



PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA  
DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN  
DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

# PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

---

Comisión Institucional para la Igualdad y  
la No Discriminación hacia la Población LGBTI

Marzo, 2022



## Tabla de Contenido

AGRADECIMIENTOS.....	1
PRESENTACIÓN.....	2
METODOLOGÍA .....	4
Gráfico No. 1	
Etapas del proceso de formulación del Plan de Acción 2020-2023 ....	5
ENFOQUES ORIENTADORES .....	6
Enfoque de Derechos Humanos: .....	6
Enfoque de Género: .....	6
Enfoque generacional: .....	7
Enfoque de diversidades:.....	7
Enfoque de interseccionalidad: .....	7
Enfoque de Interculturalidad: .....	7
Enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP) y Gestión por Resultados en el Desarrollo (GpRD): .....	8
PLAN DE ACCIÓN.....	9
Tabla 1. Líneas estratégicas del Plan de Acción 2022-2025.....	10
Tabla 2. Actividades del Plan de Acción 2022-2025.....	12
MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	26
<b>Tabla 3.</b> Monitoreo y seguimiento del Plan de Acción 2022-2025. ....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43



## **AGRADECIMIENTOS**

“Agradecemos el apoyo de la Asesoría para Igualdad y Equidad de Género, Asesoría Legal y las Unidades Regionales, así como a las personas enlaces regionales y a quienes integran el Comité Central de esta Comisión: sin su plural y comprometido trabajo, este plan de acción no hubiese sido posible.

Mención especial a Laura Sánchez y Ana Cristina Solano de la organización Hivos, por su entrega y dedicación en la lucha por las libertades y la búsqueda de la igualdad para todas las personas usuarias y funcionarias de la institución.”

**Comisión Institucional para la Igualdad  
y la No Discriminación hacia la Población LGBTI**

## PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), fundado en 1965, tiene como misión la transformación de la sociedad costarricense a través de la educación y formación técnica profesional. Busca impactar en la calidad de vida de las y los habitantes en el país y, además, dinamizar la economía como herramienta para el bienestar colectivo.

Para el logro de anterior, todas las dependencias a lo interno del INA colaboran activamente para que las labores de formación y administrativas se brinden con los mayores estándares de calidad y entendiendo que la justicia social debe estar en el centro de las acciones públicas.

Dentro de esta igualdad y reequilibrio de oportunidades, la institución ha procurado constituirse en un espacio de formación y de trabajo libre de cualquier manifestación de violencia y discriminación y aún más relevante, brindar oportunidades a las poblaciones que históricamente han sido vulnerabilizadas en la sociedad como son las mujeres, indígenas, afrodescendientes, migrantes, en situación de calle, pobreza y, por el objetivo de este Plan de Acción, especial atención a las personas LGBTIQ+.

Las lesbianas, gais, bisexuales, intersexuales, trans, queer y otros cuerpos disidentes ha encontrado barreras sistemáticas en la sociedad y en las instituciones públicas que violentan sus derechos humanos y es con sus luchas que han colocado en la opinión pública la necesidad de transformar las intervenciones públicas para erradicar las violaciones a sus derechos.

El rasgo intrínseco en las labores institucionales y las reivindicaciones desde las poblaciones disidentes incentiva que, en el 2013, mediante acuerdo N°226-2013-JD-V2, la Junta Directiva declare públicamente al Instituto Nacional de Aprendizaje como institución libre de homofobia y transfobia:

*“Se declara al Instituto Nacional de Aprendizaje como institución libre de homofobia y transfobia, reiterando su compromiso con el respeto a los derechos humanos de todas las personas, la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia existentes (enfocando acciones específicas contra la discriminación agravada por la orientación sexual y la identidad de género) y el fomento de una cultura de respeto a las diferencias; desarrollando para ello, campañas internas para informar, sensibilizar y prevenir el hostigamiento sexual, el acoso sexista, la violencia, así como la homofobia y transfobia; procesos de reflexión respetuosos de la diversidad sexual entre el personal y estudiantado y la difusión de esta declaración.” (p. 1).*

Para el 2015, siguiendo lo indicado en la Directriz 25-P “Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa”, emitida por la Presidencia de la República, se procedió a la conformación de la Comisión para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI, en adelante llamada como Comisión LGBTI.

La Comisión LGBTI ha estado conformada, desde su establecimiento, por personas funcionarias de diferentes instancias en los niveles centrales y regionales. Para el año 2022, está constituida por:

Nivel central	
Presidencia Ejecutiva	Erick Sandoval Corrales
Unidad de Recursos Humanos	Pablo Esteban Herrera Villalobos
Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género	José Mario Agüero Quesada
Unidad de Servicio al Usuario	Clara Guido Chavarría (titular) Lilliam Alfaro Cubillo (suplente)
Contraloría de Servicios	Henry Il Quesada Ramírez (titular) Katherine Víquez Vargas (suplente)
Asesoría de Desarrollo Social	Damaris Vargas Aguilar
Núcleo de Turismo	Lisbeth Rodríguez Benavidez

Nivel regional	
Unidad Regional Heredia	Carmen Durán Quirós
Unidad Regional Central Occidental	Magaly Ramírez Rodríguez Dunia Espinoza Esquivel
Unidad Regional Chorotega	Kattya Cerdas Manzanares
Unidad Regional Central Oriental	Grettel Sánchez Altamirano
Unidad Regional Brunca	Natalia Barboza Granados
Unidad Regional Cartago	Simón Fuentes Pacheco
Unidad Regional Pacífico Central	Shirleny Prendas Anchía
Unidad Regional Huetar Caribe	Luz Marlene Castillo Jiménez
Unidad Regional Huetar Norte	Mauren Chacón Huertas

Además, la Comisión cuenta con posibilidad de integrar a personas funcionarias del colectivo LGBTIQ+ que quieran sumarse de forma voluntaria.

