

UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN
PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICA

**I Informe de Seguimiento a los
Indicadores del II Plan de Acción la
Política de Igualdad de Género del INA
(SISPIGINA)
Período 2019**

Elaborado por:

*Andrea Salazar Jiménez
Unidad de Planificación y Evaluación*

*Edgar Zúñiga Soto
Unidad de Planificación y Evaluación*

*Mariana Zumbado Morales
Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género*

Índice

Contenido	Pág.
Presentación.....	3
I. Antecedentes.....	4
II. Objetivos de la Evaluación.....	5
III. Opción metodológica.....	6
IV. Análisis de Resultados.....	8
V. Conclusiones.....	59
VI. Recomendaciones.....	60

Presentación

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), cuenta con una Política de Igualdad de Género desde hace 7 años, la cual fue aprobada mediante acuerdo de Junta Directiva N°007-2013-JD el 21 de enero del 2013, contemplando dos periodos quinquenales para su ejecución a través de dos planes de acción. El primer plan abarcó el periodo entre el 2013 al 2017, y actualmente se cuenta con el segundo plan, cuya vigencia es del 2019 al 2023 y contempla 4 objetivos estratégicos y 53 actividades que se orientan a cumplir con el propósito de la Política.

La institución a través de su historia, ha transversalizado el enfoque de género con el fin de concientizar a la población en general, sobre la importancia de garantizar las oportunidades igualitarias para las personas.

Como parte del seguimiento al II Plan de Acción, está establecido que anualmente se lleve a cabo una medición del avance en la implementación de acciones, por lo cual corresponde en el 2020, presentar los resultados de la evaluación del año 2019 y su propósito fundamental es rendir cuentas del seguimiento, monitoreo y evaluación que plantea la Política, aportando datos sobre el avance en las metas e indicadores.

Este informe presenta el sistema de información de cada uno de los indicadores definidos para el cumplimiento de las metas establecidas en el II Plan de Acción de la Política; muestra el avance en su cumplimiento durante el periodo 2019, como insumos para la toma de decisiones, en lo referente al cumplimiento de la Política de Igualdad de Género del INA.

La elaboración de esta evaluación y la recolección de datos, así como el análisis y procesamiento de la información, estará a cargo del personal de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) y la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE).

Los apartados de este documento son:

- Antecedentes
- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Metodología
- Análisis de datos
- Conclusiones
- Recomendaciones

I. Antecedentes

La Política de Igualdad de Género (PIGINA), inicialmente tuvo un primer plan de acción y actualmente se trabaja bajo un segundo Plan; el cual contempla cuatro objetivos estratégicos y 52 actividades orientadas a cumplir con el propósito de la Política.

En congruencia con el proceso institucional se creó la PIGINA, operacionalizando los desafíos y compromisos del INA, garantizando oportunidades igualitarias entre hombres y mujeres, para la formación y desarrollo de competencias en la empleabilidad.

En el año 2017 se presentó el primer informe de resultados de la medición de la Política de Igualdad de Género del INA, con el objetivo general de “fortalecer el papel del INA en el desarrollo nacional y como agente de cambio cultural, mediante el impulso de una participación de mujeres y hombres en el quehacer institucional, la formación para el trabajo y el ejercicio laboral, especialmente en áreas técnicas y tecnológicas”. (INA, 2013, P.8).

La propuesta de acción establecida para cinco años, ha sido construida a partir de diversas evaluaciones de lo desarrollado en el I Plan de Acción; tomando en cuenta los aciertos más relevantes, del sistema de indicadores de seguimiento de la PIGINA (SISPIGINA), así como del sistema de indicadores sobre el estado de la igualdad de género en el INA (SIGINA).

De las 44 metas establecidas en éste primer plan se lograron cumplir 32 de ellas, alcanzando un cumplimiento del 73%. Puede plantearse que los esfuerzos institucionales de ese momento, han permitido incrementar la participación femenina en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) y promover la concientización de género a nivel institucional.

Como se mencionó inicialmente el II Plan de Acción, con una vigencia comprendida del 2019 al 2023, abarca 4 objetivos estratégicos: los cuales permiten observar la matrícula de mujeres en las áreas de mayor demanda, las empresas lideradas por mujeres, la disminución de tolerancia a la violencia basada en género, así como identificar las asimetrías en la estructura ocupacional de funcionarias y funcionarios del INA.

Este compromiso ha evolucionado y se ha visto fortalecido a través de los años, por medio de la APIEG, impulsando procesos de transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la institución. Lo anterior, con el fin de consolidar una nueva cultura a nivel INA, basada en la igualdad y equidad de las personas.

II. Objetivos de la evaluación

Objetivo General.

Determinar el nivel de avance en el cumplimiento de los indicadores definidos dentro del II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA, durante el año 2019, para obtener insumos que permitan reorientar o fortalecer la ruta de desarrollo de las actividades correspondientes al plan.

Objetivos Específicos.

1. Medir el nivel de cumplimiento de los diferentes indicadores del II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA, durante el período 2019.
2. Identificar los factores de éxito que hicieron posible un desempeño satisfactorio de los indicadores del II Plan de Acción.
3. Identificar los principales factores que han obstaculizado el cumplimiento de los indicadores del Plan de Acción.

III. Opción Metodológica

Aspectos Generales.

La evaluación permite medir los resultados alcanzados por las diferentes Unidades de la institución, con relación al avance en el cumplimiento de los indicadores del II Plan de Acción, de la PIGINA, durante el período 2019. Permitiendo conocer los progresos del INA en materia de igualdad de género y establecer las medidas necesarias para determinar los rezagos de su ejecución.

Población de Estudio.

La población en estudio está conformada por los indicadores del II Plan de Acción de la PIGINA, con metas definidas para el año 2019 y cuya ejecución se asignó a diferentes Unidades técnicas y administrativas. Estas Unidades son: Presidencia Ejecutiva, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Gestión del Sistema Nacional de Formación (SINAFOR), Gestión Regional, Unidades Regionales, Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE), Unidad de Planificación y Evaluación, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Servicio al Usuario (USU), Asesoría Legal, Asesoría de la Comunicación, y Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.

Fuentes de Información.

Para la recolección de información se utilizaron las siguientes fuentes:

- ❖ Política de Igualdad de Género del INA.
- ❖ II Plan de Acción PIGINA.
- ❖ Oficios generados por las Unidades, con información del avance en el cumplimiento de los indicadores y metas asignados en el II Plan de Acción.
- ❖ Evidencias documentales o digitales presentadas por cada Unidad estudiada.

Instrumento de recolección de la información.

Como método de recolección de la información se aplicó un cuestionario, para cada una de las unidades responsables; en la cual se le solicitó información del cumplimiento y evidencias respectivas, durante el período 2019.

Trabajo de campo.

Para el desarrollo de la recopilación de datos de esta evaluación, se envió a las diferentes unidades dicho cuestionario, en el cual deben completar con la información correspondiente a cada ítem, así como remitirla al Proceso de Evaluación y Estadística, de la Unidad de Planificación y Evaluación, en el período establecido.

Procesamiento de datos y elaboración del informe.

Posterior a la recopilación de la información, se analizaron los cuestionarios y evidencias, con el fin de determinar el estado de avance de cada indicador y la meta definida para el año 2019. Seguidamente se continuó con la elaboración del informe de resultados mediante, el análisis de los datos en mención.

Clasificación de los indicadores.

Para el este estudio se clasificaron las metas según estado: en cumplidas, pendientes o en proceso.

Cumplida	La meta fue alcanzada en el período de evaluación.
En proceso	Se toman aquellas acciones que se están desarrollando, pero no han concluido.
Pendiente	Durante el período no se realizó ningún tipo de actividad para alcanzar la meta, o bien, no se obtuvo información sobre el avance en el cumplimiento del indicador.

IV. Análisis de resultados

El II Plan de Acción de la PIGINA, está orientado por cuatro objetivos estratégicos, los cuales son:

1. Reducir las asimetrías en el ingreso y egreso de hombres y mujeres de los Programas Educativos en ocupaciones de mayor demanda en el mercado laboral.
2. Ampliar el acceso de mujeres a recursos de asistencia técnica y de apoyo económico para el desarrollo de ideas y proyectos de emprendimiento productivo en las áreas más dinámicas de la economía.
3. Asegurar espacios de formación profesional y de trabajo libres de cualquier forma de violencia basada en género, acoso sexista, hostigamiento sexual y violencia homobisexual y transgénero.
4. Reducir las asimetrías en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo laboral del personal del INA.

Para cada uno de ellos se definieron indicadores y metas cualitativas o cuantitativas para el periodo, cuyos resultados permitirán al finalizar el periodo, definir si se alcanzaron o no tales objetivos y por ende el plan de acción de la política.

Si bien el plan de acción contiene un total de 69 indicadores para el quinquenio, para el año 2019, corresponde evaluar la cantidad de 47.

En este apartado se detallan los resultados alcanzados en estos indicadores, de acuerdo con el objetivo estratégico correspondiente, así como los factores de éxito que incidieron en su cumplimiento, o bien las limitaciones por las que imposibilitaron alcanzar la meta establecida.

