacio participativo de intercambio con organizaciones de mujeres, colectivos feministas, organizaciones sindicales, asociaciones estudiantiles, representantes de grupos históricamente excluidos y otras instancias de la sociedad civil vinculadas al ámbito de la formación profesional y la igualdad de género. Este espacio permitirá recibir retroalimentación cualitativa, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la legitimidad y apropiación social de la política.

La sistematización de los aportes recibidos formará parte del proceso de mejora continua de la PIGINA y será considerada en la planificación anual y en los ajustes estratégicos que correspondan. De esta manera, la rendición de cuentas no solo se concibe como un ejercicio informativo, sino como un mecanismo de diálogo democrático que fortalece la gobernanza institucional y el compromiso efectivo con la igualdad de género.

6. Capítulo VI: Gestión de riesgos en la política

El proceso de valoración de riesgos estuvo a cargo de la Asesoría de Control Interno del INA, dicho proceso constituye una herramienta fundamental para la gestión estratégica, ya que permite identificar de forma anticipada aquellas situaciones, que podrían representar amenazas para el cumplimiento de la Política.

La Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG), por medio del oficio APIEG-381-2025, solicitó a la Asesoría de Control Interno su colaboración para la elaboración de un ejercicio de valoración de riesgos en torno a la actualización de la “Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje PIGINA 2026-2037” y su plan de acción

Para la construcción del análisis de riesgos se celebró una reunión el día 4 de febrero 2026, modalidad virtual, donde se contó con la participación de las unidades del INA responsables de la ejecución del II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA, las que a continuación se describen: de la Gerencia General, la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG), la Gestión Regional, la Unidad de Servicio al Usuario (Proceso de Servicio Agencia Nacional de Empleo); la Unidad de Recursos Humanos y el Proceso de Desarrollo, la Asesoría de Comunicación, la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Unidad de Acreditación, la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial, y la Unidad de Planeamiento y Evaluación.

El evento identificado para esta Política se conceptualiza de la siguiente manera: Que se presenten retrasos e incumplimientos parciales durante el desarrollo del plan de acción de la

PIGINA 2026–2037, el riesgo es de coordinación con las siglas R060 bajo la categoría de riesgos operativos.

A partir del resultado de la votación se obtiene que el riesgo corresponde a nivel medio, por lo que se procede a realizar el plan de acción para la mitigación del riesgo identificado.

Tabla 11 Costa Rica. INA: Riesgo Coordinación (R060). Año 2026

Riesgo Coordinación (R060) Evento: Que se presenten retrasos e incumplimientos parciales durante el desarrollo del plan de acción de la PIGINA 2026–2037.			
Acciones propuestas	Evidencias	Responsable	Fecha de cumplimiento
1. Realizar una divulgación de la PIGINA 2026-2037 dirigida a toda la población del INA, con el propósito de dar a conocer la Política e incentivar la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional.	Circular enviada a nivel institucional	Gerencia General	13/8/2026
2. Realizar una campaña de comunicación para el lanzamiento institucional de la Política PIGINA 2026-2037.	Campaña de comunicación implementada	Asesoría de Comunicación	13/8/2026
3. Incorporar en los procesos de inducción del personal de nuevo ingreso la temática de la Política PIGINA 2026-2037, con el fin de fortalecer la cultura del enfoque de género en el quehacer institucional.	Al menos 4 hojas de asistencia	Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género	30/7/2027
4. Realizar anualmente un análisis y seguimiento del informe SISPIGINA por parte de las unidades involucradas, para conocer el avance en la implementación de la Política PIGINA 2026-2037.	Un informe de reunión y hoja de asistencia.	Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género	Anual 2026 al 2030

Se anexa informe de resultados valoración de riesgos 2026, Política de Igualdad de Género del INA (2026-2037), elaborado por la Asesoría de control Interno del INA.

7. Capitulo VII. Implementación de la PIGINA y su Plan de acción

El proceso de divulgación de la PIGINA se realizará a partir del año de inicio de su vigencia, mediante un proceso planificado y sistemático a nivel interno de la institución, utilizando los canales y medios institucionales oficialmente establecidos. Este proceso tendrá como objetivo asegurar que la política sea conocida, comprendida y apropiada por las distintas instancias del INA, de modo que su contenido no se limite a un documento normativo, sino

que oriente efectivamente la toma de decisiones, la gestión operativa y las prácticas cotidianas del personal y de la población estudiantil.

La divulgación se concibe como una acción estratégica de gestión del cambio organizacional, por lo que priorizará mensajes claros, coherentes y diferenciados según públicos internos (alta jerarquía, jefaturas, personal técnico-administrativo, personal docente y personas estudiantes). A través de comunicados oficiales, espacios informativos, materiales digitales y actividades de sensibilización, se buscará reforzar el sentido institucional de la PIGINA, sus objetivos estratégicos y las responsabilidades que corresponden a cada nivel organizacional en su implementación.

Asimismo, el proceso de divulgación se articulará con las acciones de formación y seguimiento de la política, de manera que la información difundida se traduzca en comprensión operativa y en compromisos concretos. La divulgación no se abordará como un evento puntual, sino como un proceso continuo a lo largo del ciclo de la política, con actualizaciones periódicas que acompañen los planes de acción, los avances y los resultados, contribuyendo a fortalecer la apropiación institucional y la sostenibilidad de la PIGINA en el tiempo.

8. Referencias bibliográficas.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). *Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030*. https://www.cepal.org

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. (2011). *Política nacional en discapacidad (PONADIS) 2011-2030*. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). (2021). *Norma INTE G38-2:2021. Igualdad de género. Requisitos para la elaboración e implementación de una política de igualdad de género*. INTECO.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2010). *Propuesta de políticas institucionales del INA 2011-2016*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2013). *Política de igualdad de género del INA (PIEG) 2013-2023*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2018). *II plan de acción de la Política de Igualdad de Género del INA 2018-2023*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2020). *Elaboración de escenarios para estudios prospectivos en el INA*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2021a). *DI UPE PPE 02. Recomendaciones para la investigación en el INA. Complemento de la Guía para la investigación en el INA*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2021b). *P UPE PPE 04. Guía para la investigación en el INA*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2022). *PE-CI-04-2022. Oficialización del Plan de Acción para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género en el Instituto Nacional de Aprendizaje, 2022-2025*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2023a). *Control de la información documentada (P ACAL 01)* (10.ª ed.). Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2023b). *Plan estratégico institucional (PEI) 2019-2025* (3.ª ed.). Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2023c). *Propuesta: Política institucional de inclusión social del INA y su plan de acción 2023-2028*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2023d). *UPE-454-2023. Política de la comunicación de la gestión financiera del INA*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2023e). *UPE-467-2023. Diseño "Guía para formulación de políticas institucionales"*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change, 30*(3), 435–464.

Ministerio de Educación Pública. (2023). *Política nacional de la educación y formación técnica profesional (PNEFTP) 2023-2033*. Ministerio de Educación Pública.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2014). *Glosario de términos de planificación, presupuesto y evaluación* (2.ª ed.). Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2016). *Manual de planificación con enfoque para resultados en el desarrollo*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). *Guía de evaluabilidad: Orientaciones metodológicas para la evaluabilidad de intervenciones públicas*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2018). *Guía del uso de la evaluación: Orientaciones para la implementación y seguimiento a recomendaciones*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2019). *Metodología para el diseño de estrategia institucional enfocada en la creación de valor público*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2022a). *Marco referencial de las intervenciones públicas: Guía para la planificación en Costa Rica*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2022b). *Políticas públicas a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Enfoques de desarrollo sostenible, población y derechos humanos*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2023a). *Guía para la elaboración de políticas públicas* (2.ª ed.). Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2023b). *Lineamientos para incorporar la planificación prospectiva estratégica en el Sistema Nacional de Planificación (SNP)* (2.ª ed.). Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2023c). *Prospectiva y política pública 2022*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2022). *Guía para la elaboración de políticas institucionales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). *Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano: BRETE*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). *Plataforma de Acción de Beijing*. https://www.un.org

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://sdgs.un.org/goals

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). *Convenio 183 sobre la protección de la maternidad*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. https://www.ilo.org

Patronato Nacional de la Infancia. (2023). *Borrador: Política Nacional de la Niñez y la Adolescencia Costa Rica (PNNA) 2024-2036*. Patronato Nacional de la Infancia.