Con respecto a sus labores, este espacio tiene entre sus funciones la sensibilización y formación del funcionariado en diversidad sexual y derechos humanos, brindar asistencias técnicas a lo interno de la institución, impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato respetuoso a las necesidades de la población sexualmente diversa y asegurar el acceso a información sobre el mecanismo de denuncia institucional, entre otras.

Cabe destacar que la Comisión, como parte de armonizar sus funciones, cuenta con la la tarea de construir un plan de acción que permita integrar varias labores que ya realiza la

Comisión y adicionar actividades que permitan a la institución dar respuesta oportuna a las necesidades de la población LGBTIQ+ y seguir avanzando en el reconocimiento de sus derechos.

Para la consecución de esta última función, la Comisión LGBTI, en alianza con la organización HIVOS, empieza el proceso de construcción en el 2020 que culmina con la aprobación y divulgación del presente documento titulado *“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”*.

Este Plan de Acción se consolida como la herramienta de articulación intrainstitucional para impulsar la igualdad de derechos para la población LGBTIQ+ y, además, se alinea con la Política de Igualdad de Género del INA, vigente desde el 2013, y su II Plan de Acción 2019-2023. También responde a los cambios establecidos dentro del Modelo Curricular vigente.

## METODOLOGÍA

Para la elaboración de este Plan de Acción, se utilizaron metodologías como la Teoría de Cambio y el “Design Thinking”.

La Teoría de Cambio como enfoque, se constituye en un marco para todas las acciones de pensar, actuar y darle sentido a las intervenciones que intencionalmente se desean desarrollar para producir procesos de cambio social (Hivos, 2015). Esta aproximación permite analizar la complejidad de los sistemas sociales en los cuales se desea influir, para producir un cambio positivo.

En este caso, se utilizó la Teoría de Cambio en dos sentidos (Hivos, 2015):

- Por una parte, como un enfoque que permitió navegar y analizar la complejidad del cambio social. Esta forma de ver el mundo permitió durante este proceso, que las personas involucradas se cuestionaran constantemente y de manera crítica lo que estaban pensando y planteando. Se trató de no dar nada por sentado, y más bien lidiar con la incertidumbre y reconocer lo inevitable de las diferentes perspectivas.
- La Teoría de Cambio también fue utilizada como proceso de análisis y reflexión, lo cual significa que se conduce un proceso que no es lineal, sino que es un ciclo de constantes idas y vueltas para cuestionarse los diferentes aspectos del cambio.

A diferencia del enfoque de Marco Lógico, que es el más utilizado en este tipo de procesos de planificación, la Teoría de Cambio parte de la premisa de que los procesos de cambio social son complejos e impredecibles, y que existen diferentes perspectivas sobre qué se necesita cambiar y por qué. Además, a diferencia del enfoque del Marco Lógico, la Teoría de Cambio recupera constantemente análisis completos y profundos sobre el contexto en



el cual van a desarrollarse las intervenciones, así como los supuestos que estarían en la base del éxito del cambio (Hivos, 2015).

En este caso, la Teoría de Cambio no fue utilizada como producto; el producto que se presenta a continuación en este documento no está presentado ni graficado como una Teoría de Cambio, sino que, para que pueda cumplir con los estándares de planificación institucional a nivel nacional, emitidos por MIDEPLAN, luego del proceso de elaboración bajo el enfoque de Teoría de Cambio, se realizó un proceso de conversión de algunos términos y resultados, a los términos y resultados que se utilizan desde el Marco Lógico, porque en términos de producto, son perfectamente convertibles y compatibles.

El proceso desarrollado tuvo la participación de toda la Comisión Institucional para la Igualdad y no Discriminación hacia las personas LGBTI, trabajando en algunas ocasiones con la Comisión ampliada y otras veces con una subcomisión encargada de este proceso en particular.

El gráfico No. 1 muestra las diferentes etapas del proceso, las cuales no pueden describirse linealmente, según lo expuesto anteriormente sobre la Teoría de Cambio, pues sobre varios de estos asuntos se volvió una y otra vez para reconstruir, reanalizar, revalidar, entre otros.

**Gráfico No. 1**  
**Etapas del proceso de formulación del Plan de Acción 2020-2023**



*Fuente: Elaboración propia (2022).*

## ENFOQUES ORIENTADORES

Toda persona funcionaria, al ser parte de un Estado garante de derechos, tiene responsabilidad de velar por el cumplimiento de convenios internacionales, leyes nacionales, decretos y normativa propia de cada unidad funcional -ministerios, instituciones autónomas, otras-.

Además, el Estado social de derecho costarricense se fundamenta, entre otros, en el respeto a los derechos humanos, la paz, la igualdad de oportunidades, la protección del ambiente; es así como toda persona funcionaria pública, y las acciones estatales como la Capacitación y Formación Profesional, deben hacer efectivos tales principios.

El presente Plan de Acción, de acuerdo con lo antes indicado, se fundamenta en los enfoques que se detallan continuación y en su esencia básica de igualdad, respeto y no discriminación, entendiendo que el límite de la libertad individual se ubica en los iguales derechos que cobijan a la otra persona.

- **Enfoque de Derechos Humanos:**

El enfoque de Derechos Humanos procura el reconocimiento de que todas las personas son sujetas de protección por parte de los Estados, para garantizar condiciones básicas de existencia dignas y de bienestar.