Objetivo Estratégico 1.

A continuación, se detallan 18 indicadores correspondientes al objetivo en mención: Reducir las asimetrías en el ingreso y egreso de hombres y mujeres de los Programas Educativos en ocupaciones de mayor demanda en el mercado laboral. Se espera a lo largo del quinquenio, al menos un 40% de mujeres en el total de matrículas y egresos de los Programas en mención. Con el fin de contribuir a que hombres y mujeres graduadas del INA tengan una igualdad de condiciones para la inserción laboral.

Indicador: OE1_EFE1_M1_IND1**Nombre:** Porcentaje de mujeres en el total de matrículas en áreas de mayor demanda del mercado laboral.¹**Meta:** Participación de al menos un 40% de las mujeres en el total de matrículas para el periodo del Plan de Acción, en todas las áreas de mayor demanda del mercado laboral.**Responsable:** Gestión Regional**Fuente del datos:** Unidad de Planificación y Evaluación y la Gestión Regional**Estado de la meta:****En Proceso**

En el primer año de ejecución del PIGINA se realizaron acciones con el fin de atraer mujeres a las áreas de mayor demanda en el mercado laboral, no tradicionales para su sexo. Producto de este esfuerzo, 169 mujeres se matricularon, representando un 18,3%, de un total de 925 personas.

En el siguiente cuadro se detalla, la población de mujeres matriculadas en dicha oferta, según Unidad Regional. Donde la mayor cantidad de matrículas se concentran en la Gran área Metropolitana del país. Y como contraparte, la menor participación se da en la Huetar Caribe, Pacífico Central y Chorotega.

Cuadro 1.

Costa Rica, INA: Población de mujeres matriculadas en programas de mayor demanda, no tradicionales, según Unidad Regional. Año 2019.

Unidad Regional	Total	Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>925</u>	<u>169</u>
Central Occidental	380	63
Central Oriental	286	47
Heredia	104	18
Cartago	51	16
Huetar Caribe	33	14
Pacífico Central	61	9
Chorotega	15	2

Nota: El total no representa la suma aritmética, dado que una misma persona puede estar haberse matriculado en más de una Unidad Regional. Se incluyen las personas matriculadas en cualquier programa ya sea que concluyó o estaba en proceso de ejecución.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación.

¹ Para el año 2019, siendo congruentes con uno de los objetivos del Plan Estratégico, se consideraron para medir el indicador las áreas de mayor demanda o sectores claves de la economía -como se denominan a partir de dicho año-, no tradicionales para la mujer. Debe aplicarse el ajuste en la ficha técnica del indicador para próximos años.

Indicador: OE1_EFE1_M2_IND2	
Nombre: Porcentaje de mujeres egresadas con respecto al total de egresos en áreas de mayor demanda del mercado laboral.	
Meta: Participación de al menos un 40% de las mujeres en el total de egresos para el periodo del Plan de Acción, en todas las áreas de mayor demanda del mercado laboral.	
Responsable: Gestión Regional	
Fuente del dato: Unidad de Planificación y Evaluación y la Gestión Regional	
Estado de la meta	En Proceso

En aras de promover el egreso de mujeres en las áreas de mayor demanda en el mercado laboral, no tradicionales para la mujer, se sumaron esfuerzos para fomentar la permanencia de las estudiantes de estas áreas y producto de ello, 101 mujeres egresaron en el 2019, representando un 20,7%, de un total de 487 personas.

En el cuadro 2, se presenta las mujeres egresadas de programas, según la Unidad Regional para el año 2019.

Cuadro 2.

Costa Rica, INA: Mujeres egresadas de programas de mayor demanda, no tradicionales, según Unidad Regional. Año 2019.

Unidad Regional	Total	Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>487</u>	<u>101</u>
Central Occidental	262	53
Heredia	70	9
Central Oriental	69	12
Cartago	31	9
Pacífico Central	27	7
Huetar Caribe	22	11
Brunca	6	0

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación.

Indicador: OE1_A2_M1_IND4	
Nombre: Análisis con enfoque de género sobre la participación docente en los procesos de selección de estudiantes	
Meta: Análisis con enfoque de género sobre la participación docente en los procesos de selección de estudiantes, realizado. Y recomendaciones formuladas para aplicar en los Programas Educativos en áreas de mayor demanda	
Responsable: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil, Planeamiento y Evaluación de los Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	
Fuente del datos: Unidad de Servicio al Usuario	
Estado de la meta	Cumplida

Se realizó el análisis con enfoque de género por medio de distintas etapas de trabajo con APIEG, Servicio de Orientación, personal docente, Núcleos Tecnológicos y grupos focales con mujeres.

Factores de éxito.

- La coordinación, disposición y articulación entre diferentes dependencias del INA para el trabajo realizado como el Servicio de Orientación, APIEG, Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, personal docente y personas estudiantes.

Propuestas.

- Hacer un replanteamiento de las valoraciones realizadas por las personas docentes en procesos de selección de estudiantes, mismas que deben: responder al perfil de ingreso al programa educativo, dar un valor agregado al proceso de selección para la toma de decisión en la conformación de grupos y disminuir la discriminación hacia las mujeres en carreras no tradicionales y de alta demanda del INA.
- Programar reuniones de trabajo con el Gestor Tecnológico, personas a cargo del Proceso de Planeamiento y Evaluación de los Núcleos y Servicio de Orientación, funcionarias de APIEG y Modelo curricular para replantear la participación de la persona docente en procesos de selección.

Indicador: OE1_A3_M1_IND6	
Nombre: Guía de folleto de apoyo con enfoque de género, para enfrentar las pruebas de ingreso elaborado	
Meta: Una guía para el diseño de práctica elaborado	
Responsable: Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	
Fuente de datos: USU	
Estado de la meta	Cumplida

Para dar cumplimiento al indicador, se llevó a cabo una revisión del folleto de Preparación de las pruebas de ingreso y se actualiza acorde con las recomendaciones brindadas por la creadora de las pruebas de ingreso al INA, y se concluye el Manual de preparación para las pruebas de ingreso, el cuál se encuentra a disposición de las personas estudiantes en la página web de la institución.

Factores de éxito.

- El trabajo realizado por la coordinación del área de Orientación Profesional y APIEG.
- Participación exclusiva de las unidades mencionadas ya que es un proceso confidencial.
- Se incluye lenguaje inclusivo, se crea una nueva estructura, de contenidos y ejemplos.
- Se hace entrega oficial del Manual de preparación de pruebas con enfoque de género, a las personas orientadoras para su utilización, como documento de apoyo.
- La coordinación con USEVI para incorporar el documento a la sitio web del INA.

Indicador: OE1_A4_M1_IND8	
Nombre: Campaña de comunicación que incluya la diversidad regional, pluricultural y multiétnica.	
Meta: Diseñada una campaña de comunicación y que incluya la diversidad regional, pluricultural y multiétnica.	
Responsable: Asesoría de Comunicación	
Estado de la meta	Cumplida

Para el logro de este indicador se diseñó una campaña de comunicación la cual incluyó la diversidad regional, pluricultural y multiétnica.

Factores de éxito.

- El concepto creativo y el lenguaje utilizado es amigable con la persona usuaria final.
- El boletín interno El INA Informa, está posicionado entre el recurso humano de la Institución.
- El Facebook Institucional tiene un alto alcance, más de 350.000 seguidores.

Indicador: OE1_A5_M1_IND10	
Nombre: Actividades de divulgación y promoción en cada Región, adecuadas a las realidades regionales que permita a la población femenina conocer la oferta formativa e inscribirse en los procesos de selección.	
Meta: Número de actividades de divulgación y promoción ejecutadas en cada Región por año.	
Responsable: Unidades Regionales	
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo, 18 actividades de divulgación y promoción en el 2019. En la Unidad Regional Central Oriental, Chorotega y Brunca se llevaron a cabo 3 actividades en cada región. En la Unidad Regional de Heredia se realizaron 4 actividades, y una actividad en las Unidades Regionales Central Occidental, Cartago, Pacífico Central, Huetar Norte y Huetar Caribe.

Unidad Regional Central Oriental

Factores de éxito.

- Mujeres que se muestran interesadas en romper el molde.
- Contar con bases de datos de mujeres en estado de vulnerabilidad.
- La coordinación entre la Regional, la APIEG y colegios del área.

Propuestas

- Realizar la coordinación para la participación de los colegios con mayor antelación.
- Mejorar las condiciones de infraestructura del lugar en donde se van a realizar las actividades en el Centro Nacional Polivalente Fco. J. Orlich.
- Utilización de otros Centros de Formación de la Regional.
- Coordinar de manera puntual con la comisión de los talleres de orientación vocacional, para que dentro de los talleres se pueda comunicar a las interesadas las carreras no tradicionales.

Unidad Regional Central Occidental

Factores de éxito.

- El compromiso del equipo para la realización de la actividad.
- El apoyo de la persona enlace de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.
- El respaldo de la jefatura regional.