Poder Judicial. (2020). *Modelo de gestión de políticas institucionales*. Poder Judicial.

Salguero Soto, V. (2024). *Guía metodológica para formulación de políticas institucionales en el INA* (1.ª ed.). Instituto Nacional de Aprendizaje. (ISBN 978-9968-663-57-1).

9. Glosario de términos.

Acción afirmativa	Acción concreta y de carácter temporal cuyo objetivo es erradicar una brecha de desigualdad identificada. La acción busca establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. La acción debe de mantenerse mientras exista dicha brecha y no son consideradas medidas discriminatorias, sino una estrategia necesaria para alcanzar la igualdad sustantiva. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato (Inte G38-02-2021).
Acoso por razón de sexo	Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
Acoso laboral	Forma de violencia y discriminación practicada en el ámbito laboral, que consiste en el uso inadecuado del poder, acciones de intimidación sistemática y persistente, que atentan contra la dignidad e integridad de la víctima. Es ejercido de forma deliberada por personas de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. Su objetivo es expulsar a la persona de la organización o someterla a la voluntad de la persona que realiza el acoso (Inte G38-02-2021).
Brecha potencial	Son incidencias, situaciones, alertas u omisiones que se identifican como posibles orígenes de brechas de género (Inte G38-02-2021).
Brechas estructurales	Se refiere a las desigualdades que están profundamente arraigadas en las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, y que perpetúan la exclusión y la falta de acceso equitativo a oportunidades y recursos para ciertos grupos. Estas brechas son resultado de sistemas y normas que favorecen a ciertos sectores de la población, como los hombres o personas de clases privilegiadas, y desfavorecen a otros, como las mujeres, minorías étnicas o personas de bajos ingresos. Las brechas estructurales de género, por ejemplo, se manifiestan en la disparidad en el acceso a empleo, salarios, educación y participación política entre hombres y mujeres, y no pueden ser eliminadas sin cambios sistémicos profundos en las instituciones y políticas que las sostienen. Kabeer, N. (1999).
Brecha de Género	La brecha de género se refiere a las diferencias existentes entre mujeres y hombres en relación con las oportunidades, el acceso, uso y control de los recursos, así como el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Estas brechas se manifiestan en discriminaciones y desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y el desarrollo integral de las personas (Inte G38-02-2021).

Conciliación de Vida Familiar y Laboral	La conciliación de la vida familiar y laboral implica diseñar e implementar medidas que fomenten la corresponsabilidad social de los cuidados de las personas que realizan trabajos bajo el control de una organización. Algunas medidas específicas incluyen: Procesos permanentes de sensibilización y capacitación, incluyendo el tema de masculinidades igualitarias. Horarios flexibles y permisos especiales para la atención de asuntos familiares y personales. Licencia de paternidad y opciones para resolver el tema de los cuidados a personas dependientes (puede incluir la creación de centros de cuidado infantil o la prestación de subsidios para el pago privado de cuidados). Fomentar el teletrabajo acompañado de procesos de sensibilización y capacitación en corresponsabilidad social de los cuidados. Programas para el regreso de las mujeres al trabajo después de la licencia de maternidad, como licencias extendidas de maternidad, lactancia extendida o sensibilización a las jefaturas sobre los procesos psicosociales relacionados con la maternidad, para fomentar la reinserción laboral de las mujeres. Programas de formación permanente en paternidades responsables dirigidos a los hombres que trabajan en la organización (Inte G38-02-2021).
Continuum de la violencia	Se refiere a la idea de que la violencia no es un fenómeno aislado, sino que se manifiesta en diversas formas y grados, desde microagresiones y discriminaciones sutiles hasta actos de violencia extrema. Este concepto subraya la interrelación entre diferentes tipos de violencia y cómo estas pueden escalar o coexistir en diferentes contextos.
Discriminación por razones de género	Toda distinción implícita o explícita, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito (Inte G38-02-2021).
Diversidad	Se refiere a la diferencia, la variedad y la abundancia de cosas distintas. Por ejemplo, la diversidad sexual, diversidad biológica (biodiversidad), diversidad cultural. Las mujeres y los hombres tienen diferencias a partir de su sexo y su género, pero también tienen otras de carácter intergenéricas: sus edades, etnias, condición socioeconómica y su procedencia, su orientación sexual, condición de discapacidad, entre muchas otras diversidades, que han sido utilizadas para discriminar a las personas (Inte G38-02-2021).
Empoderamiento de las mujeres	Es el proceso mediante el cual las mujeres adquieren poder y control sobre sus vidas, desarrollan la capacidad para tomar decisiones estratégicas que afectan su bienestar, y participan plena y equitativamente en todos los ámbitos de la sociedad. Este proceso implica tanto el fortalecimiento individual como la transformación de estructuras sociales, políticas y económicas que perpetúan la desigualdad de género.
Equidad	Principio ético de justicia, que busca equiparar el acceso de todas las personas a recursos y beneficios para lograr la igualdad. Reconoce la

	existencia de restricciones, diferencias y desigualdades que experimentan ciertos grupos o personas (a partir de su origen, sexo, clase, orientación sexual, edad, raza, religión), en el acceso efectivo a recursos y beneficios y que les impide gozar plenamente de sus derechos como seres humanos; estas desigualdades terminan vulnerando los derechos de unas personas con respecto a otras (Inte G38-02-2021).
Equidad de género	Conjunto de acciones o procesos (legales, sociales, educativos, políticos, entre otras) que se utilizan para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la sociedad. La equidad de género es un mecanismo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres (Inte G38-02-2021).
Estereotipo de género	Ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el sistema social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres (Inte G38-02-2021).
Feminización de la pobreza	El concepto de feminización de la pobreza se refiere a la creciente prevalencia de la pobreza entre las mujeres, debido a factores estructurales que afectan desproporcionadamente a las mujeres en términos de acceso a recursos, participación en el mercado laboral y responsabilidades de cuidado no remuneradas. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que este fenómeno está vinculado a "la discriminación estructural y la segmentación del mercado laboral, la sobrecarga de trabajo no remunerado y la falta de acceso equitativo a los recursos productivos y servicios sociales" (CEPAL, 2016, p. 27).
Género	Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres (Inte G38-02-2021).
Hostigamiento sexual (acoso sexual)	Toda conducta sexual indeseada y reiterada (cualquier tipo de palabras, expresiones o exhibiciones de naturaleza sexual, escritas, orales, gestuales, gráficas o cualquier tipo de acercamientos corporales) que resulte hostil, humillante u ofensiva para quien la reciba y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o docencia, en el desempeño y estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados (Inte G38-02-2021).
Identidad de género	Se refiere a: "la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo... y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (Principios de Yogyakarta).
Igualdad	Principio que reconoce en todas las personas el derecho para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de

	salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado conyugal o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación (Inte G38-02-2021).
Igualdad de género	Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres. Este principio busca garantizar la igualdad tanto a nivel de las normativas, como de las leyes (igualdad de jure o de derecho), así como a la igualdad en los hechos, prácticas y resultados de los procesos (igualdad de facto o igualdad sustantiva) (Inte G38-02-2021).
Igualdad sustantiva	La igualdad sustantiva es un principio fundamental de los derechos humanos que va más allá de la igualdad formal ante la ley. Se refiere a la eliminación efectiva de las desigualdades estructurales que impiden a determinadas personas o grupos ejercer plenamente sus derechos y acceder en condiciones de igualdad a los recursos, oportunidades y beneficios del desarrollo. Esta forma de igualdad reconoce que las personas parten de situaciones desiguales, y por tanto, exige acciones diferenciadas para lograr una igualdad real en los resultados.
Interseccionalidad	Crenshaw (1995) define la interseccionalidad como la expresión de un "sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas". Explica esta autora que la subordinación interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes crean, en conjunto, una nueva dimensión de des empoderamiento" (citado en Muñoz, 2011, p. 10). Se parte de que existen otras matrices de dominación tales como la heteronormatividad, el adulto-centrismo, el racismo o el clasismo que, junto con el patriar- cado, tienen una injerencia interseccional en los procesos de exclusión y poder, que pueden ampliar, profundizar o potenciar negativamente las vivencias de violencia que viven las mujeres (Política Nacional para la Atención de la Violencia contra las Mujeres, 2017-2032).
Micromachismos	Son micro abusos y microviolencias que procuran que el varón mantenga su propia posición de género creando una red que sutilmente atrapa a la mujer, atentando contra su autonomía personal si ella no las descubre, y sabe contramaniobrar eficazmente. Están en la base y son el caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género (maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico) y son las "armas" masculinas más utilizadas con las que se intenta imponer sin consensuar el propio punto de vista o razón. Comienzan a utilizarse desde el principio de la relación y van moldeando lentamente la libertad femenina posible. Su objetivo es anular a la mujer como sujeto, forzándola a una mayor disponibilidad e imponiéndole una identidad "al servicio del varón", con modos que se alejan mucho de la violencia tradicional, pero que tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades (Bobino, sf. p. 4).
Misoginia	El término misoginia está formado por la raíz griega "miseo", que significa odiar, y "gyne" cuya traducción sería mujer, y se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Ese odio (sentimiento) ha tenido frecuentemente una continuidad en opiniones o creencias negativas sobre

	la mujer y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas (Ferrer, V.,Bosh, E., 2000, p.14).
Perspectiva de género	Visión científica, analítica y política a partir de la cual se puede comprender, explicar y cambiar las relaciones entre las mujeres y los hombres que han provocado desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en su sexo. Esta visión brinda la oportunidad de construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, reconociendo sus necesidades, intereses y capacidades diferentes. Con esta perspectiva se pueden construir políticas que permitan superar las brechas de género (Inte G38-02-2021).
Remuneración	Salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otra paga en dinero o en especie realizado por la persona empleadora, directa o indirectamente, regular u ocasionalmente, a la persona trabajadora, en relación con el empleo de este último. La remuneración incluye, por ejemplo, pago de horas extraordinarias, bonos por rendimiento o productividad, antigüedad, gastos de viaje, comisiones, dotación de uniformes, subsidios familiares, entre otros (Inte G38-02-2021).
Salud integral	Es el estado de bienestar físico, mental, emocional y social que viven las mujeres y los hombres, de forma diferenciada, a lo largo de todo el ciclo de vida; no solo es ausencia de enfermedad. Para el logro de una salud integral, deben considerarse tanto los aspectos biológicos como los sociales y económicos (la cultura, la socialización de género, la educación, la etnia, la edad, el lugar de residencia, entre otros) y su interrelación (Inte G38-02-2021).
Salud sexual y salud reproductiva	Condición de bienestar físico, mental y social, en los aspectos relativos a la sexualidad en todas las etapas de la vida. La salud reproductiva implica que las personas puedan tener una vida sexual segura (con relaciones sexuales que no pongan en riesgo la salud de la misma persona ni de otras personas) y satisfactoria; la capacidad de tener hijos e hijas y la libertad de decidir si quieren tenerles, cuándo y con qué frecuencia (Inte G38-02-2021).
Segregación Horizontal	La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres y hombres en diferentes tipos de trabajos o sectores. Las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en ocupaciones y sectores tradicionalmente femeninos, como la educación, la salud y los servicios de cuidado, mientras que los hombres dominan en sectores como la construcción, la tecnología y la ingeniería. Esta forma de segregación se debe a diversas causas, incluidas las económicas, domésticas y culturales, y contribuye a la persistencia de desigualdades en el mercado laboral, como las brechas salariales y las oportunidades de promoción.
Segregación Vertical	La segregación vertical se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres dentro de la jerarquía organizacional, donde las mujeres están subrepresentadas en posiciones de alto nivel y toma de decisiones. Este fenómeno, también conocido como "techo de cristal", implica que, aunque las mujeres pueden entrar y avanzar en sus carreras hasta cierto punto, encuentran barreras invisibles que les impiden alcanzar los puestos más altos. Las causas incluyen la discriminación de género, la falta de redes

	de apoyo y las políticas laborales que no facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
Sesgo inconsciente de género	El sesgo inconsciente de género se refiere a los prejuicios o estereotipos automáticos y no intencionados que las personas tienen sobre los roles y capacidades de hombres y mujeres, los cuales influyen en sus decisiones y comportamientos sin que sean plenamente conscientes de ellos. Estos sesgos surgen de las normas sociales y culturales profundamente internalizadas y pueden perpetuar desigualdades de género en diversos contextos, como el laboral o educativo, sin que las personas que los tienen los reconozcan. Como explican Greenwald y Banaji (1995), los sesgos implícitos operan de manera automática e involuntaria, afectando la cognición social sin que el individuo sea consciente de ello.
Sexismo	El sexismo "es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas" (Ugalde, Bellon, Diédhiou, 2015, p.50). Por lo que "el sexismo está a la base de diversas temáticas que la literatura ha desarrollado para darle visibilidad, entre los cuales se encuentran: el lenguaje, la educación y la violencia de género" (Lampert, 2018, p.1).
Sexo	Son las características físicas y biológicas que determinan a hombres y mujeres (Inte G38-02-2021).
Sistema patriarcal	Según Victoria Sau (1993) el patriarcado es un sistema de dominación estructural que se manifiesta en la organización social, política y económica de las sociedades, donde el poder está históricamente concentrado en los hombres. Sau argumenta que el patriarcado no solo se expresa en las instituciones, sino también en las construcciones simbólicas y psicológicas que perpetúan la inferioridad de las mujeres. Desde esta perspectiva, el patriarcado está profundamente arraigado en el inconsciente colectivo y en las relaciones cotidianas, reproduciendo desigualdades y limitando la autonomía de las mujeres.
Sororidad	Marcela Lagarde define la sororidad como la solidaridad entre mujeres, un pacto político entre ellas que busca generar alianzas y apoyo mutuo para combatir las opresiones de género, fortalecer sus derechos y promover la igualdad, superando la competencia y desconfianza impuestas por el patriarcado.
Suelo Pegajoso	El concepto de "suelo pegajoso" se refiere a las dificultades que enfrentan las mujeres para avanzar desde posiciones de bajo nivel dentro de las organizaciones. A menudo se encuentran atrapadas en roles con salarios bajos y pocas oportunidades de desarrollo profesional debido a barreras estructurales y culturales, como la falta de acceso a formación y desarrollo, y los estereotipos de género que limitan sus aspiraciones y oportunidades laborales.