Lo anterior sin distinción de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, lugar de residencia, condición de discapacidad, etnia, rasgos físicos, religión, lengua, o cualquier otra condición inherente al ser humano.

- **Enfoque de Género:**

El enfoque de género es una metodología que brinda herramientas para el análisis de brechas y desigualdades en derechos y oportunidades que favorezcan el cambio social. A la vez es una forma crítica de mirar las relaciones humanas, ya que

“se encarga de cuestionar, analizar y proponer nuevas formas de vivir y visualizar los géneros, en un contexto de respeto por la diversidad y los derechos humanos; sin descuidar que las diferencias, cuando implican inequidad y desigualdad, deben ser cambiadas”. (INA, 2019, p.21).

Aspira a la construcción de sistemas sociales justos y relaciones humanas horizontales, sin discriminación ni explotación, lo que requiere el reconocimiento de la diversidad y el respeto mutuo.

- **Enfoque generacional:**

Este enfoque visualiza que los derechos humanos no son estáticos, sino que se adaptan o varían según las necesidades de las personas, de acuerdo con el momento del ciclo de vida que atraviesan.

- **Enfoque de diversidades:**

Una característica básica de la humanidad es la diversidad, cada persona es única e irrepetible, por lo tanto, distinta de todas las demás.

Aspectos y condiciones tales como cultura, sexo, identidad de género, orientación sexual, expresiones de género, escolaridad, etnia, creencias y prácticas religiosas, discapacidad, nacionalidad, edad y muchas otras condiciones son la base de la diversidad humana, pero a la vez, han sido motivo de discriminación y exclusión.

El reconocimiento y respeto de la diversidad, en cuanto a formas de pensar, actuar y estar en el mundo, es la base para el desarrollo personal y la sana convivencia.

- **Enfoque de interseccionalidad:**

Según se establece en el II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA, la interseccionalidad surge como una categoría o criterio que permite valorar, la interrelación simultánea de las identidades discriminadas. En este sentido, Bartolomei (2011) menciona que “no equivale a la suma de todas las causas de discriminación sino más bien a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, las cuales reflejan las diferentes estructuras de poder existente en la sociedad misma. Es decir, cómo estas distintas estructuras de poder se interrelacionan y articulan unas con otras, mostrando así en qué medida el poder es siempre multifacético y complejo” (p.99).

El análisis interseccional, por tanto, busca visibilizar las múltiples identidades para plantear las distintas formas de discriminación que existen a consecuencia de la mezcla de estas. Pretende trabajar las maneras en las que el patriarcado, la opresión de clase, el racismo y los otros sistemas de discriminación construyen desigualdades que organizan los lugares de las personas en la sociedad. (INA, 2019, p.24).

- **Enfoque de Interculturalidad:**

Para la UNESCO (s.f) “se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo”. (s.p).

Bajo este enfoque, las relaciones individuales y grupales procuran el respeto a las diferencias según las identidades culturales presentes en una sociedad. Además, apuesta a que las desigualdades en los modelos económicos, políticos, sociales, ambientales y otros sean abordados comprendiendo sus raíces en la interculturalidad y que, desde este ámbito, se les debe encontrar soluciones.

- **Enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP) y Gestión por Resultados en el Desarrollo (GpRD):**

A través de la Nueva Gestión Pública se impulsa la búsqueda de resultados, eficacia y eficiencia en la Administración Pública. Además, la NGP "...orientada a la consecución de resultados significa administrar e implementar las políticas y programas con vistas a los resultados deseados, a la vez que utilizar la información para mejorar la toma de decisiones." (INA, 2019, p.27).

Con la NGP y la GpRD, se modernizan los mecanismos usados por las instituciones públicas para aumentar la eficiencia en la gestión de los insumos con la finalidad de usar la menor cantidad de recursos y la eficacia para el alcance en tiempo y forma de los resultados.

## PLAN DE ACCIÓN

El presente documento detalla el *“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”*, desarrollado por la Comisión LGBTI, con el objetivo de lograr una cultura institucional segura y de paz, respetuosa de las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género de todas las personas y que cuente con mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación por estas razones.

Para la construcción del Plan de Acción se utilizaron dos métodos, Teoría del Cambio y Design Thinking. Con las teorías de cambio lo que se busca es orientar las intervenciones que se desean a partir del cambio proyectado; mientras que el design thinking facilita la construcción colectiva a partir de las ideas y alternativas que van surgiendo entre quienes participan.

A partir de los métodos supra citados y el trabajo colaborativo entre quienes integran la Comisión LGBTI, junto con la organización Hivos, se logró identificar que el cambio que se desea conseguir con la aplicación es lograr una:

Cultura institucional segura y de paz, respetuosa de la orientación sexual, identidad y expresión de género de todas las personas, y que cuente con mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación por estas razones.

Este cambio deseado también se convierte en el propósito mismo del Plan de Acción 2022-2025 y para su alcance, se plantean tres líneas estratégicas, a saber:

- Línea estratégica 1: Deconstrucción de los estereotipos y prejuicios relacionados con las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.
- Línea estratégica 2. Incorporación del enfoque de Derechos Humanos en las políticas, planes, procedimientos y demás normativas institucionales para un ambiente formativo y laboral libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Línea estratégica 3: Existencia, eficiencia y eficacia de mecanismos de denuncia ante situaciones de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.