Propuestas.

- La definición de la población a convocar.
- Es necesario asegurarse que la fecha de realización de la actividad 2020 no coincida con las ferias vocacionales programadas por las universidades.
- El seguimiento y reconfirmación de la asistencia a la actividad.

Unidad Regional Heredia

Factores de éxito.

- La coordinación entre APIEG y la Unidad Regional de Heredia para ejecutar acciones.
- La coordinación con las otras Unidades Regionales para promocionar dichas actividades.
- El trabajo en equipo del CENATE para realizar estas actividades.

Propuestas.

- Continuar articulando con las otras Unidades Regionales para realizar actividades similares.
- Calendarizar con APIEG más actividades para lograr identificar más mujeres.
- La calendarización de actividades en empresas y colegios, de visitas por parte del CENATE para seguir atrayendo población femenina.

Unidad Regional Cartago

Factores de éxito.

- La nueva programación de la regional en áreas no tradicionales, aumentó debido a la entrada en funcionamiento del Centro de Formación de Cartago, esto permitió mejorar la oferta académica a las personas interesadas y la promoción.
- El interés de las mujeres por incursionar en estas áreas.
- El seguimiento y atención por parte del equipo de Bienestar Estudiantil.

Limitaciones.

- Los filtros poco efectivos de convocatoria a personas interesadas que no cumplen con los requisitos de ingreso.
- La poca afluencia de personas a la Sesión de Orientación Vocacional realizada en Turrialba.
- La poca asistencia de mujeres a los Procesos de Selección.

Propuestas.

- Brindar seguimiento a la solicitud de incorporar más personal al equipo de Bienestar Estudiantil.
- Hacer la promoción en grupos focalizados de mujeres de la región.
- Realizar actividades dirigidas para atraer a la población femenina en áreas no tradicionales.

Unidad Regional Pacífico Central

Factores de éxito.

- La organización de la Unidad Regional Pacífico Central fue excelente, en cuanto al recurso humano, materiales, logística, presupuesto institucional además de una excelente coordinación con la empresa privada.
- Se registró de forma electrónica el área de interés de estas mujeres.
- Se logró facilitar información sobre programas en áreas no tradicionales a las mujeres que asistieron.
- Se expuso presentación audiovisual sobre ayudas económicas por parte del personal de trabajo social.

Limitaciones.

- La oferta formativa que ofrece el INA en la zona de Quepos no cuenta con programas de áreas de tradicionales y las mujeres manifiestan su negativa trasladarse a otras zonas del país, por situaciones socio familiares.
- Personal limitado para dar seguimiento a la inserción de mujeres en áreas de mayor demanda.

Propuestas.

- Contar con infraestructura adecuada para facilitar talleres de diferentes áreas, en la Unidad Regional Pacífico Central.
- Que la Unidad Regional pueda contar con más programación en áreas no tradicionales.
- Contar con más personal en el Equipo de Bienestar Estudiantil que permita poder tener el tiempo adecuado para dar el seguimiento que corresponde.

Unidad Regional Chorotega

Factores de éxito.

- Contar con bases de datos de mujeres interesadas en formarse en áreas no tradicionales.
- Implementar acciones afirmativas en la Regional para garantizar la incorporación de mujeres en áreas no tradicionales, esto mediante coordinación interinstitucional INAMU-INA.

Limitaciones.

- No existe una convocatoria eficiente.
- Dificultad para participar a las convocatorias.

- La posibilidad limitada para asistir a un SCFP, debido a situaciones personales.
- La reprobación de las pruebas y entrevistas.

Propuestas.

- Contar con un sistema, donde las mujeres puedan practicar en línea para el proceso de selección y entrevista.
- Control y seguimiento a base de datos de mujeres que manifiestan interés en áreas no tradicionales y monitorear la respuesta institucional para brindar una respuesta a las solicitudes.
- Encuentros entre Unidades Regionales para socializar buenas prácticas y con empresarios/as de áreas no tradicionales para que motiven a las interesadas en incorporarse en SCFP en esas áreas.

Unidad Regional Brunca

Factores de éxito.

- La coordinación interinstitucional, logística y trabajo en equipo.
- Contar con la participación de 310 mujeres de los distintos colegios del cantón de Coto Brus, para la feria vocacional laboral INA-MEP.
- La convocatoria y asistencia de los grupos de mujeres que se invitaron a la actividad Puertas Abiertas de CENATE.

Propuestas.

- Mejorar la infraestructura para un desarrollo adecuado de las actividades.
- Estrategias de información solo para mujeres en las comunidades.
- Herramientas de estrategias de divulgación para las personas administradoras de servicios que brindan la información de los SCFP de las áreas de mayor demanda y poca participación femenina.

Unidad Regional Huetar Norte

Factores de éxito.

- La adecuada coordinación interinstitucional, planificación y ejecución por parte del Equipo de Bienestar Estudiantil.
- El apoyo de la APIEG, en la contratación de la alimentación para las participantes del evento.
- El apoyo de diferentes procesos de la Unidad Regional para relacionar el evento con la actividad de Word Skills y la Sesión de información para inscripción en Línea, así como el uso de transporte institucional para traslado de la población convocada.
- Contar con equipo audiovisual y espacio físico amplio en el CFP Monseñor Sanabria, para desarrollar la actividad masiva.
- Contar con apoyo docente, para facilitar equipo y estudiantes que participaran en el evento en stand informativos.
- La convocatoria y participación de mujeres en el evento “Puertas Abiertas” y la colaboración de la empresa DSC S.A. con una charla técnica y demostración en el tema de robótica.

Propuestas.

- Participación del INA en las Ferias vocacionales de la zona para promover la incorporación de mujeres en los SCFP.
- Promover la participación de población de toda la zona norte en la actividad de Puertas Abiertas o bien, realizar la actividad por zonas de atracción.

Unidad Regional Huetar Caribe

Factores de éxito.

- La realización de la V Feria Vocacional Exploratoria Rompiendo Moldes.
- La participación de 200 mujeres de la zona de Limón.
- El apoyo de la Gerencia.
- Coordinación entre distintas Unidades.

Propuestas.

- Contar con mayor cantidad de recursos institucionales.
- Contar con un espacio físico adecuado para la realización de este tipo de actividades.
- Contar con más servicios de capacitación en áreas de mayor demanda laboral en la Región Huetar Caribe.

Indicador: OE1_A6_M1_IND11	
Nombre: Diseño de fichas profesiográficas con enfoque de género para los Programas Educativos de las áreas priorizadas.	
Meta: Una ficha profesiográfica por cada programa priorizado diseñada.	
Responsable: Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos de áreas priorizadas	
Estado de la meta	Pendiente

Durante el 2019 no se diseñó programas, por lo que no se elaboraron fichas profesiográficas. Se está trabajando en el proceso de cambio del Modelo Curricular, una vez concluidos, se ajustarán las nuevas fichas según el nuevo diseño curricular.

Indicador: OE1_A12_M1_IND17	
Nombre: Revisión de la normativa interna de ayudas económicas para atender las necesidades del cuidado de dependientes de las personas participantes en los Programas Educativos.	
Meta: Revisada la normativa.	
Responsable: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil	
Estado de la meta	En Proceso

Se revisó la normativa y se creó un artículo del Reglamento de Ayudas Económicas exclusivo para establecer el beneficio cuidado de personas dependientes con las debidas indicaciones para otorgarlo, está pendiente de aprobar el Reglamento.

Factores de éxito.

- Revisión del reglamento de ayudas económicas por medio de una Comisión Técnica de Trabajo Social y la coordinación del Servicio de Trabajo Social, lo que permitió revisar y redefinir el artículo de cuidado.
- Revisión del reglamento de ayudas económicas con el Equipo de trabajo de evaluación curricular (ETEC) y del Equipo de trabajo de reglamentos (ETR), con el fin de que se contemplaran los aspectos del nuevo modelo curricular.
- Coordinaciones con la REDCUDI, con el fin de fortalecer el trabajo interinstitucional por medio de las referencias

Limitaciones.

- No se cuenta con el reglamento aprobado.

Indicador: OE1_A14_M1_IND19	
Nombre: Recomendaciones para el ajuste del proceso y los procedimientos de asignación de ayudas económicas.	
Meta: Recomendaciones elaboradas para el ajuste del proceso y los procedimientos de asignación de ayudas económicas.	
Responsable: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil	
Estado de la meta	En proceso

Se revisaron los procesos y los procedimientos de la asignación de las ayudas económicas y se estableció que el INA brindará el beneficio de cuidado hasta que la persona estudiante reciba respuesta por parte de la REDCUDI y resuelva el cuidado de la persona dependiente. Cabe mencionar que el reglamento de ayudas económicas que incluye las modificaciones para el cuidado de personas dependientes fue aprobado por el Consejo Institucional de Ayudas Económicas y enviado a la Subgerencia Técnica para el debido trámite, sin embargo, no está aprobado.

Factores de éxito.