Techo de Cristal	El "techo de cristal" es una metáfora utilizada para describir las barreras invisibles que impiden a las mujeres y a otras minorías alcanzar los niveles más altos en las jerarquías de las organizaciones. Estas barreras incluyen tanto la discriminación directa como las estructuras organizativas que favorecen a los hombres, así como la falta de políticas efectivas de conciliación laboral y familiar. El techo de cristal contribuye a la subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo y de toma de decisiones.
Tipos de Violencia	Violencia Simbólica: Incluye actitudes, normas, estereotipos y representaciones culturales que perpetúan la desigualdad de género y legitiman otras formas de violencia. Violencia Psicológica: Comportamientos que causan daño emocional y disminuyen la autoestima de la víctima, como amenazas, humillaciones y control coercitivo. Violencia Física: Cualquier acto que cause daño corporal, desde empujones y golpes hasta lesiones graves. Violencia Sexual: Actos que atentan contra la libertad y autonomía sexual de una persona, como el acoso sexual, abuso y violación. Violencia Económica: Control y limitación de los recursos económicos de una persona, impidiendo su independencia financiera. Violencia Institucional: Acciones u omisiones de las instituciones que discriminan o excluyen a las mujeres, como la falta de respuesta adecuada a denuncias de violencia. Discriminación de Género: Diferencias en el trato, oportunidades y salarios basadas en el género. Acoso Sexual: Conductas sexuales no deseadas que crean un ambiente laboral hostil. Acoso Laboral: Intimidación sistemática y persistente que atenta contra la dignidad e integridad de la víctima. Desigualdades en la participación y la promoción: Barreras que impiden el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y liderazgo.
Tolerancia	La tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (...) practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social ni renunciar a las convicciones personales o atemperarlas. Significa que toda persona es libre de adherirse a sus propias convicciones y acepta que los demás se adhieran a las suyas (UNESCO, 1995)
Violencia Simbólica	Es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas expectativas colectivas, en unas creencias socialmente inculcadas. (Bourdieu, 1997, p.173). Lo que Bourdieu (2000, p.50) quiere es demostrar que las estructuras de dominación son «el producto continuado (histórico, por tanto) de reproducción al que contribuyen unos agentes singulares (entre los que están los hombres, con unas armas como la violencia física y la violencia simbólica) y unas instituciones: Familia, Iglesia, Escuela, Estado»" (citado por Fernández 2005, p. 22-25).

Violencia contra las mujeres	Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada» (Organización Mundial de la Salud, s.f.).
Violencia contra las mujeres	Cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Inte G38-02-2021).
Violencia estructural	Según Galtung (1969), es un tipo de violencia que no se manifiesta físicamente, pero que es inherente a las estructuras sociales y económicas, impidiendo que las personas satisfagan sus necesidades básicas o alcancen su pleno desarrollo. En el caso de género, esto puede incluir la falta de acceso a la educación o la justicia.

10. Anexos:

10.1. Anexo 1: Normativa Internacional en materia de Igualdad y Equidad de Género

Tabla 1. *Normativa Internacional en materia de Igualdad y Equidad de Género*

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.	1979	La Convención describe la naturaleza y el significado de la discriminación por motivos de sexo y establece la obligación de los Estados de eliminar la discriminación y conseguir una igualdad sustantiva, establece la obligación de los Estados de abordar no solo las leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres, así como la discriminación de la mujer en el ámbito privado.
Convención Belém Do Pará.	1994	La Convención de Belém do Pará, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing .	1995	Se centra en 12 aspectos relativos a la implementación de los derechos humanos de la mujer y establece un programa para el empoderamiento de la mujer. Se basa en los resultados de las tres conferencias anteriores, pero se considera que supone un logro importante al haber definido de manera explícita los derechos de la mujer como derechos humanos. La Plataforma de Acción incluye una serie de objetivos estratégicos para eliminar la discriminación contra la mujer y lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Conlleva estrategias políticas y jurídicas a escala mundial basadas en el marco de los derechos humanos. La Plataforma de Acción es la expresión más completa del compromiso de los Estados en favor de los derechos humanos de la mujer.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.	2015	Es la hoja de ruta para lograr el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la implementación de políticas públicas.

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
		Contiene 17 objetivos y 169 metas conexas de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Se considera uno de los principales compromisos para los Estados, el cual entró en vigor en enero del año 2016. El compromiso con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es transversal a esta Agenda 2030. Se afirma que no es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades, el igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, al empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles.
Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional.	2016	Tiene por objeto guiar la plena implementación de los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y la igualdad de género. Es considerada como la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en esta parte del mundo. Este instrumento político-técnico busca cerrar la brecha entre la igualdad. Uno de los grandes desafíos para alcanzar la igualdad efectiva hacia el 2030: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado y, la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.

Nota: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

10.2. Anexo 2: Marco jurídico de la OIT

Tabla 2. *Normativa de la OIT*

Nombre de la Normativa	Número del Convenio	Año	Descripción
Convenio sobre Igualdad de Remuneración	100	1951	Garantiza la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.
Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)	111	1958	Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación basada en el sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social.
Convenio sobre los Trabajadores con	156	1981	Protege los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades

Nombre de la Normativa	Número del Convenio	Año	Descripción
Responsabilidades Familiares			familiares, asegurando condiciones de trabajo que les permitan cumplir con sus responsabilidades sin ser discriminadas.
Convenio sobre la Protección de la Maternidad	183	2000	Protege la maternidad en el lugar de trabajo, garantizando derechos como la licencia de maternidad, la protección contra el despido y la no discriminación.
Recomendación sobre el VIH y el Sida	200	2010	Promueve la igualdad y la no discriminación de las personas trabajadoras afectadas por el VIH y el sida en el ámbito laboral.
Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	189	2011	Establece derechos laborales y protección para las personas que realizan trabajo doméstico, un sector con alta participación femenina.
Convenio sobre la Violencia y el Acoso	190	2019	Protege a todas las personas trabajadoras contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género.
Declaración de Filadelfia	N/A	1944	Reafirma el derecho de todas las personas a la igualdad de oportunidades sin discriminación por sexo.
Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras	N/A	1975	Promueve la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.
Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social	N/A	1977	Establece principios para la política social de empresas multinacionales.
Convenio sobre el Trabajo a Domicilio	177	1996	Regula el trabajo a domicilio y busca garantizar derechos laborales a quienes lo realizan.
Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	N/A	1998	Define principios fundamentales en el trabajo, incluyendo la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Nombre de la Normativa	Número del Convenio	Año	Descripción
Resolución sobre la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres	N/A	2004	Promueve la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.
Decisión del Consejo de Administración sobre la Incorporación del Enfoque de Género	N/A	2005	Define estrategias para integrar el enfoque de género en la cooperación técnica de la OIT.
Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa	N/A	2008	Promueve la justicia social en un contexto de globalización equitativa.
Resolución sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente	N/A	2009	Declara la igualdad de género como eje central del trabajo decente.
Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo	N/A	2019	Marca el compromiso de la OIT con el futuro del trabajo y la equidad de género.
Declaración de Filadelfia	N/A	1944	Reafirma el derecho de todas las personas a la igualdad de oportunidades sin discriminación por sexo.
Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras	N/A	1975	Promueve la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.
Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social	N/A	1977	Establece principios para la política social de empresas multinacionales.
Convenio sobre el Trabajo a Domicilio	N/A	1996	Regula el trabajo a domicilio y busca garantizar derechos laborales a quienes lo realizan.
Declaración sobre los Principios y Derechos	N/A	1998	Define principios fundamentales en el trabajo, incluyendo la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Nombre de la Normativa	Número del Convenio	Año	Descripción
Fundamentales en el Trabajo			
Resolución sobre la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres	N/A	2004	Promueve la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.
Decisión del Consejo de Administración sobre la Incorporación del Enfoque de Género	N/A	2005	Define estrategias para integrar el enfoque de género en la cooperación técnica de la OIT.
Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa	N/A	2008	Promueve la justicia social en un contexto de globalización equitativa.
Resolución sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente	N/A	2009	Declara la igualdad de género como eje central del trabajo decente.
Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo	N/A	2019	Marca el compromiso de la OIT con el futuro del trabajo y la equidad de género.

Nota: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

10.3. Anexo 3: Normativa Nacional en materia de Igualdad de Género

Tabla 3. *Normativa Nacional en materia de Igualdad de Género*

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
Constitución Política de Costa Rica.	1949 y 1968 y 1999	La Constitución Política consagra, en su artículo 33, el principio de Igualdad. El texto original del constituyente señalaba que “Todo hombre es igual ante la ley”. En el año 1968 el artículo es reformado para señalar que “Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Actualmente, a partir de la reforma de 1999, el actual texto indica que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.
Ley 7142 de Promoción de la	1990	Establece un conjunto de derechos políticos, sociales, económicos y educativos, entre otros, para que las mujeres no sufran discriminación por razón del sexo.