La primera línea basa sus actividades en identificar y exponer los mitos y prejuicios vinculados a las orientaciones, expresiones e identidades de género no heterocisnormadas; y que están presentes en la población funcionaria. A partir de ello, se toman acciones para deconstruir estas ideas erróneas y se sensibiliza a la población en espacios de escucha, diálogo e información sobre las realidades y vivencias de la población LGBTIQ+.

En cuanto a la línea 2, esta se enfoca en la transversalización del enfoque de los derechos humanos en la normativa institucional para asegurar el respeto a las orientaciones, expresiones e identidades de las personas usuarias y funcionarias; esto se plantea con el fortalecimiento de la Comisión LGBTI y el diálogo constante con las dependencias INA. Y la última línea aboga por la construcción y aplicación de un mecanismo institucional de atención de denuncias por motivos de violencia homolebitransfóbica.

Con respecto al monitoreo y seguimiento, dentro del propio Plan se indica la periodicidad para solicitar evidencias y también se menciona la instancia interna quien deberá remitirlas ante la Comisión LGBTI. Esta Comisión deberá presentar anualmente un informe de avance, durante del I trimestre de cada año, de las actividades del año anterior.

Así la cosas, el Plan de Acción cuenta con 3 años de vigencia, 2022 al 2025, y se armoniza con el Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA así como a la demás normativa interna y nacional a la que debe responder la institución en su responsabilidad de atender eficaz y eficientemente a las necesidades de la población usuaria.

A continuación, se detalla el Plan de Acción para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género en el INA, 2022-2025:

**Tabla 1. Líneas estratégicas del Plan de Acción 2022-2025.**

LÍNEA ESTRATÉGICA	IMPACTO	EFEECTO	RESULTADOS ESPERADOS
1. Deconstrucción de los estereotipos y prejuicios relacionados con las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	El personal, el estudiantado y otras contrapartes del INA cambian sus conocimientos, actitudes y prácticas negativas en relación con las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, lo cual permite contar con espacios laborales y de aprendizaje seguros y respetuosos para todas las personas.	El personal y el estudiantado del INA comparten una visión respetuosa de la vivencia de la sexualidad de las personas, incluyendo el respeto hacia las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	El INA ha desarrollado y ha promovido, entre todos los actores institucionales (personas funcionarias, usuarias y que brindan servicios al INA) la apropiación de narrativas alternativas del reconocimiento de la diversidad en la vivencia de la sexualidad de las personas y sus implicaciones en las distintas esferas de la vida; desde una perspectiva no confrontativa sino de identificación de puntos de encuentro entre diferentes discursos.

LÍNEA ESTRATÉGICA	IMPACTO	EFEECTO	RESULTADOS ESPERADOS
2. Incorporación del enfoque de Derechos Humanos en las políticas, planes, procedimientos y demás normativas institucionales para un ambiente formativo y laboral libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.	El INA está posicionada, a nivel nacional, como una institución libre de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género.	Se han creado mecanismos y espacios de articulación y coordinación entre las instancias institucionales que tienen responsabilidades en la creación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales en esta materia.	La Comisión Institucional para la Igualdad y no Discriminación hacia la Población LGBTI se ha institucionalizado y es la instancia líder y articuladora en esta materia.
3. Existencia, eficiencia y eficacia de mecanismos de denuncia ante situaciones de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.	Se han reducido los casos de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.	Se cuenta con una cultura institucional de denuncia y resarcimiento ante situaciones de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.	Se han definido mecanismos e instancias institucionales para la interposición y seguimiento de denuncias ante situaciones de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.

**Tabla 2. Actividades del Plan de Acción 2022-2025.**

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
1. Deconstrucción de los estereotipos y prejuicios relacionados con las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	1.1 Estudio de los discursos y narrativas de rechazo, entre el personal y el estudiantado del INA, hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.	Bienestar Estudiantil, APIEG, Otras instancias institucionales que permitan acceder al personal, al estudiantado y que cuenten con información.	2022: Planificación. 2023: Ejecución.	Recurso Humano.	Un estudio de análisis de discursos y narrativas de rechazo, entre el personal y el estudiantado, hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.
	1.2 Producción y distribución de materiales audiovisuales y materiales impresos que posicionen discursos de reconocimiento y respeto a la diversidad en la vivencia de la sexualidad de las personas, de manera creativa y divertida, y que permitan derribar estereotipos y prejuicios vinculados a orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.	Asesoría de Comunicación y Unidad de Recursos Humanos.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI, APIEG, USEVI, Núcleo Industria Gráfica, Núcleo Comercio y Servicios; y Radio INA.	2022, 2023, 2024 y 2025.	T i e m p o efectivo, recurso humano, equipo audiovisual, fondos, empresa privada, embajadas y ONG.	Realización de una campaña de comunicación al año, para el posicionamiento de discursos de reconocimiento y respeto, erradicación de la violencia, estereotipos y prejuicios.  Inclusión de material en las sesiones de inducción al nuevo personal.



LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	1.3 Creación de espacios de encuentro, escucha, realimentación y reflexión a través de estrategias diversas como foros, webinar, talleres, mesas de trabajo, espacios culturales, entre otras, sobre la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI, Unidades Regionales y Proceso de Servicio al Usuario.	APIEG y Presidencia Ejecutiva.	2022, 2023, 2024 y 2025.	T i e m p o efectivo, recurso humano, equipo audiovisual, HIVOS, Defensoría de los Habitantes, embajadas y ONG, persona comisionada LG BT I Q + y personas LG BT I Q +.	Al menos 1 actividad por año, por centro de formación, en la que participe tanto el personal como el estudiantado.  A nivel de toda la institución, por año se realizan al menos 2 actividades con cobertura institucional.
	1.4 Promoción del respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, como parte del adecuado servicio a la clientela que debe caracterizar al personal del INA.	Asesoría de Calidad.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y Asesoría de Comunicación.	2022, 2023, 2024 y 2025.	Tiempo efectivo, recurso humano, equipo audiovisual y fondos.	Se ha incorporado en materiales, charlas y otras estrategias el respecto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, como parte del adecuado servicio a la clientela que debe caracterizar al personal del INA.