- La revisión del reglamento de ayudas económicas por medio de una Comisión Técnica de Trabajo Social y con el Equipo de trabajo de evaluación curricular (ETEC) y del Equipo de trabajo de reglamentos (ETR), con el fin de que se contemplaran los aspectos del nuevo modelo curricular.
- La aprobación a las modificaciones del reglamento de ayudas económicas por parte del Consejo Institucional de Ayudas Económicas.

Limitaciones

- No se cuenta con el reglamento aprobado.

Indicador: OE1_A15_M1_IND21	
Nombre: Espacios físicos acondicionados en Unidades Regionales, para el ejercicio del derecho a la lactancia materna.	
Meta: Al menos siete espacios físicos acondicionados en diferentes Unidades Regionales, para el ejercicio del derecho a la lactancia materna	
Responsable: Unidades Regionales	
Estado de la meta	En Proceso

Se cuenta con dos espacios físicos acondicionados, uno en la Unidad Regional Heredia y otro en la Unidad Regional Cartago.

Unidad Regional Heredia.

Factores de éxito.

- La instalación y funcionamiento de una sala de lactancia y su uso.

Unidad Regional Cartago.

Limitación.

- La falta de estos espacios en los otros Centros de Formación de la Unidad Regional Cartago.

Propuesta.

- Contemplar dentro de los presupuestos de los centros de formación la habilitación de estas salas en los centros que no poseen.

Unidad Regional Central Oriental.

Limitaciones.

- Centros de Formación con espacio limitados.
- Distancias entre los Centros de Formación dificultan el aprovechamiento del eventual espacio.
- Algunos de los lugares donde están los Centros no son propios, por lo que no se pueden renovar.

Propuestas.

- Solicitar a la URMA PAM una inspección en el Edificio de CENECOS, para valorar la mejor ubicación de la sala de lactancia y posterior a esto, gestionar lo necesario para establecer al menos una en este Centro.
- Solicitar la valoración en las remodelaciones que se realicen en los diferentes Centros de Formación o bien realizar las adecuaciones correspondientes a nivel de infraestructura de la URCO siempre en coordinación con la URMA PAM.
- Solicitar permisos con los dueños de las edificaciones en donde se encuentran los Centros INA para la construcción de los espacios de lactancia.

Unidad Regional Central Occidental.

Factores de éxito.

- Planos constructivos contemplan la creación de una sala de lactancia en el Centro de Formación de San Ramón.
- Considerar en las obras de remodelación de la infraestructura que están previstas del Centro Polivalente de Naranjo.

Limitaciones.

- El proceso que toma la realización de obra pública, ha demorado más tiempo de lo planificado.
- La ausencia de espacio físico disponible y adecuado en otros centros de formación de la Unidad Regional.

Propuestas.

- En caso de nuevas remodelaciones se contemplarán las salas de lactancia.

Unidad Regional Chorotega.

Factores de éxito.

- La programación de los proyectos de Remodelación y construcción del Centro Regional Polivalente de Liberia, se contemplará un espacio para este fin (URCH-DR-502-2019).
- Habilitar un espacio para el uso de sala de lactancia, en el Centro de Formación de La Cruz. Dicha gestión se está tomando en cuenta en el trámite para el nuevo contrato de alquiler de ese Centro. (URCH-DR-502-2019)

Limitaciones.

- La infraestructura no cuenta con el espacio indicado.
- Las personas funcionarias de la Regional Chorotega se encuentran hacinadas en las oficinas.
- La burocracia en los trámites en los proyectos de las nuevas instalaciones.

Propuestas.

- Que el Reglamento Estudiantil, considere el tiempo de lactancia, como justificación de tardías o salidas antes de la finalización del SCFP.
- Modificar el Reglamento de Participantes en SCFP para considerar tiempo de lactancia como justificación de tardía y para salir antes de clase.
- Modificar el Reglamento de las Evaluaciones, para que se considere el tiempo de lactancia en el tiempo para la aplicación de pruebas.

Unidad Regional Brunca.

No existe en ninguno de los tres Centros de Formación adscritos a la Unidad Regional, un espacio destinado para sala de lactancia. Se van a proponer alternativas de solución ante las autoridades superiores para atender esta situación a corto plazo.

Unidad Regional Huetar Norte.

En el CFP Ciudad Quesada se destinó un espacio para el mismo fin, sin embargo, no se ha acondicionado.

Limitaciones.

- En algunos CFP, no se cuenta con espacios disponibles para que se destine al uso de una sala de lactancia.
- Falta de sensibilización y de visualizar esto como una necesidad para la población tanto administrativa/docente, como estudiantil.

Propuestas.

- Solicitud por parte de las autoridades institucionales, el cumplimiento del Art 100 del Código de trabajo, donde se hace referencia a que en lugares de trabajo donde laboren más de 30 mujeres se debe, acondicionar un local para que las madres amamenten a sus hijos o hijas o bien, un lugar para extraerse la leche.
- Facilitar recursos económicos para la creación de los espacios.
- Realizar estudios en los diferentes Centros de Formación, que permitan evidencias la necesidad de creación de dichos espacios.

Unidad Regional Huetar Caribe.

- Ningún Centro de Formación o edificio cuenta con sala de lactancia.
- En la remodelación del Centro Regional Polivalente de Limón está contemplada la sala de lactancia, la misma fue coordinada con la Unidad de Arquitectura y el proceso de remodelación está para iniciar en 2020.

Limitaciones.

- Las infraestructuras de los Centros de Formación son de mucha antigüedad y no tienen capacidad para realizar un cuarto de lactancia.

Propuestas.

- En las remodelaciones que se realizarán a la regional, se estarán contemplando las salas de lactancia materna.
- Que en los Centros de Formación que no se realizarán remodelaciones, adecúen un espacio para la sala de lactancia materna Las infraestructuras de los Centros de Formación son de mucha antigüedad.

La **Unidad Regional Pacífico Central** no suministra información.

Indicador: OE1_A16_M1_IND22	
Nombre: Propuestas de flexibilización de la oferta formativa para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral, que incluya costos de implementación.	
Meta: 1 propuesta de flexibilización de la oferta para todos los Programas Educativos priorizados.	
Responsable: Gestión Regional	
Estado de la meta	Pendiente

Se coordinó el planteamiento de propuestas de flexibilización de la oferta formativa, dentro de la propuesta de Estrategia para evitar la deserción, sin embargo, esta no se ha aprobado.

Limitaciones.

- La solicitud de Auditoría Interna, de realizar ajustes al Plan de Atención a la Deserción, implicó un atraso en la implementación de este.

Propuestas.

- Fortalecer las coordinaciones de las Unidades involucradas.
- Realizar un seguimiento de las acciones en el Plan de Atención a la Deserción, cuando este sea aprobado.

Indicador: OE1_A17_M1_IND23	
Nombre: Flexibilización de la oferta formativa del INA con enfoque territorial	
Meta: Al menos una medida de flexibilización de la oferta formativa de Programas Educativos de ocupaciones priorizadas implementada por año.	
Responsable: Gestión Regional	
Estado de la meta	Pendiente

No se realizó ninguna medida de flexibilización, ya que se espera vincularlo con la Propuesta de Estrategia para la deserción planteada en el Indicador 22.

Limitación.

- No cumplir con el indicador 22, ya que se interrelacionan.

Propuesta.

- Instruir a las Unidades Regionales con el fin de analizar e incluir en la programación, referencias específicas para mujeres, en las áreas no tradicionales, científicas y tecnológicas de mayor demanda laboral, según las posibilidades de cada Centros de Formación.
Ejecutando a su vez la acción, para la flexibilización de la oferta formativa incorporando mujeres, en las áreas de mayor demanda laboral.

Indicador: OE1_A19_M1_IND25
Nombre: Áreas priorizadas que implementan la Directriz de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.
Meta : Directriz de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral, implementada.
Responsable: Unidades Regionales
Estado de la meta Cumplida

Ante la ausencia de la directriz modificada de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral, las Unidades Regionales han venido implementando la directriz vigente PE-464-2017: “Implementación de Acciones Afirmativas para la Incorporación de Mujeres en Áreas de poca Participación Femenina”.

Unidad Regional Central Oriental	Directriz PE-464-2017 implementada en 9 áreas. Las áreas en donde se logra la incorporación de mujeres en la Unidad Regional son: Mecánica de Precisión, Construcción Civil, Electricidad, Electromecánica, Mecánica de Motos, Mecánica de Vehículos Pesados y Livianos, Tapicería, Ebanistería, Telemáticas.
Unidad Regional Central Occidental	Directriz PE-464-2017 implementada en 6 áreas: Mecánica de Precisión, Electricidad, Telemática, Mecánica de Vehículos, Mecánica de Motos y Cuadras y Autotrónica.
Unidad Regional Heredia	Directriz PE-464-2017 implementada en 5 áreas: Electrónica Industrial, Reparación de Equipos Electrónicos, Telecomunicaciones, Cableado Estructurado y Operaria en Fontanería para Sistemas de Acueductos Comunes.
Unidad Regional Cartago	Directriz PE-464-2017 implementada en 6 áreas: Instalador/a de mampostería con postes de concreto, Electrónica industrial, Electromecánica, Electricidad, Cableado estructurado y redes CNNA.
Unidad Regional Chorotega	Directriz PE-464-2017 implementada en 5 áreas: Mecánica de Motocicletas, Mecánica Agrícola, Construcciones Metálicas, Albañilería y Pintura de edificaciones.