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
Igualdad Social de la Mujer.		Asimismo, señala en el artículo 19, que le corresponde al Instituto Nacional de Aprendizaje desarrollar un sistema de formación profesional para la mujer, que oriente las políticas, en el corto, mediano y largo plazo, hacia la capacitación integral de la mujer en los diversos sectores económicos. Esta capacitación deberá incluir el conocimiento de la legislación laboral correspondiente e inherente a los derechos de la mujer trabajadora. Y el artículo 20, menciona que la Institución deberá crear el departamento de formación profesional para la mujer, para lo cual destinará no menos del uno por ciento (1%) de su presupuesto anual.
Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.	1995	Establecimiento de un marco jurídico para la prevención y sanción del hostigamiento laboral en el empleo, tanto en el ámbito público como en el privado. La ley viene a dar cumplimiento a la responsabilidad del Estado de velar por un ambiente de seguridad y salud en las relaciones laborales, derecho consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política.
Ley 7586 contra la Violencia Domestica.	1996	Esta Ley regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, cuyo principio rector es el artículo 51 de la Constitución Política. Establece que las autoridades que intervengan en la aplicación de esta Ley brindarán protección especial a madres, personas menores de edad, personas adultas mayores y personas que presenten alguna condición de discapacidad, considerando las situaciones específicas de cada una. Asimismo, esta Ley protege, en particular, a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja o de abuso sexual intrafamiliar.
Ley 7654 de Pensiones Alimentarias.	1996	Esta ley regula lo concerniente a la prestación alimentaria derivada de las relaciones familiares, así como el procedimiento para aplicarla e interpretarla.
Ley 7801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres.	1998	La creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), es una acción del Estado costarricense para cumplir con los compromisos asumidos a nivel nacional e internacional para promover la igualdad y equidad de género y dentro de sus atribuciones se establece el promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.
Ley 8101 de Paternidad Responsable.	2001	Establece que, en la inscripción de nacimiento de hijos e hijas habidos fuera del matrimonio, se consignarán la paternidad y la maternidad, si la declaración es hecha por las dos personas que se atribuyen la calidad de progenitores y ambos la firman.

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
		La persona registradora deberá hacer el apercibimiento a la madre de las disposiciones legales y administrativas establecidas respecto de la declaración e inscripción de la paternidad; asimismo, de las responsabilidades civiles en que pueda incurrir por señalar como tal a quien, después de haberse sometido a las pruebas técnicas respectivas, no resulte ser el padre biológico; además, de las características de la certeza de la prueba de ADN y de la obligatoriedad de practicarse la prueba. Informada la madre y en ausencia de declaración del padre, ella podrá firmar el acta e indicar el nombre del presunto padre.
Ley de Penalización de Violencia contra la Mujer.	2007	Tiene como fin proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, como práctica discriminatoria por razón de género, específicamente en una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley No 6968, de 2 de octubre de 1984, así como en la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley No 7499, de 2 de mayo de 1995.
Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar	2008	Esta normativa establece un marco de coordinación interinstitucional para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, garantizando protección y acceso a servicios integrales para las víctimas. Además, fortalece la implementación de políticas públicas que promuevan la erradicación de la violencia contra las mujeres y la igualdad de género en el país.
Ley del Trabajo Doméstico Remunerado	2009	Define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, mejora sus condiciones laborales, en particular la jornada ordinaria efectiva de ocho horas diurna y establece condiciones específicas para las jóvenes trabajadoras domésticas de 15 a 19 años, entre otros. Esta ley se ve fortalecida con la aprobación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos adoptado por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que demanda la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas contra toda forma de abuso, acoso y violencia (Ley 9169 del 22 de octubre del 2013).

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
Reforma al Código Electoral.	2009	La Asamblea Legislativa de Costa Rica aprobó el Código Electoral de Costa Rica, Ley N° 8765 (Alcance N° 37 a La Gaceta N° 171 del 2 de setiembre de 2009), que viene a sustituir el anterior Código Electoral (Ley N° 1536 10 de diciembre de 1952 y sus reformas). Este artículo se referirá al Principio de Paridad de Género que consagra la nueva legislación y a los diversos aspectos acerca de cómo se interpreta ese principio.
Con la reforma a la Ley 8805 de Hostigamiento Sexual.	2010	Se amplía el ámbito de protección a las mujeres (tanto en el sector público como en el privado), en el trabajo, en las instituciones educativas, en los establecimientos de salud y otros lugares en los que se manifiesten actos de violencia tales como la violación, el abuso sexual, la tortura, la trata de personas, la prostitución forzada, entre otros. Su objetivo es prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de género.
Reforma a la Ley 8925 de Violencia Doméstica.	2011	Se obliga a las instancias del Estado con competencia en la materia a ampliar la oferta de servicios para la protección y atención especializada de mujeres en situaciones de violencia intrafamiliar, tales como el asesoramiento jurídico, acompañamiento y representación legal.
Ley 9095 contra la Trata de Personas.	2013	Amplia la descripción de disposiciones que favorecen la aplicación de principios fundamentales y fuentes de interpretación de instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos reconocidos de manera explícita, tales como la igualdad y no discriminación, la no revictimización, la proporcionalidad y la necesidad, entre otros. En esta Ley se crea la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas, con el fin de promover la formulación, ejecución, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas nacionales, regionales y locales, para la prevención del tráfico ilícito y la trata de personas, así como la atención y protección de las víctimas, y la persecución y sanción de las personas responsables. Se obliga expresamente al diseño de una Política Nacional contra la Trata de Personas.
Promulgación de la ley 9220 de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.	2014	Se crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Redcudi), con la finalidad de establecer un sistema de cuido y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuido y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral.

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
		Es uno de los grandes retos en la actualidad para el diseño de acciones públicas por parte del Estado a favor de la población objetivo-prevista en esta ley y de la igualdad para la autonomía económica de las mujeres.
Reforma al Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)35 mediante el Acuerdo N° 8744 del 9 de octubre.	2014	Permite el acceso al seguro social de parejas del mismo sexo por beneficio familiar.
Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral.	2016	Establece en el capítulo 8 la prohibición de discriminación en el trabajo por sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, etnia, estado civil y otras formas análogas de discriminación.
Ley 9406 de Relaciones Impropias.	2016	Penaliza este tipo de relaciones abusivas, su naturalización en la sociedad sigue siendo un factor de vulnerabilidad para las niñas y adolescentes, que tiene consecuencias directas en su desarrollo y bienestar.
Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, mediante el Decreto Ejecutivo N° 39680-MP.	2016	Establece el deber de resguardar la identidad de género en el expediente personal e historial de la persona funcionaria pública adscrita a este régimen, así como el resguardo a no recibir acoso o burlas por su identidad, el derecho a ser llamadas como decidan, reservar discreción y confidencialidad sobre su identidad, abstenerse de realizar cualquier practica o restricción que menoscabe sus derechos.
Directriz N° MTSS-DMT-DR-5-2018.	2018	Ministro de Trabajo y Seguridad Social, firmó la incorporación el beneficio de pensión por muerte a parejas del mismo sexo que cuenten con el Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional. Con esta medida el Ministerio busca el respeto de igualdad y dignidad humana de las parejas conformadas por personas del mismo sexo.
Ley N° 9728, conocida como la Ley de Educación y Formación Técnica Dual	2019	Esta legislación regula la educación y formación técnico-profesional en la modalidad dual, que combina la enseñanza teórica en instituciones educativas con la formación práctica en empresas. El objetivo es proporcionar a las personas estudiantes competencias y habilidades que respondan a las necesidades del sector productivo.
Ley de Acoso Sexual Callejero N. 9877	2020	Tiene como objetivo garantizar el igual derecho, a todas las personas, de transitar o permanecer libres de acoso sexual en espacios públicos, en espacios privados de acceso público y en medios de

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política.
		transporte remunerado de personas, ya sean públicos o privados, estableciendo medidas para prevenir y sancionar esta expresión de violencia y discriminación sexual que atentan contra la dignidad y seguridad de las personas.
Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política. Ley n.° 10235	2022	El objetivo de la presente ley es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política del país.