PLAN DE ACCIÓN 2022-2025

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	1.5 Implementación de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización del Funcionario Público para la no discriminación e inclusión de las personas LGB-TIQ+.	Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos.	Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada; Presidencia Ejecutiva y Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	2022.	Tiempo efectivo, recurso humano y fondos.	Al menos el 90% de las autoridades personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso virtual de sensibilización.
				2022.		Al menos 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso presencial de capacitación.
				2022.		90% del personal institucional ha completado el curso virtual de sensibilización.

PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
				Enero, 2022.		Elaborado y enviado a la Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación.
				2022.		40% del personal institucional priorizado según perfiles ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población.
				Marzo, 2023.		Elaborado y enviado a la Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada, el reporte de resultados y desempeño institucional en el logro de metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	1.6 Revisión y actualización de Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	APIEG y Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos; y Unidad Didáctica y Pedagógica.	2022.	Tiempo efectivo, recurso humano y fondos	Revisada y actualizada la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.
				2023.	Tiempo efectivo, recurso humano y fondos	Capacitado el 100% del personal docente en cuanto al uso de la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.
2. Incorporación del enfoque de Derechos Humanos en las políticas, planes, procedimientos y demás normativas institucionales para un ambiente formativo y laboral libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.	2.1 Identificación de un mecanismo institucional viable que permita institucionalizar las acciones de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Presidencia Ejecutiva, APIEG, Subgerencias, UPE, URH, Asesoría Legal, Junta Directiva y Rectores (MTSS, MEP, MIDEPLAN).	2022.	Recursos Humanos y tiempo efectivo.	Se cuenta con un Plan Maestro que define la ruta crítica de acciones necesarias para implementar el mecanismo institucional identificado, mediante el cual las acciones de la Comisión se institucionalizarían.

PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	2.2 Promoción y facilitación de condiciones para la conformación de Comités de Personas Funcionarias y Estudiantes Aliadas (de manera voluntaria), que cuenten con la debida capacitación y formación en la prevención de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género, que funjan como apoyo voluntario a las acciones institucionales en esta materia. Los CAE deberán estar liderados por la persona enlace regional.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y Gestión Regional.	Direcciones de las Unidades Regionales.	2022, 2023, 2024 y 2025.	Recursos Humanos y tiempo efectivo.	Se brinda información sobre la posibilidad de conformar Comités Voluntarios de Personas Funcionarias y Estudiantes Aliadas en la prevención de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género, que funjan como apoyo voluntario a las acciones institucionales en esta materia.
	2.3 Elaboración de los Planes Anuales Regionales de las acciones que, en el nivel regional, se realizarán para prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género.	Unidades Regionales y Gestión Regional.	Unidad de Servicio al Usuario Central, Procesos de Servicio al Usuario, Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y APIEG.	Setiembre, 2022: Plan de 2023. Setiembre, 2023: Plan de 2024. Setiembre, 2024: Plan de 2025.	Tiempo efectivo, recursos humanos y fondos.	Elaborados y remitidos los Planes Anuales Regionales.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	2.4 Revisión, seguimiento y acompañamiento de la elaboración e implementación de los Planes Anuales Regionales de las acciones que, en el nivel regional, se realizarán para prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Gestión Regional.	2022, 2023, 2024 y 2025.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Se ha revisado, dado seguimiento y acompañamiento a la elaboración e implementación de los Planes Anuales Regionales.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	2.5 Incorporación en la Matriz de Compromiso Ético, vinculada a la Política de Ética Institucional y la Política de Calidad, contenidos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Comisión Institucional de Ética y Valores.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI, Comisión Institucional de Calidad, URH y Bienestar Estudiantil.	2022.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Incorporado en la Matriz de Compromiso Ético, vinculada a la Política de Ética Institucional y la Política de Calidad, contenidos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	2.6 Incorporación de elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas en la Evaluación de Servicio a la Clientela.	Asesoría de Calidad.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI, Contraloría de Servicios y UPE.	2022.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Incorporados elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas en la Evaluación de Servicio a la Clientela.
	2.7 Incorporación, en los procesos de inducción de personal nuevo, elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Unidad de Recursos Humanos.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	2022: Lineamiento para la incorporación.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Se ha incorporado en los procesos de inducción de personal nuevo, los elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.
2022, 2023, 2024 y 2025: Implementación.						
	2.8 Incorporación, en los procesos de inducción y en las actividades previas al inicio de la ejecución de los SCFP, elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	GR, Unidades Regionales, PSU y USEVI.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y Personas encargadas de centros de formación.	2022: Lineamiento para la incorporación.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Se ha incorporado en los procesos de inducción de estudiantes, los elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.
2022, 2023, 2024 y 2025: Implementación.						



PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	2.9 Incorporación, en los procesos de selección de personal, con particular énfasis en la selección de jefaturas, procedimientos para garantizar el compromiso con el respeto a los derechos humanos.	Proceso de Dotación de Recursos Humanos, GNSA y Presidencia Ejecutiva.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI, URH y GNSA.	2022.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Se ha incorporado en los procesos de selección de personal, con particular énfasis en la selección de jefaturas, procedimientos para garantizar el compromiso con las políticas institucionales de no discriminación.
	2.10 Incorporación en el Compromiso de Resultados Individuales (CRI) criterios relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, tales como la realización de acciones afirmativas para la no discriminación.	GNSA, Presidencia Ejecutiva, URH y jefaturas institucionales.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y GNSA.	2023.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Se ha incorporado en el Compromiso de Resultados Individuales (CRI) criterios relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, tales como la realización de acciones afirmativas para la no discriminación.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
3. Existencia, eficiencia y eficacia de mecanismos de denuncia ante situaciones de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.	3.1 Elaboración y aprobación de un Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homobitransfóbica.	APIEG y Comisión ad hoc, conformada por una diversidad de instancias institucionales.	Asesoría Legal, URH, Contraloría de Servicios, PFHS, APIEG, Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI, USU, SGT (apoyo legal).	2022 y 2023.	Tiempo efectivo y recursos humanos.	Elaborado y aprobado el Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homobitransfóbica.
	3.2 Elaboración de una Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar, erradicar y resarcir diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.	APIEG y Comisión ad hoc, conformada por una diversidad de instancias institucionales.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y Presidencia Ejecutiva.	2023: Elaboración de la Estrategia.	Tiempo efectivo, recursos humanos y fondos.	Se ha elaborado una Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
	3.3 Ejecución de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar, erradicar y resarcir diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesebobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.	Instancias definidas en la Estrategia.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI y otras instancias que se definan e identifiquen en la Estrategia.	2023, 2024 y 2025.	Tiempo efectivo, recursos humanos y fondos.	Se ha ejecutado al menos el 30% de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesebobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
						Se ha ejecutado al menos el 70% de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbo-bitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OTRAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS	PLAZOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS/ RECURSOS	META
						Se ha ejecutado el 100% de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbo-bitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.

## MONITOREO Y EVALUACIÓN

A continuación, se detalla la articulación para el monitoreo y seguimiento del Plan de Acción para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género en el INA, 2022-2025:

**Tabla 3. Monitoreo y seguimiento del Plan de Acción 2022-2025.**

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
1.1 Estudio de los discursos y narrativas de rechazo, entre el personal y el estudiantado del INA, hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	Un estudio de análisis de discursos y narrativas de rechazo, entre el personal y el estudiantado, hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	Estudio de análisis de discursos y narrativas de rechazo, entre el personal y el estudiantado, hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	Estudio de análisis de discursos y narrativas de rechazo, entre el personal y el estudiantado, hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas.	Una única vez en el 2023.	Informe final del Estudio.	Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
1.2 Producción y distribución de materiales audiovisuales y materiales impresos que posicionen discursos de reconocimiento y respeto a la diversidad en la vivencia de la sexualidad de las personas, de manera creativa y divertida, y que permitan derribar estereotipos y prejuicios vinculados a orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.	Realización de una campaña de comunicación al año, para el posicionamiento de discursos de reconocimiento y respeto, erradicación de la violencia, estereotipos y prejuicios.  Inclusión de material en las sesiones de inducción al nuevo personal.	Nivel de implementación de la campaña de comunicación para el posicionamiento de discursos de reconocimiento y respeto, erradicación de la violencia, estereotipos y prejuicios.	Totalmente implementada: se realizó el diseño de la campaña, en términos conceptuales, de contenidos y de materiales y distribuyeron y difundieron todos los materiales y productos, tal como estaba previsto.	Anualmente.	Informe de implementación de la campaña.	Asesoría de Comunicación.
			Parcialmente implementada: se realizó el diseño de la campaña, en términos conceptuales, de contenidos y de materiales y se inició con la distribución y difusión de algunos materiales y productos, pero no todos.			Unidad de Recursos Humanos.
			No implementada: se realizó el diseño de la campaña, en términos conceptuales, de contenidos y de materiales, pero la misma no llegó a ser distribuida y difundida.			

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
1.3 Creación de espacios de encuentro, escucha, realimentación y reflexión a través de estrategias como foros, webinar, talleres, mesas de trabajo, espacios culturales, entre otras, sobre la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.	Al menos 1 actividad por año, por centro de formación, en la que participe tanto el personal como el estudiantado.	Actividades que promueven espacios de encuentro, escucha, realimentación y reflexión sobre la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, realizadas en cada centro de formación o en el nivel central del INA.	Número de actividades que han sido planificadas y ejecutadas.	Anualmente.	Informes de cada centro de formación y del nivel central del INA.	Unidades Regionales, Proceso de Servicio al Usuario.
	A nivel de toda la institución, por año se realizan al menos 2 actividades con cobertura institucional					Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI



ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
1.4 Promoción del respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, como parte del adecuado servicio a la clientela que debe caracterizar al personal del INA.	Se ha incorporado en materiales, charlas y otras estrategias el respecto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, como parte del adecuado servicio a la clientela que debe caracterizar al personal del INA.	Incorporación en materiales, charlas y otras estrategias el respecto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, como parte del adecuado servicio a la clientela que debe caracterizar al personal del INA.	Materiales, charlas y otras estrategias el respecto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, como parte del adecuado servicio a la clientela que debe caracterizar al personal del INA.	Anualmente	Informe de Asesoría de Calidad.	Asesoría de Calidad.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
1.5 Implementación de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización del Funcionariado Público para la no discriminación e inclusión de las personas LGBTQ+.	Al menos el 90% de las autoridades personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso virtual de sensibilización.	Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso virtual de sensibilización.	Número de autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos, que han completado el curso virtual/ Número total de autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos.	2022.	Reporte de Recursos Humanos.	Recursos Humanos.
	Al menos 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso presencial de capacitación.	Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso presencial de capacitación.	Número de autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso presencial de capacitación/Número total de autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos.	2022.	Reporte de Recursos Humanos.	Recursos Humanos.
	90% del personal institucional ha completado el curso virtual de sensibilización.	Porcentaje del personal institucional que ha completado el curso virtual de sensibilización.	Número de personas que trabajan en la institución y que han completado el curso virtual de sensibilización/Número total de personas que trabajan en la institución.	2022.	Reporte de Recursos Humanos.	Recursos Humanos.

PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
	Elaborado y enviado a la Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación.	Elaboración y envío al Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación.	Reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización.	2022.	Informe enviado a Casa Presidencial.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.
	40% del personal institucional priorizado según perfiles ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población.	Porcentaje del personal institucional priorizado según perfiles que ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población.	Número de personas que pertenecen a los perfiles priorizados según los criterios de la Estrategia Nacional de Capacitación, que han completado procesos de capacitación presencial/Número total de personas que pertenecen a los perfiles priorizados según los criterios de la Estrategia Nacional de Capacitación.	2022.	Reporte de Recursos Humanos.	Recursos Humanos.

PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
	Elaborado y enviado a la Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada, el reporte de resultados y desempeño institucional en el logro de metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional.	Elaboración y envío a la Persona Comisionada Presidencial LGBTI, Alianza Intersectorial LGBTI o instancia designada, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización.	Reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización.	2022.	Informe enviado a Casa Presidencial.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.
1.6 Revisión y actualización de Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	Revisada y actualizada la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	Revisión y actualización de la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	2022.	Reporte de la Asesoría para la Igualdad y la Equidad de Género.	Asesoría para la Igualdad y la Equidad de Género.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
	Capacitado el 100% del personal docente en cuanto al uso de la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	Porcentaje del personal docente capacitado en cuanto al uso de la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI.	Número de personas docentes que han sido capacitadas cuanto al uso de la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Curricular, incorporando elementos de derechos humanos de las personas LGBTI/Número total de personas docentes.	2024.	Reporte de la Unidad Didáctica Pedagógica.	Unidad Didáctica Pedagógica y Asesoría para la Igualdad y la Equidad de Género.
2.1 Identificación de un mecanismo institucional viable que permita institucionalizar las acciones de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Se cuenta con un Plan Maestro que define la ruta crítica de acciones necesarias para implementar el mecanismo institucional identificado, mediante el cual las acciones de la Comisión se institucionalizarían.	Elaboración de un Plan Maestro que define la ruta crítica de acciones necesarias para implementar el mecanismo institucional identificado, mediante el cual las acciones de la Comisión se institucionalizarían.	Plan Maestro que define la ruta crítica de acciones necesarias para implementar el mecanismo institucional identificado, mediante el cual las acciones de la Comisión se institucionalizarían.	2023.	Reporte de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
2.2 Promoción y facilitación de condiciones para la conformación de Comités de Personas Funcionarias y Estudiantes Aliadas (de manera voluntaria), que cuenten con la debida capacitación y formación en la prevención de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género, que funjan como apoyo voluntario a las acciones institucionales en esta materia. Los CAE deberán estar liderados por la persona enlace regional.	Se brinda información sobre la posibilidad de conformar Comités Voluntarios de Personas Funcionarias y Estudiantes Aliadas en la prevención de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género, que funjan como apoyo voluntario a las acciones institucionales en esta materia.	Difusión de información, en todos los niveles e instancias de la institución, sobre la posibilidad de conformar Comités Voluntarios de Personas Funcionarias y Estudiantes Aliadas en la prevención de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género, que funjan como apoyo voluntario a las acciones institucionales en esta materia.	Comités de Personas Funcionarias y Estudiantes Aliadas conformados en las Unidades Regionales.	Anualmente.	Reporte de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.
2.3 Elaboración de los Planes Anuales Regionales de las acciones que, en el nivel regional, se realizarán para prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género.	Elaborados y remitidos los Planes Anuales Regionales.	Planes anuales regionales elaborados y remitidos.	Número de planes anuales regionales elaborados y remitidos.	Anualmente.	Plane anuales regionales.	Unidades regionales, Proceso de Servicio al Usuario.

PLAN DE ACCIÓN 2022–2025

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
2.4 Revisión, seguimiento y acompañamiento de la elaboración e implementación de los Planes Anuales Regionales de las acciones que, en el nivel regional, se realizarán para prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad y expresiones de género.	Se ha revisado, dado seguimiento y acompañamiento a la elaboración e implementación de los Planes Anuales Regionales.	Revisión, seguimiento y acompañamiento de la elaboración e implementación de los Planes Anuales Regionales.	Sesiones de revisión, seguimiento y acompañamiento de la elaboración e implementación de los Planes Anuales Regionales.	Anualmente.	Reporte de la Comisión Institucional para la Igualdad y Equidad de Género.	Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.
2.5 Incorporación en la Matriz de Compromiso Ético, vinculada a la Política de Ética Institucional y la Política de Calidad, contenidos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Incorporado en la Matriz de Compromiso Ético, vinculada a la Política de Ética Institucional y la Política de Calidad, contenidos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Incorporación en la Matriz de Compromiso Ético, vinculada a la Política de Ética Institucional y la Política de Calidad, contenidos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Matriz de Compromiso Ético, vinculada a la Política de Ética Institucional y la Política de Calidad, con contenidos relacionado al respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	2022.	Reporte de la Comisión Institucional de Ética y Valores.	Comisión Institucional de Ética y Valores.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
2.6 Incorporación de elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas en la Evaluación de Servicio a la Clientela.	Incorporados elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas en la Evaluación de Servicio a la Clientela.	Incorporación de elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas en la Evaluación de Servicio a la Clientela.	Evaluación de Servicio a la Clientela con elementos relacionados al respeto de las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	2022.	Reporte de Asesoría de Calidad.	Asesoría de Calidad.
2.7 Incorporación, en los procesos de inducción de personal nuevo, elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Se ha incorporado en los procesos de inducción de personal nuevo, los elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Incorporación, en los procesos de inducción de personal nuevo, los elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Procesos de inducción de personal nuevo con los elementos relacionados al respeto de las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	2022: Lineamiento para la incorporación. 2022, 2023, 2024, 2025: Implementación.	Reporte de la Unidad de Recursos Humanos.	Unidad de Recursos Humanos.



ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
2.8 Incorporación, en los procesos de inducción y en las actividades previas al inicio de la ejecución de los SCFP, elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Se ha incorporado en los procesos de inducción de estudiantes, los elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Incorporación, en los procesos de inducción de estudiantes, los elementos relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	Procesos de inducción de estudiantes con elementos relacionados al respeto de las orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género no heterocisnormadas.	2022: Lineamiento para la incorporación.  2022, 2023, 2024, 2025: Implementación.	Reporte de la Gestión Regional.	Gestión Regional.
2.9 Incorporación, en los procesos de selección de personal, con particular énfasis en la selección de jefaturas, procedimientos para garantizar el compromiso con el respeto a los derechos humanos.	Se ha incorporado en los procesos de selección de personal, con particular énfasis en la selección de jefaturas, procedimientos para garantizar el compromiso con las políticas institucionales de no discriminación.	Incorporación, en los procesos de selección de personal, con particular énfasis en la selección de jefaturas, procedimientos para garantizar el compromiso con el respeto a los derechos humanos.	Procesos de selección de personal, con particular énfasis en la selección de jefaturas, con procedimientos para garantizar el compromiso con las políticas institucionales de no discriminación.	2022.	Reporte del Proceso de Dotación de Recursos Humanos.	Proceso de Dotación de Recursos Humanos.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
2.10 Incorporación en el Compromiso de Resultados Individuales (CRI) criterios relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, tales como la realización de acciones afirmativas para la no discriminación.	Se ha incorporado en el Compromiso de Resultados Individuales (CRI) criterios relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, tales como la realización de acciones afirmativas para la no discriminación.	Incorporación en el Compromiso de Resultados Individuales (CRI) criterios relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, tales como la realización de acciones afirmativas para la no discriminación.	Compromiso de Resultados Individuales (CRI) con criterios relacionados con el respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heterocisnormadas, tales como la realización de acciones afirmativas para la no discriminación.	2023.	Reporte de la Unidad de Recursos Humanos.	Unidad de Recursos Humanos.
3.1 Elaboración y aprobación de un Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolebbitransfóbica.	Elaborado y aprobado el Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolebbitransfóbica.	Elaboración y aprobación de un Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolebbitransfóbica.	Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolebbitransfóbica.	2023.	Reporte de la Comisión ad hoc, conformada por una diversidad de instancias institucionales	Comisión ad hoc, conformada por una diversidad de instancias institucionales.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
3.2 Elaboración de una Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar, erradicar y resarcir diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.	Se ha elaborado una Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.	Elaboración de una Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, creación de condiciones, etc.	No aplica.	2023.	Reporte de la Comisión ad hoc, conformada por una diversidad de instancias institucionales.	Comisión ad hoc, conformada por una diversidad de instancias institucionales.

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
<p>3.3 Ejecución de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar, erradicar y resarcir diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitranfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.</p>	<p>Se ha ejecutado al menos el 30% de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitranfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.</p>	<p>Nivel de ejecución de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitranfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.</p>	<p>Número de acciones de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitranfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc. ejecutadas/ Número total de acciones previstas de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbobitranfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.</p>	<p>2023.</p>	<p>Reporte de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI.</p>	<p>Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI Y otras instancias que se definan e identifiquen en la Estrategia.</p>

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
	Se ha ejecutado al menos el 70% de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbo-bitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.			2024.		

ACTIVIDADES	META	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN
	<p>Se ha ejecutado el 100% de la Estrategia de Implementación del Reglamento Institucional para prevenir, sancionar y erradicar diferentes expresiones de la violencia, incluyendo la violencia homolesbo-bitransfóbica, para su adecuada implementación, la cual incluya la socialización, comunicación, capacitación, creación de condiciones, etc.</p>			<p>2025.</p>		

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bartolomei, M. (2011). Género y Derechos Humanos. Algunas reflexiones feministas sobre la Ciudadanía y el Estado Nación en América Latina. *Revista Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*. Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 97-136. [http://www.lai.su.se/polopoly\\_fs/1.249339.1443101812!/menu/standard/file/09-Bartolomei.pdf](http://www.lai.su.se/polopoly_fs/1.249339.1443101812!/menu/standard/file/09-Bartolomei.pdf)

Instituto Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo (HIVOS). (2015). *Theory of Change Thinking: in practice. Hivos ToC Guidelines*. [Hivos-ToC-guidelines-2015.pdf](https://openupcontracting.org/Hivos-ToC-guidelines-2015.pdf) (openupcontracting.org)

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2013). *Declaración del INA como institución libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género*. San José: INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2019). *II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA*. San José: INA.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (s.f). Interculturalidad. <https://es.unesco.org/creativity/interculturalidad>