Unidad Regional Brunca	Directriz PE-464-2017 implementada en 5 áreas: Electrónica, Ebanistería, Mecánica de Vehículos, Cableado Estructurado, Mecánica de Precisión, Elaboración de adoquines, Lubricador Llantero, Mantenimiento de edificaciones. La mayoría de ellas pertenecen a los cantones de Pérez Zeledón, Corredores y Golfito.
Unidad Regional Huetar Caribe	Directriz PE-464-2017 implementada en 3 áreas: Tecnología de Materiales, Mecánica de vehículos y Metalmecánica.
Unidad Regional Huetar Norte y Unidad Regional Pacífico Central	Directriz PE-464-2017 implementada en 2 áreas, las cuales no expresan.

Factores de éxito.

- Exclusividad de espacios en los servicios de todas las especialidades antes mencionadas.
- Asignación de ayudas económicas y colaboración con redes de cuidado para sus hijos e hijas.
- Seguimiento personalizado para evitar la deserción.
- Perspectiva de género incorporada por el personal de orientación.
- Concientización del ingreso de mujeres a estas áreas, por parte de las personas encargadas de los CDT.
- Apoyo y compromiso por parte de la dirección regional.
- Coordinación interinstitucional.
- Acompañamiento durante el Servicio de Capacitación.
- Posibilidad de incorporarse al área de capacitación en el cantón de su comunidad.
- Las coordinaciones en equipo con la APIEG.
- Las estudiantes de regiones lejanas se trasladaron a la sede central a continuar una especialización.
- Las políticas de igualdad y equidad de género motivan a las mujeres a reconocer que las áreas de mayor demanda también pueden ser ejecutadas por ellas.

Limitaciones.

- Poco apoyo familiar y patrones de crianza machistas en cuanto al estereotipo sobre las áreas no tradicionales.
- Madres solteras sin apoyo económico para el cuidado de su hijo.

Propuestas.

- Creación de convenios con empresas u otros organizamos que permitan aumentar la capacitación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.
- Contratación de más personal docente para incrementar la cantidad de SCFP y satisfacer la demanda en estas áreas no tradicionales.
- Realizar más actividades de acercamiento a las empresas para dar a conocer la preparación técnica y el potencial de las mujeres egresadas del INA en estas carreras no tradicionales.
- Continuar realizando actividades de promoción que faciliten el conocimiento de estas áreas a las mujeres de las diferentes regiones del país.
- Que exista una oferta más variada en la Regional Pacífico central en áreas de mayor demanda.
- Que la Región Pacífico Central cuente con mayor personal de Bienestar Estudiantil.
- Sesiones de Información dirigidas a mujeres.
- Mayor seguimiento a las listas de mujeres interesadas y priorizar un mínimo de dos mujeres por servicio de capacitación.
- Sensibilización de los docentes con respecto a las mujeres en estas áreas no tradicionales.
- Que en la Unidad Regional se brinden más servicios de capacitación en áreas de mayor demanda laboral.
- Que se adecúe la infraestructura de los Centros de Formación para brindar dichos servicios de capacitación que requieren talleres.

Indicador: OE1_A20_M1_IND26	
Nombre: Encuentros de mujeres participantes en Programas Educativos de mayor demanda en el mercado.	
Meta: Al menos 1 encuentro por año por región.	
Responsable: Proceso de Servicio al Usuario.	
Estado de la meta	En proceso

En las Unidades Regionales Central Occidental se realizó seis encuentros. En la Central Oriental, Brunca, Heredia, Cartago, Pacífico Central, Huetar Caribe, Huetar Norte, y Chorotega se llevó a cabo uno, durante el 2019. Sin embargo, en esta ultima el objetivo del encuentro no se alinea con el indicador.

Unidad Regional Central Oriental.

Factores de éxito.

- Participantes empoderadas en su desempeño en áreas no tradicionales, potenciando el conocimiento para desarrollar sus emprendimientos.
- Conocimiento de trabajo en equipo, por parte de los participantes.

Propuestas.

- Contar con el presupuesto para realizar las actividades.
- Mejorar la coordinación de actividades con la APIEG.
- Desarrollar temas relevantes e innovadores para las participantes.

Unidad Regional Central Occidental.

Factores de éxitos.

- El acompañamiento de mujeres, en la realización de encuentros y la continuidad de los mismos.
- La atención especializada, de acuerdo al conocimiento de las necesidades de las estudiantes.

Unidad Regional Heredia.

Factores de éxitos.

- Promoción y acciones afirmativas que facilitaron la inserción de mujeres en SCFP de áreas no tradicionales.
- Coordinación entre APIEG y Regional de Heredia.
- Trabajo en equipo dentro del CENATE.
- Apoyo e interés de las jefaturas en el tema.

Propuestas.

- Fortalecer mecanismos de acción para enfrentar los cambios establecidos a nivel de requisitos e ingreso a SCFP de alta demanda.
- Continuar con la sensibilización al personal docente y administrativo, sobre la importancia de capacitar a las mujeres en áreas no tradicionales, sin importar su condición socioeconómica.

Unidad Regional Cartago.

Factores de éxito.

- Experiencias de mujeres en su trabajo diario, tanto a nivel nacional como internacional.
- La planificación de bienestar estudiantil, con la logística en las diferentes actividades, técnicas, administrativas y las coordinaciones interinstitucionales.
- El fortalecimiento y empoderamiento en las relaciones entre las participantes.
- Disposición de las estudiantes.

Unidad Regional Pacífico Central.

Factores de éxito.

- Apoyo logístico de las jefaturas de la URPC en transporte y logística.
- Organización y la creatividad del Equipo de trabajo de Bienestar Estudiantil para la elaboración y ejecución del taller en el Encuentro MANT.
- Apoyo de la APIEG.

Unidad Regional Brunca.

Factores de éxito.

- La satisfacción, fortalecimiento e impulso de las mujeres con estos talleres.
- La coordinación institucional.
- El alto compromiso de las mujeres, participantes.
- Contar con presupuesto para el desarrollo de las actividades.

Propuestas.

- Espacio físico que cumpla con los requerimientos necesarios.
- Solicitar al staff de planificación los permisos para que se justifiquen las ausencias.

Unidad Regional Huetar Norte.

Factores de éxito.

- Participación de 13 estudiantes durante el desarrollo de la actividad, se promocionaron espacios de sororidad, esparcimiento mediante actividades lúdicas, las cuales, fomentan la permanencia de ellas.
- Trabajo en equipo por parte del Equipo de Bienestar Estudiantil y apoyo de la mayor parte del personal docente para la asistencia de las participantes a la actividad.
- Apoyo por parte de la Asesoría para la Equidad e Igualdad de Género, en aportar la alimentación brindada a las participantes.
- Se contó con espacio físico apropiado para el desarrollo de las actividades planificadas.
- El apoyo que manifiestan las estudiantes, de docentes y compañeros.

Limitaciones.

- La poca asistencia de las estudiantes convocadas.

Propuestas.

- Sensibilización al personal docente para que incentiven la participación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.
- Definir la fecha de estos encuentros con antelación para que la jefatura correspondiente informe al personal docente para que no se programen evaluaciones ese día.

- Que la APIEG, siga contando con el presupuesto necesario para la ejecución de estos encuentros cada año.

Unidad Regional Huetar Caribe.

Factores de éxito.

- Fortalecimiento personal de las estudiantes.

Propuestas.

- Mejora en tecnologías de la información para obtener un aprendizaje más competitivo y adecuado a los avances tecnológicos.
- Que las normativas de equidad de género sean aplicadas en el aula y la convivencia diaria.

Indicador:	OE1_A21_M1_IND27
Nombre:	Lineamientos técnico-metodológicos para la incorporación del enfoque de género en los estudios e investigaciones que desarrolla el INA.
Meta:	Elaborados los lineamientos técnico-metodológicos para la incorporación del enfoque de género en los estudios e investigaciones.
Responsable:	UPE
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo: La confección de una guía con aspectos relevantes para la incorporación con enfoque de género del desarrollo de una investigación. La misma será de uso institucional, aplicando para todas las investigaciones y estudios que se desarrollen por las diferentes Unidades.

Factores de éxito.

- La capacitación en el tema, permitió tener un punto de partida para elaborar la guía.
- Contar con datos estadísticos e investigaciones, orientados a la inclusión del enfoque de género.
- Conformación de un equipo de trabajo con personal UPE- APIEG.