Nota: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa

10.4. Anexo 4: Marco jurídico del Instituto Nacional de Aprendizaje

Tabla 4 *Marco Jurídico del Instituto Nacional de Aprendizaje*

Normativa	Año de Emisión	Resumen
Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	1965	Establece la creación del INA como una entidad de derecho público con el objetivo de promover la capacitación y formación profesional en Costa Rica, contribuyendo al desarrollo económico y la inclusión social del país.
Reglamento a la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje	1983	Detalla la aplicación de la Ley Orgánica del INA, estableciendo normas sobre la estructura, funciones y administración del instituto, incluyendo la organización funcional y la gestión de recursos humanos y financieros.
Ley de Financiamiento para el Desarrollo de la Educación Técnica Profesional	2001	Regula el financiamiento de la educación técnica y profesional en Costa Rica, destacando la importancia de invertir en la formación de habilidades y competencias para mejorar la empleabilidad y la competitividad del país.
Reglamento de Participantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje	2008	Define las normas de evaluación de los aprendizajes en el INA, abarcando la planificación, elaboración y administración de instrumentos de evaluación, así como las funciones y responsabilidades del personal docente y de los participantes.
Reglamento de la Ley de Financiamiento para el	2002	Especifica las disposiciones operativas y administrativas para la implementación de la

Normativa	Año de Emisión	Resumen
Desarrollo de la Educación Técnica Profesional		Ley de Financiamiento para el Desarrollo de la Educación Técnica Profesional, detallando los mecanismos de asignación de fondos y evaluación de programas.
Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del Instituto Nacional de Aprendizaje	2014	Establece las normas para la operación de la Junta de Relaciones Laborales del INA, un órgano bipartito que aborda temas laborales, incluyendo denuncias por persecución y conflictos colectivos.
Reglamento para las personas estudiantes en los Servicios de capacitación y formación profesional en el INA	2020	Presenta normas que regulan la participación de las personas estudiantes en los SCFP del INA. Es de aplicación obligatoria para las personas estudiantes, funcionarias y externas del INA.
Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Instituto Nacional de Aprendizaje	2021	Establece procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral dentro del INA, promoviendo un ambiente de respeto e igualdad en el entorno de trabajo.
Reglamento para el Desarrollo de la Educación Técnica Profesional (Ley 9133)	2021	Modifica y actualiza las disposiciones relacionadas con la Ley Orgánica del INA, enfocándose en la modernización y mejora de la capacitación y formación profesional en Costa Rica.
Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje	2022	Establece políticas y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el INA, asegurando un entorno educativo y laboral seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad.
Reglamento Autónomo de Servicio del INA	2024	Regula las relaciones de empleo entre el INA y sus personas servidoras.

Nota: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

Capítulo IV: Plan de acción de la política.

EJE 1: Fortalecimiento de la cultura y clima organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Diseñar, desarrollar y evaluar procesos de formación en los siguientes temas: • Prevención y atención de la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones. • Acoso laboral conforme a lo establecido en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). • Hostigamiento sexual y el acoso sexual callejero. • Violencia y discriminación. • Igualdad de género y eliminación de toda forma de discriminación por razones de género. • Promoción de masculinidades igualitarias, salud sexual masculina, paternidades	Diseñar, desarrollar, implementar y evaluar un programa institucional de formación continua, que abarque ocho ejes temáticos prioritarios en materia de igualdad y no discriminación, con el propósito de capacitar al menos al 40 % del personal institucional en un periodo de cuatro años, mediante procesos formativos sistemáticos, participativos, interseccionales y evaluables.	1.Porcentaje de personal que participa anualmente en los procesos formativos sobre igualdad y no discriminación.		0	40%	10%	10%	10%	10%	URH	APIEG	Aprobado

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
responsables y corresponsabilidad social en el trabajo de los cuidados. • Desarrollo de liderazgos sensibles al género y estrategias de empoderamiento dirigidas a mujeres. • Procesos de selección, reclutamiento y contratación de personal con enfoque de género. • Presupuestos con enfoque de género.												
Realizar una evaluación de procesos y resultados del I Plan de Acción de Igualdad de género del INA, analizando tanto los procesos desarrollados como los resultados, con el fin de identificar señales de cambio cultural en la organización/institución y áreas de mejora.	Una evaluación del avance del I Plan de Acción de Igualdad de género del INA.		2.Porcentaje de personas participantes de la comunidad INA que reconocen avances en las prácticas y actitudes institucionales hacia la igualdad de género, medido a través de encuestas y metodologías participativas.		1			1		APIEG		
Implementar procesos de sensibilización en reclutamiento, selección y contratación de	Implementar 2 procesos de sensibilización al año en	3.Cantidad de procesos de sensibilizaci			8	2	2	2	2	URH-APIEG		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
personal libres de sesgos inconscientes, dirigidos 12 Núcleos de Formación (jefaturas de núcleos y gestión administrativa).	reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos inconscientes, dirigidos 12 Núcleos de Formación (jefaturas de núcleos y gestión administrativa).	ón en la temática de sesgos inconscientes según el procedimiento P URH PD 01										
Revisar, actualizar y ajustar reglamentos de comisiones institucionales, con el fin de garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres.	Revisar, actualizar y ajustar los reglamentos de comisiones institucionales.	4. Reglamentos de comisiones institucionales actualizados		0	2	1	1			Gerencia General	Asesoría legal	
	Comisiones institucionales cuentan con una integración paritaria (al menos 40%-60% de participación de cada sexo).		5.Porcentaje de comisiones con una integración paritaria (al menos 40%-60% de participación de cada sexo).		30%			30%	30%	Gerencia General		
Diseñar un plan institucional de campañas con la utilización de elementos visuales y auditivos, en los siguientes temas: 1. Masculinidades igualitarias, Paternidades responsables y corresponsabilidad social de los cuidados.	Diseñar y ejecutar dos campañas institucionales anuales que integren elementos visuales y auditivos sobre temáticas de igualdad de género, discriminación y violencia contra las mujeres, asegurando su	6.Número de campañas institucionales implementadas con enfoque de igualdad de género y no discriminación.		0	8	2	2	2	2	Asesoría de comunicación	APIEG	Aceptado

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
2. Publicidad sexista 3. Aumento de mujeres en áreas de mayor demanda laboral 4. Hostigamiento sexual. 5. Acoso sexual callejero. 6. Violencia contra las mujeres. 7. Acoso laboral, conforme al Convenio 190 de la OIT. 8. No discriminación para promover el cambio cultural para la igualdad de género.	difusión en medios internos y redes institucionales.											
Desarrollar un proceso de sensibilización en centros colaboradores y entidades con servicios de capacitación y formación profesional acreditados, para fortalecer capacidades en la identificación, prevención y sanción del hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres, promoviendo entornos formativos seguros y libres de violencia.	Distribuir materiales informativos con enfoque de prevención del hostigamiento sexual y la VcM en el 100% de los centros colaboradores y acreditados.	7.Porcentaje de centros colaboradores y entidades con servicios de capacitación y formación profesional acreditados que han recibido materiales informativos sobre hostigamiento sexual y violencia contra las mujeres.		0	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	Centros colaboradores y acreditación Gestión SINAFOR	APIEG	