Indicador:	OE1_EFE1_M1_IND28
Nombre:	Ajustes a la estrategia de Apoyo a la Inserción laboral de mujeres egresadas de programas de formación y capacitación del INA en áreas no tradicionales para su sexo.
Meta:	Revisada y ajustada la Estrategia a partir de la evaluación de su implementación en el 2018.
Responsable:	Intermediación de empleo / Unidad de Servicio al Usuario
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo:

La actualización de la estrategia, incorporando acciones sugeridas en las recomendaciones. El diseño estrategia con enfoque de género.

Divulgación y socialización de la estrategia a los equipos regionales de personas gestoras de empleo y de Intermediación de empleo.

Seguimiento a las mujeres egresadas, identificando su estado laboral, factores que facultaron o limitaron su incorporación laboral e interés de recibir asesoría para la búsqueda de empleo.

Factores de éxito.

- Contar con una persona funcionaria del Proceso de Intermediación de empleo de la USU, como persona enlace, que extrajo del SEMS la información, la depuró y la socializó con el resto de personas gestoras de empleo.
- Seguimiento a las personas gestoras de empleo.
- Monitoreo de las oportunidades de mejora que se ajustaban a la estrategia.
- Las tres etapas de la Estrategia que se cumplieron a satisfacción fueron: Identificación de la población, Seguimiento, Preparación para el empleo.

Limitaciones.

- La etapa de Contacto con las empresas no realizó debido a que la funcionaria designada, fue trasladada al Proyecto Plataforma del Sistema Nacional de Empleo, la falta de capacitación del personal del Proceso, impidió el cumplimiento total de la estrategia.
- Las funcionarias gestoras de empleo a nivel regional no lograron finalizar el seguimiento de la estrategia; debido a que en ese año se dedicaron primordialmente a organizar los eventos Costa Rica + Capaz en sus Unidades Regionales definidos por la Subgerencia Técnica para la atención de población Puente al Desarrollo.
- No se logra contactar a la población meta en su totalidad debido a: cambio número de teléfono, correo y lugar de residencia.

Propuestas.

- Contar con personal del Proceso de Intermediación de Empleo Sede Central que del seguimiento y aplique los ajustes que sean necesarios a la estrategia en cada etapa del proceso.
- Contar con el apoyo de la APIEG en las diferentes etapas de la estrategia.

Indicador:	OE1_A23_M1_IND31
Nombre:	Ajustes al Reglamento de participantes que incluyan la Directriz de mujeres embarazadas y lactantes y se amplíen beneficios a hombres padres a partir de la normativa.
Meta	Reglamento ajustado
Responsable:	Unidad de Servicio al Usuario
Estado de la meta	En Proceso

Como resultado se obtuvo, la revisión del Reglamento de participantes y la creación de artículos exclusivos para atención de mujeres embarazadas, lactantes y se amplía a la población masculina con respecto al cuidado y acompañamiento. Incluyéndose a nivel general en el Reglamento la transversalidad de su atención. Sin embargo, el mismo no está aprobado.

Factores de éxito.

- Contar con el apoyo de Asesoría Legal en la revisión del Reglamento de participantes a SCFP del INA.

Indicador:	OE1_EFE1_M1_IND32
Nombre:	Diseño de la Estrategia de comunicación para sensibilizar a centros acreditados y centros colaboradores sobre la relevancia de desarrollar espacios formativos con igualdad de género.
Meta:	Estrategia diseñada
Responsable:	Acreditación /SINAFOR
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo, el diseño de la estrategia para sensibilizar a centros acreditados y colaboradores en materia de igualdad de género. En dicha estrategia se utilizó el violentómetro y block de notas con un mensaje preventivo sobre la detección de la violencia contra la mujer.

Factores de éxito.

- La coordinación con APIEG.
- Contar con gran cantidad de material informativo, permitiendo elegir aquellos que serían atinados con la estrategia seleccionada.
- Disposición de las Unidades de la Gestión Rectora del SINAFOR, para emitir el mensaje a las entidades que recibieron sus servicios.

Propuestas.

- Proporcionar el tiempo requerido a las personas funcionarias para realizar las actividades administrativas que se requieren, para lograr ejecutar la estrategia definida.
- Continuar generando material informativo, que permita a las unidades tener opciones para seleccionar sus actividades y servicios entregados a los usuarios.
- Contar con presupuesto en la subpartida de impresiones.

Síntesis:

Al finalizar el año 2019, los resultados en metas, de indicadores de este objetivo estratégico es el siguiente:

Cumplidas	8
En Proceso	7
Pendientes	3

La mayor parte de los indicadores cuentan con resultados favorables, los que se clasifican como “En Proceso”, muestran avances importantes, como son las mejoras a diferentes reglamentos, no obstante, no se dan por cumplidos por la falta de aprobación de éstos. En el caso de las metas pendientes, se relacionan con el ámbito curricular, razón por la cual, se han atrasado por el cambio del modelo curricular que se está dando en la institución.

Objetivo Estratégico 2.

A continuación, se detallan los 2 indicadores correspondientes a este objetivo, para el 2019: Ampliar el acceso de mujeres a recursos de asistencia técnica y de apoyo económico para el desarrollo de ideas y proyectos de emprendimiento productivo, en las áreas más dinámicas de la economía. Se espera como resultado, brindar acompañamiento a al menos 500 mujeres a lo largo del plan. Con el fin de contribuir con el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres.

Indicador:	OE2_A25_M1_IND35
Nombre:	Diseño del Modelo para el desarrollo y fortalecimiento de la empresariedad liderada por mujeres, por medio de servicios de capacitación.
Meta:	Un modelo diseñado para el desarrollo y fortalecimiento de la empresariedad liderada por mujeres, por medio de servicios de capacitación.
Responsable:	UFODE
Estado de la meta	Cumplida

Con el fin de dar cumplimiento este indicador se obtiene una metodología definida para la atención de mujeres empresarias, con la participación de instituciones a nivel nacional e internacional. Cuyo objetivo es transferir herramientas e instrumentos prácticos para implementar procesos de exploración de mercados, a fin de incrementar la clientela y las ventas de los emprendimientos de mujeres.

Factores de éxito.

- Articulación interinstitucional, INA-MEIC-INAMU.
- Capacitación por parte de CEMPROMYPE que incluía el material didáctico.
- Compromiso por parte de las instituciones para trabajar de manera conjunta.

Propuestas.

- Capacitar al personal docente en la aplicación de la metodología.
- Entregar los materiales, documentos, y presentaciones con antelación para la revisión y preparación por parte de las personas docentes.
- Mantener las reuniones técnicas-docentes para el intercambio de estrategias y recomendaciones, así como para el fortalecimiento de las capacitaciones.

Indicador:	OE2_A26_M1_IND36
Nombre:	Pilotaje del Modelo para el desarrollo y fortalecimiento de la empresariedad liderada por mujeres, por medio de servicios de capacitación.
Meta:	125 mujeres
Responsable:	UFODE
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvieron los aspectos que a continuación se citan:

- Establecimiento de visión estratégica del negocio.
- Claridad de la propuesta de valor de cada negocio.
- Modificaciones en la mayoría de los modelos de negocio, a partir de los resultados de las prácticas empresariales.
- Establecimiento de métricas de crecimiento.
- Aumento en las ventas y cantidad de clientes, en la mayoría de los negocios.
- Generación de alianzas comerciales entre las mismas empresarias participantes del Programa.
- Se encuentra en proceso el establecimiento de condiciones para generar prácticas entre ellas, y con otras pymes de la Región.
- La satisfacción y empoderamiento de las participantes con el proceso de capacitación.

Factores de éxito.

- Articulación interinstitucional INA-MEIC-INAMU.
- Apoyo logístico y presupuestario de CEMPROMYPE.
- Contar con una herramienta para el proceso de selección de las participantes y metodología para emprendimientos dinámicos mediante sesiones teórico-prácticas, con el componente de asesoría técnica personalizada y/o grupal.

Limitaciones.

- Se requirió más tiempo de lo planificado para el desarrollo de la metodología.

Propuestas.

- Capacitación en materia de igualdad de género.
- Contemplar un período de seguimiento a las empresarias participantes, una vez finalizado el Programa, para poder medir el impacto posterior al proceso.

Síntesis:

Las dos metas evaluadas, se dan por cumplidas, ambas son de competencia de la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial.

Objetivo Estratégico 3.

Para el año 2019, corresponde medir 21 indicadores del Objetivo Estratégico 3: Asegurar espacios de formación profesional y de trabajo libres de cualquier forma de violencia basada en género, acoso sexista, hostigamiento sexual, y violencia homobitansfóbica. Se espera como resultado, la disminución de la tolerancia a la violencia en sus distintas manifestaciones. Con el fin de contribuir con el cambio cultural para el aseguramiento de espacios libres de discriminación y violencia por motivos de género, e identidad de género u orientación sexual.

Indicador:	OE3_EFE3_M1_IND38
Nombre:	Disminución de la tolerancia a la violencia contra las mujeres, el hostigamiento sexual, el acoso sexista y la violencia homobitansfóbica en el INA.
Meta:	Disminución de la tolerancia a la violencia contra las mujeres, el hostigamiento sexual, el acoso sexista y la violencia homobitansfóbica en el INA.
Responsable:	APIEG
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo, la elaboración de la “Investigación de percepción, actitudes, prácticas y conocimiento sobre violencia y discriminación en el INA”, desarrollada por una empresa externa y liderada por la APIEG. Se aplicaron dos cuestionarios, uno destinado al funcionariado y el otro dirigido a un cierto grupo de estudiantes, aplicado presencialmente. Además, se lanzó una campaña informativa con pantallas que explicaban el proceso de la investigación, vía correo electrónico. Obteniendo como respuesta 1344 personas funcionarias y se considera exitoso.

Factores de éxito.

- La coordinación y estrecha comunicación entre la APIEG y el equipo consultor.
- La campaña de comunicación. La estrategia de enviar pantallas informativas permitiendo a la población funcionaria brindar mayor información sobre el tema en gestión.
- El apoyo de Bienestar Estudiantil. Dado que la colaboración de equipos de bienestar en las unidades regionales, fue vital para la aplicación de la encuesta al estudiantado identificado.
- El respaldo de la Gerencia General. Con el apoyo del oficio enviado al personal institucional explicando la investigación e instando la participación en el cuestionario.

Limitaciones.

- Desconfianza de la población funcionaria en brindar información en la encuesta enviada por correo electrónico.
- Dificultad en la coordinación para la aplicación de los cuestionarios a la población estudiantil seleccionada en las 9 unidades regionales.

Propuestas.

- Mantener la estrategia de comunicación para fomentar la participación del funcionariado en las encuestas.
- Apoyo de las autoridades y la comunicación a la población institucional, a través de oficios o correos.
- Establecer lineamientos de planificación con las personas de bienestar estudiantil para que la atención del estudiantado resulte más fácil. Para evitar imprevistos con grupos estudiantiles.

Indicador:	OE3_A28_M1_IND39
Nombre:	Campañas de divulgación y sensibilización sobre violencia contra las mujeres, acoso sexista, hostigamiento sexual y violencia homobittransfóbica a la población estudiantil y funcionariado.
Meta:	Una campaña quinquenal implementada para cada temática.
Responsable:	Asesoría de Comunicación
Estado de la meta	Cumplida

Teniendo como resultado se obtuvo en el año 2019, la ejecución de la campaña sobre Violencia Contra las Mujeres. En relación con las campañas Acoso Sexista y Hostigamiento Sexual, se realizó el concepto creativo y el diseño gráfico de las mismas, para ser ejecutadas en el 2020. La campaña Violencia Homobittransfóbica será diseñada y desarrollada en ese mismo año.

Campañas realizadas:

- **Violencia contra las mujeres:** Se ejecutaron las campañas: ¡ALTO a la violencia contra las mujeres! #NiUnaMenos y “Soy Luz Naranja” en conjunto con el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI).
- **Hostigamiento Sexual:** La Asesoría de Comunicación, realizó el concepto creativo, así como la imagen gráfica de la campaña, con el fin de ser ejecutada en el 2020, según acuerdo entre esta dependencia y la APIEG.
- **Violencia Homolesbóbitransfóbica:** La campaña sobre este tipo de violencia, está programada para el 2020, según acuerdo entre la Asesoría de Comunicación y la APIEG.
- **Acoso Sexista:** La Asesoría de Comunicación realizó el concepto creativo, así como la imagen gráfica de la campaña, con el fin de ser ejecutada en el 2020, según acuerdo entre esta dependencia y la APIEG.

Factores de éxito.

- Contar con insumos técnicos, brindados por APIEG.
- Contar con el material editable de la campaña realizada por el Sistema Nacional para la atención y prevención de la Violencia contra las Mujeres.

Indicador:	OE3_A29_M1_IND40
Nombre:	Versión de fácil lectura y comprensión sobre prevención y el abordaje institucional del hostigamiento sexual, dirigido al estudiantado y el funcionariado.
Meta:	Diseño de al menos 1 material de fácil lectura y comprensión sobre la prevención y el abordaje institucional del hostigamiento sexual, dirigido al estudiantado y el funcionariado.
Responsable:	APIEG
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo, el diseño de un producto al alcance tanto de la población estudiantil como del funcionariado, incluyendo conceptos básicos del Hostigamiento sexual, a cargo del Proceso de Fiscalía para la prevención y atención de denuncias de Hostigamiento Sexual, hasta el trámite y procedimiento que conlleva la interposición de una denuncia. La propuesta fue remitida a la coordinación de la APIEG, y ésta la envió a la Asesoría de Comunicación para su respectiva diagramación y obtención del producto final.

Factores de éxito.

- El diseño y elaboración de la versión de fácil lectura y comprensión se realizó con recurso humano interno.
- Contar con la versión actualizada del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA, mediante el Acuerdo 12-2018-JD.
- Insumos que facilitaron la redacción, brindados por el Proceso de Fiscalía, a través de investigaciones a otras instituciones.

Indicador:	OE3_A30_M1_IND41
Nombre:	Procesos de sensibilización e información (al personal administrativo, docentes y estudiantes) contra el hostigamiento sexual, el acoso sexista y la violencia homolebótransfóbica.
Meta:	Al menos 10 acciones por cada temática al año por los 5 años.
Responsable:	APIEG
Estado de la meta	En Proceso

Se obtuvo como resultado en materia de hostigamiento sexual, 114 acciones donde se logrando impartir charlas a 1955 personas, entre funcionariado y estudiantes en diferentes lugares del país, en el 2019. Brindando a la población mayor conocimiento de la temática, donde la persona sepa cuáles derechos le asisten, que recursos tiene a su alcance para la protección de los mismos, siendo que estos le garantizan trabajar y estudiar en un ambiente libre de violencia.

Respecto al acoso sexista, se realizaron 10 charlas; una por Unidad Regional y otra a los Directores y Directoras Regionales. Se expuso el Sistema presencial de información, asesoría y denuncia del acoso sexista, durante el 2019.

En cuanto a la violencia homolebótransfóbica, no se obtuvo respuesta por parte de la Presidencia Ejecutiva.

Factores de éxito.

Hostigamiento Sexual:

- Recurso Humano, la distribución de las tareas dentro del equipo de trabajo, ha permitido impartir las diferentes charlas programadas para el año 2019. Entre las actividades a realizar por la Fiscalía están los procesos de sensibilización en la materia de hostigamiento sexual, procurando abarcar cada año los Centros y Regionales del INA, en su totalidad.
- Contar con recursos financieros para la atención de giras y abarcar a nivel regional la sensibilización en la materia de hostigamiento sexual.

Acoso Sexista:

- Contar con el equipo de la APIEG distribuido en cada regional, así como oficinas centrales, teniendo una cobertura de todo el país.
- La capacitación en materia y recursos financieros, para el desplazamiento a nivel regional.

Indicador:	OE3_A32_M1_IND43
Nombre:	Capacitación y asesoramiento a los equipos de Bienestar Estudiantil de las Unidades Regionales, sobre el abordaje del hostigamiento sexual.
Meta:	Al menos 4 procesos de capacitación y asesoramiento al año, cubriendo dos procesos en cada regional por los cinco años.
Responsable:	APIEG
Estado de la meta	En Proceso

Obteniendo como resultado durante el 2019, tres procesos de capacitación y tres procesos de asesoramiento en las siguientes Unidades Regionales: URCO, URCOC y URHN. Para un total de seis acciones.

Factores de éxito.

- Contar con recurso humano en el Proceso de Fiscalía, el cual se encargada de impartir los talleres de forma dinámica y atractiva.
- Contar con material informativo y teórico, digital e impreso que permite la integración grupal de personas con escasos o amplios conocimientos en el tema.
- Contar con recursos materiales e ilustrativos, que atraigan a las personas participantes.

Indicador:	OE3_A34_M1_IND46
Nombre:	Acompañamiento legal y psicológico a la víctima.
Meta:	Acompañamiento legal y psicológico al 100% de las víctimas que lo soliciten.
Responsable:	APIEG
Estado de la meta	Cumplida

Obteniéndose como resultado un total de 34 denuncias, de las cuales 28 personas solicitaron acompañamiento legal y 21 personas solicitaron acompañamiento psicológico. Es decir, el 100% de las solicitudes, fueron atendidas.

Factores de éxito.

- La empatía y sensibilización en el tema de las personas que brindan el apoyo psicológico y legal.
- La formación requerida en temas de violencia y hostigamiento sexual de las personas que brindan el acompañamiento.
- Contar con recursos materiales disponibles para las diferentes regiones del país.

Indicador:	OE3_A35_M1_IND47
Nombre:	Atención de personas referidas por los Comités Locales para la Atención Inmediata y el Seguimiento de casos de Alto Riesgo por Violencia contra las Mujeres (CLAIS) en distritos donde existen equipos de atención prioritaria.
Meta:	100 % de personas referidas atendidas
Responsable:	Unidades Regionales
Estado de la meta	Cumplida

*Se presenta los diferentes aspectos por Unidad Regional.

Obteniéndose como resultado en la **Unidad Regional Central Oriental**, 2 casos referidos y atendidos por el CLAIS.