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Diseñar e implementar una estrategia institucional de información, sensibilización con el objetivo de garantizar el derecho a la salud, combatir estigmas y promover la igualdad en el acceso a condiciones dignas e higiénicas para todas las personas que menstrúan.	Implementar una campaña educativa sobre salud menstrual de forma anual.	8.Número de campañas realizadas sobre salud menstrual.		0	4	1	1	1	1	URH	Área de Salud	
Diseñar un modelo de regionalización progresiva de los servicios de salud institucionales, en todas las regiones del país, con el fin de reducir desigualdades territoriales y garantizar el acceso efectivo y digno a la salud para la población estudiantil y funcionaria del INA.	Diseñar e implementar un modelo de regionalización progresiva de los servicios de salud institucionales en al menos tres regiones piloto durante el período priorizando aquellas con mayores brechas territoriales en acceso a servicios-	9.Modelo técnico validado y aplicado en 3 regiones piloto con diagnóstico base, rutas de atención definidas, y servicios mínimos de salud activados para la población estudiantil y funcionaria.		0	1 modelo de regionalización y 3 regiones piloto	1 modelo	1 región piloto	1 región piloto	1 región piloto	Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos		Pendiente de respuesta
Actualizar el diagnóstico institucional de brechas de género en todas las regiones y núcleos formativos del INA, mediante una estrategia metodológica integral que combine datos cuantitativos y cualitativos, identifique	Realizar una actualización anual del diagnóstico de brechas de género institucional.	10.Diagnóstico institucional de brechas de género actualizado.		1	3		1	1	1	APIEG		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
desigualdades estructurales, barreras diferenciadas y necesidades específicas del personal y estudiantado, e incorpore el enfoque de género, interseccionalidad y curso de vida como ejes analíticos.												
Garantizar que todos los códigos de equipo, herramientas y materiales de protección personal, incluyendo uniformes, calzado, mascarillas, guantes, orejeras anteojos y todo aquello que la institución proporcione al estudiantado y al funcionariado para su proceso de aprendizaje o de trabajo que conforman las listas de recursos didácticos de los diferentes SCFP cuenten con descripciones que consideren diferentes tamaños, formas, niveles, entre otros, que se ajusten a todas las posibles características de las personas.	Garantizar que el 100% de códigos de equipo, herramientas y materiales de protección personal provisto por el INA, que conforman las listas de recursos didácticos de los diferentes SCFP cuenten con descripciones que consideren diferentes tamaños, formas, niveles, entre otros, que se ajusten a todas las posibles características de las personas asegurando su uso seguro y confortable.	11.Porcentaje de códigos de equipo, herramientas y materiales que conforman las listas de recursos didácticos de los diferentes SCFP cuenten con descripciones que consideren diferentes tamaños, formas, niveles, entre otros, que se ajusten a todas las posibles características de las personas.		0	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos 0		

EJE 2: Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres (Empresariedad)

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Desarrollo de programas diferenciados con enfoque de género para el cierre de brechas y la autonomía económica de las mujeres incorporando medidas afirmativas que prioricen la participación de mujeres en condición de vulnerabilidad o subrepresentadas en sectores estratégicos de formación, con el fin de promover su autonomía económica y reducir brechas de acceso, permanencia y empleabilidad.	Diseñar un programa diferenciado con enfoque de género que defina objetivos claros, criterios de selección y contenidos adaptados.	12.Programa de formación diferenciado con enfoque de género diseñado.		0	1	1				UFODE		Recursos necesarios: personal de la UFODE quien cuenta con experiencia y formación en atención empresarial. Recursos económicos asociados al cumplimiento de la meta Sistema Banca para el Desarrollo.
	Implementar el programa con una meta de 450 mujeres por el periodo, priorizando aquellas en condición de vulnerabilidad o subrepresentadas en sectores estratégicos.	13.Número de mujeres participantes en el programa por año, desagregado por condición de vulnerabilidad y representación sectorial.		0	450	50	100	150	150	UFODE	Instituciones aliadas/ contratistas	Recursos necesarios: personal de la UFODE quien cuenta con experiencia y formación en atención empresarial. Recursos económicos asociados al cumplimiento de la meta Sistema

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
												Banca para el Desarrollo.
Realización de investigaciones con perspectiva de género sobre la participación de las mujeres en la empresariedad en áreas estratégicas.	Realizar una investigación al año con recomendaciones concretas para la toma de decisiones.	14.Número de investigaciones realizadas con enfoque de género en sectores estratégicos.		0	3		1	1	1	UFODE		Recursos necesarios: personal de la UFODE quien cuenta con experiencia y formación en atención empresarial. Recursos económicos asociados al cumplimiento de la meta Sistema Banca para el Desarrollo.
Generación de datos con perspectiva de género sobre la participación de las mujeres en la empresariedad, promoviendo la toma de decisiones basada en evidencia.	Diseñar herramienta para la recolección y sistematización de datos con enfoque de género.	15.Herramienta diseñada para la recolección y sistematización de datos con enfoque de género elaborado.		0	1	1				UFODE		Recursos necesarios: personal de la UFODE quien cuenta con experiencia y formación en atención empresarial. Recursos económicos asociados al cumplimiento de la meta Sistema
	Generar y publicar al menos 1 informe	16.Número de informes anuales		0	3		1	1	1	UFODE		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
	anual con análisis de datos y recomendaciones aplicadas a la planificación.	generados con análisis de género aplicables a decisiones institucionales.										Banca para el Desarrollo.
Impulso de participación de mujeres en programas de becas para la empresariedad a nivel nacional.	1 programa de becas para mujeres realizado de forma anual.	17.Número de programas de becas activados con enfoque de género.		0	4	1	1	1	1	UFODE		Recursos necesarios: personal de la UFODE quien cuenta con experiencia y formación en atención empresarial. Recursos económicos asociados al cumplimiento de la meta Sistema Banca para el Desarrollo.

EJE 2: Fortalecimiento para la autonomía económica de las mujeres (Empleabilidad)

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Atención de mujeres para la inserción al mercado laboral mediante charlas que les proporcionen herramientas para la búsqueda activa de empleo, y el acceso informado de oportunidades al mercado laboral.	Brindar al menos 12 charlas al año de intermediación laboral con enfoque de género.	18.Número de charlas de intermediación laboral brindadas al año.			48	12	12	12	12	ANE		
Incorporación del enfoque de género en los servicios de intermediación y orientación laboral	Al menos 1 asesoría al año al personal de orientación e intermediación de la ANE.	19.Cantidad de asesorías con enfoque de género brindadas al personal de orientación e intermediación de la ANE.			4	1	1	1	1	APIEG		
Diseñar y ejecutar una evaluación de resultados sobre la inserción laboral de las mujeres egresadas de los programas de formación con mayores niveles de asimetría de género y mayor demanda en el mercado laboral, con el fin de generar evidencia para la toma de decisiones orientadas al cierre de	Realizar una evaluación de resultados de la inserción laboral en el área de estudio de las mujeres egresadas de los programas con mayor asimetría de	20.Evaluación de resultados de la inserción laboral en el área de estudio de las mujeres egresadas de los programas con mayor asimetría de género y de		0	1				1	UPE		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
brechas y la mejora de políticas institucionales.	género y de mayor demanda laboral	mayor demanda laboral.										
Fortalecimiento de alianzas estratégicas con empresas para promover la contratación de las mujeres egresadas del INA en las áreas de mayor demanda laboral.	Realizar al menos una campaña al año.	21.Cantidad de campañas de divulgación con enfoque de género realizas con empresas registradas en la plataforma de la ANE y comités consultivos de enlace.		0	4	1	1	1	1	ANE	APIEG y Asesoría de Comunicación	Diseño de material divulgativo: AC-APIEG. Envío de material divulgativo a empresas: ANE.
	Al menos 3 charlas al año, sobre el tema sesgos inconscientes	22.Número de charlas sobre sesgos inconscientes dirigidas a las personas empresarias que participan en las ferias de empleo-.		0	12	3	3	3	3	ANE	APIEG	

EJE 3: Acceso y permanencia de las mujeres en SCFP que demanda el mercado laboral.

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Diseñar una estrategia de trabajo en masculinidades igualitarias dirigida a estudiantes del INA en pro de una cultura no machista y libre de cualquier tipo de violencia.	Diseño de una estrategia de trabajo en masculinidades igualitarias dirigida a estudiantes del INA en pro de una cultura no machista y libre de cualquier tipo de violencia.	23.Estrategia de trabajo diseñada			1	1				APIEG		
Implementar una estrategia de trabajo en masculinidades igualitarias dirigida a estudiantes del INA en pro de una cultura no machista y libre de cualquier tipo de violencia.	Implementar una estrategia de trabajo en masculinidades igualitarias, con el propósito de capacitar al menos a 300 hombres estudiantes	24.Número de estudiantes que participa anualmente en los procesos formativos sobre igualdad y no discriminación.			1.200 estudiantes	300	300	300	300	Gestión regional	APIEG	Para el cumplimiento de dicho indicador la APIEG diseñará el plan de trabajo que incluye los talleres “promoviendo relaciones sanas” y coordinará con las nueve unidades regionales

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
	de forma anual.											para su aplicación; además de algunas otras acciones en el marco del fomento de masculinidades igualitarias con los estudiantes
Identificación de ocupaciones de mayor demanda laboral con asimetría de género.	Dos informes cada dos años	25.Cantidad de informes realizadas sobre ocupaciones de mayor demanda laboral, con asimetría de género.		0	4		2		2	UPE		
Diseñar un estrategia de atracción de mujeres a áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género.	Estrategia de atracción de mujeres a áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género.	26.Un plan diseñado			1	x				APIEG		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Implementar una estrategia de atracción de mujeres a áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género.	Implementación de una estrategia de atracción de 3 actividades al año, que incluya acciones de divulgación, comunicación y atracción de mujeres, así como el registro de mujeres interesadas.	27.Cantidad de actividades de divulgación y atracción realizadas con enfoque de género dirigidas a mujeres.			12	3	3	3	3	Gestión Regional		Para el cumplimiento de dicho indicador la APIEG asesorará y participará, en caso de ser necesarios, en actividades de divulgación y atracción realizadas con enfoque de género dirigidas a mujeres
	Incrementar en al menos un 35% la matrícula de mujeres en programas del INA vinculados a áreas de alta demanda laboral y mayor asimetría de género en un plazo de		28.Porcentaje de aumento en la matrícula de mujeres en programas del INA vinculados a áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género.		35%	8%	9%	9%	9%	Gestión Regional		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
	cuatro años.											
Diseñar actividades que favorezcan la permanencia de mujeres en áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género, que incluya seguimiento desde Bienestar Estudiantil, ayudas económicas, capacitación al personal docente, investigación sobre necesidades de las estudiantes, encuentros en áreas de mayor demanda y asimetría de género, entre otras acciones de acompañamiento.	Un diseño de actividades que favorezcan la permanencia de mujeres en áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género, que incluya seguimiento desde Bienestar Estudiantil, ayudas económicas, capacitación al personal docente, investigación sobre necesidades de las estudiantes, encuentros en áreas de	29.Diseño realizado		0	1	1				APIEG		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
	mayor demanda y asimetría de género, entre otras acciones de acompaña miento.											
Ejecutar actividades que favorezcan la permanencia de mujeres en áreas de mayor demanda laboral y asimetría de género, que incluya seguimiento desde Bienestar Estudiantil, ayudas económicas, capacitación al personal docente, investigación sobre necesidades de las estudiantes, encuentros de mujeres en áreas de mayor demanda y asimetría de género, entre otras acciones de acompañamiento.	Al menos 9 actividades anuales que favorezcan la permanencia de las mujeres.	30.Número de actividades realizadas.		0	36	9	9	9	9	Gestión Regional.		
	Lograr que al menos el 80% de las mujeres estudiantes inscritas en programas de mayor demanda y asimetría de género en los centros participantes permanezcan activas al finalizar cada programa.	31.Porcentaje de mujeres matriculadas en áreas de mayor demanda y asimetría de género que continúan activas al finalizar el programa.			80%	80%	80%	80%	80%	Gestión Regional.		

EJE 4 Desarrollo del enfoque de género en el modelo curricular para la Formación Profesional del INA.

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
Establecer y poner en marcha un mecanismo de verificación que garantice la inclusión sistemática del enfoque de género en todas las etapas del proceso investigativo del INA	Diseñar e institucionalizar un mecanismo técnico de verificación de la incorporación del enfoque de género en la investigación del INA	32.Diseño e institucionalización de un mecanismo de verificación de la incorporación del enfoque de género en la investigación			1	1				APIEG		
Fortalecer la gestión e implementación de los SCFP mediante la capacitación del personal técnico-docente y la provisión de recursos que garanticen la aplicación del enfoque de género en los procesos formativos.	Diseño de un plan de capacitación y asesoría continua que garanticen la aplicación del enfoque de género en los procesos formativos	33.Plan de capacitación y asesoría continúa diseñado sobre transversalización del enfoque de género en los SCFP.		0	1	1				APIEG		
	Capacitar y asesora al 75% del personal docente involucrado en la implementación de los SCFP priorizados.	34.Número y porcentaje de personas formadoras capacitadas y asesoradas en género y educación inclusiva.		0	75%		25%	25%	25%	APIEG	PDRH -GFST	

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
	Diseñar una lista de verificación para incorporar los criterios de género en el diseño curricular, en el apartado de revisión técnica curricular del módulo.	35.Lista de verificación para incorporar los criterios de género en el diseño curricular en el apartado de revisión técnica del módulo.		0	1	1				APIEG		
Incorporar indicadores de igualdad de género en los procesos de evaluación y seguimiento de la implementación de los SCFP, para medir la efectividad del enfoque de género en la formación profesional.	Al menos el 70% de las mujeres participantes en los SCFP en áreas de mayor demanda en el mercado laboral y con asimetría de género reportan condiciones percibidas en al menos una de las siguientes dimensiones: trato igualitario,		36.Porcentaje de mujeres participantes de los SCFP en áreas de mayor demanda en el mercado laboral y con asimetría de género que reportan condicione	0	70%	10%	20%	20%	20%	APIEG		

Acción	Meta del plan (4 años)	Indicador de proceso	Indicador de resultado	Línea Base	Meta del periodo	Meta anual				Responsable	Co-responsable	Recursos
						2026	2027	2028	2029			
	apoyo para la permanencia, entre otros.		s percibidas para el acceso, permanencia, aprendizaje atribuibles a la incorporación del enfoque de género en la formación profesional									
Brindar asesoría técnica a equipos de trabajo para la aplicación del enfoque de género en el diseño de los SCFP.	Realizar al menos 52 asesorías técnicas en el período sobre enfoque de género en los SCFP	37.Número de asesorías brindadas para la transversalización del enfoque de género en los SCFP.			52	13	13	13	13	APIEG		

Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

09 de abril de 2026
GG-545-2026

Señora
Ana Lucrecia Alfaro Castellón
Jefatura
Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género

ASUNTO: Traslado del acuerdo JD-AC-92-2026 sobre la "Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje 2026-2037 y su Plan de Acción 2026-2029".

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Traslado (ligado en el SCC) para el cumplimiento respectivo, en coordinación con esta Gerencia General, el acuerdo de Junta Directiva: JD-AC-92-2026, de la sesión ordinaria N.11-2026, celebrada el 23 de marzo del presente año, que detalla lo siguiente:

> **PRIMERO:** Aprobar la Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje 2026-2037 y su Plan de Acción 2026-2029, presentado por la APIEG y remitido mediante los oficios GG-396 2026 y APIEG-418-2025.
>
> **SEGUNDO:** Se Instruye a la Gerencia General y a la APIEG, la implementación de la política en cita.

Finalmente, se le solicita informar vía oficio a esta Gerencia sobre las acciones de cumplimiento para la evidencia correspondiente.

Cordialmente,

Paula Valenciano Campos
Firmado digitalmente
Gerente General

JVF

Copias.
Sr. Christian Rucavado Leandro. Presidente Ejecutivo.
Sr. Jose Mario Agüero Quesada. Asesor. Gerencia General.