Factores de éxito.

- Atención inmediata de la crisis, por parte del equipo de Bienestar Estudiantil ante la denuncia presentada.
- Apoyo inmediato de la persona docente a cargo de la acción formativa.
- Apoyo inmediato de parte de la persona encargada del Centro de Formación.
- Informar a la persona denunciante del procedimiento a seguir para presentar la denuncia.
- Apoyo y acompañamiento de parte de las personas involucradas anteriormente mencionadas.

Propuestas.

- Mayor comunicación con las personas que conforman los CLAIS.
- Procesos más expeditos en los Centros de Formación, y referir a las personas al Centro de Formación que cuente con la oferta que la persona desea y no el que le queda más cercano.

En la **Unidad Regional Huetar Norte**, no hubo referencias por parte de los CLAIS.

Limitaciones.

- En el 2019 no estaba conformado ni establecido formalmente el CLAIS en San Carlos.

Propuestas.

- Estrategia de coordinación con el CLAIS.
- Implementarse al menos una reunión entre los enlaces INA y personas clave de las tres instituciones que conforman el CLAIS, para definir los aspectos necesarios desarrollando la coordinación interinstitucional.
- Esta estrategia de coordinación debe realizarse de acuerdo a las normativas del plan nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la estrategia institucional del INA para la atención de mujeres en situaciones de violencia.

Las Unidades Regionales **Central Occidental, Brunca, Huetar Caribe, Pacifico Central, Cartago, Chorotega y Heredia**, no reportan casos referidos por el CLAIS, que hayan requerido ser atendidos.

Propuestas.

- Manejar una comunicación más amplia con los CLAIS.
- Realizar reuniones con CLAIS para brindar la oferta formativa del INA, para fomentar la referencia, debido a que muchas veces es por falta de conocimiento.
- Proporcionar información que motive a los CLAIS a referir personas que necesiten superarse.

Indicador:	OE3_A36_M1_IND48
Nombre:	Denuncias, investigaciones y sanciones ocurridas en la institución por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Registradas, documentadas y sistematizadas.
Meta:	100% de las denuncias registradas, documentadas y sistematizadas.
Responsable:	Asesoría Legal
Estado de la meta	En proceso

Nota: Al ser un plan quinquenal, la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completó en el 2019, este queda en proceso

Como resultado se obtuvo que la Asesoría Legal cuente con un instrumento para el registro, documentación y sistematización del 100% de las denuncias por hostigamiento sexual.

Indicador:	OE3_A37_M1_IND49
Nombre:	Actualización al personal de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual y la APIEG en teoría, procedimientos y avances legislativos en materia de hostigamiento sexual.
Meta:	Al menos una sesión al año de actualización en materia de hostigamiento sexual en la que participan representantes de la APIEG y la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.
Responsable:	APIEG
Estado de la meta	En proceso

Nota: Al ser un plan quinquenal, la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completó en el 2019, este queda en proceso.

El resultado obtenido en el 2019 fue cumplir con la meta del indicador llevándose a cabo una capacitación y actualización al personal de la APIEG en teoría, procedimientos y avances legislativos, por medio de la Defensoría de los Habitantes de la República.

Limitaciones.

- El proceso de actualización en teoría, procedimientos y avances legislativos en materia de hostigamiento sexual no fue aprobado por la Comisión de Capacitación.
- No se pudo realizar la coordinación con la Defensoría de los Habitantes para llevar a cabo otro proceso de capacitación con la Comisión de Hostigamiento Sexual.
- Se solicitó a la Comisión de Capacitación, un proceso de actualización para darle cumplimiento a este indicador. Sin embargo, esta solicitud fue rechazada y se le asigna a la APIEG, realizar un sondeo con las instituciones públicas competentes en la materia, con el fin de que se impartiera la capacitación.

Propuestas.

- Reiterar la solicitud de capacitación a la Comisión de Capacitación.
- Coordinación con la Asesoría Legal para la capacitación en materia de hostigamiento sexual al personal de la APIEG, Comisión de Hostigamiento Sexual e integrantes de Órganos Directores de Procedimiento en esta materia.
- Coordinación con la encargada del Proceso de Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual para que brinde la capacitación al personal de la APIEG.

Indicador:	OE3_A40_M1_IND52:
Nombre:	Acciones de comunicación institucional para la información y sensibilización del estudiantado y el funcionariado acerca de los mecanismos existentes para la recepción y tramitación de denuncias por actos de violencia física, sexual o psicológica contra estudiantes o funcionarias, y sobre actitudes y comportamientos adecuados frente a víctimas y testigos.
Meta:	Al menos 1 acción de comunicación por año.
Responsable:	Asesoría Para la Equidad y la Igualdad de Género
Estado de la meta	Cumplida

Como resultado se obtuvo, la realización de cuatro acciones que incluyendo; un afiche con la ruta de actuación en casos de emergencia de violencia contra las mujeres, cuatro pantallas de comunicación y la conmemoración del 25 de noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Factores de éxito.

- Contar con presupuesto asignado para la ejecución de actividades que permitan alcanzar a la mayor cantidad de personas posibles.
- El compromiso de las Unidades Regionales en organizar el espacio y realizar la convocatoria de estudiantes, docentes y administrativos.
- Contar con personal capacitado en materia de violencia contra las mujeres para realizar los comunicados.

Indicador:	OE3_A41_M1_IND53:
Nombre:	Desarrollo de sesiones socio-educativas sobre diversas formas de VcM en los Centros de Formación que cuentan con equipos interdisciplinarios de Bienestar Estudiantil. Regional Brunca.
Meta:	12 sesiones por año.
Responsable:	Unidad Regional Brunca
Estado de la meta	Cumplida

Obteniendo un resultado de 14 sesiones socio-educativas, en la Regional Brunca, 7 de ellas se realizaron en San Isidro y 7 en el CFP Manuel Mora Valverde, en Rio Claro.

Factores de éxito.

- Contar con la aprobación del presupuesto para la contratación de la facilitación de los talleres.
- La metodología utilizada por las facilitadoras.
- El apoyo y fortalecimiento entre las participantes, hizo de los talleres, un espacio reconfortante y de interés para ellas.

Limitaciones.

- Carencia de recurso humano por parte de la regional, para poder brindar los talleres.
- La falta de concientización por parte de algunos docentes para autorizar la participación de sus estudiantes.
- Ausencia de infraestructura para poder brindar los talleres en los propios Centros de Formación, como es el caso de San Isidro.

Propuestas.

- Contar con recurso humano en la Unidad Regional con el fin de poder ejecutar los talleres.
- Concientizar al personal docente para que las situaciones de violencia se aborden con la debida diligencia.
- Contar con infraestructura apropiada para brindar los talleres.

Indicador:	OE3_A41_M2_IND54:
Nombre:	Desarrollo de sesiones socio-educativas sobre diversas formas de VcM en los Centros de Formación que cuentan con equipos interdisciplinarios de Bienestar Estudiantil. Regional Huetar Caribe.
Meta:	17 sesiones por año.
Responsable:	Unidad Regional Huetar Caribe
Estado de la meta	Cumplida

En la Unidad Regional Huetar Caribe se desarrollaron 21 sesiones socio-educativas, 7 en cada uno de los siguientes centros: Guácimo, Limón y Talamanca.

Factores de éxito.

- Empoderamiento de las mujeres participantes de los talleres.
- Personal docente sensibilizado que remite a las mujeres víctima de violencia, al equipo de Bienestar Estudiantil, permitiendo captar más rápido la población.
- Contar con un presupuesto asignado para brindar el refrigerio a las mujeres participantes en los talleres.

Propuestas.

- Contar con más y mejores espacios físicos para ejecutar los talleres.
- Aumentar el personal de Bienestar Estudiantil.
- Talleres de sensibilización para personal docente y personas encargadas de Centros, ya que algunos y algunas no están identificados con el proyecto.

Indicador:	OE3_A41_M3_IND55:
Nombre:	Desarrollo de sesiones socio-educativas sobre diversas formas de VcM en los Centros de Formación que cuentan con equipos interdisciplinarios de Bienestar Estudiantil. Regional Huetar Norte
Meta:	16 sesiones por año.
Responsable:	Unidad Regional Huetar Norte
Estado de la meta	Cumplida

En el Centro de Formación de Upala, Monseñor Sanabria y Sarapiquí, se llevaron a cabo 20 sesiones socio-educativas.

Factores de éxito.

- La manifestación de satisfacción e interés en la temática desarrollada, por parte de las estudiantes.
- Las sesiones representaron para las mujeres, un espacio para construir relaciones de amistad y representar entre ellas un grupo de apoyo.
- Se contó con alimentación para brindar a las estudiantes durante las sesiones, siendo que en su mayoría presentaban condición económica limitada.
- El espacio físico favoreció el desarrollo de las sesiones.

Limitaciones.

- Los cronogramas de los SCFP no cuentan con disponibilidad para desarrollar actividades de atención y prevención de la violencia contra la mujer.
- No se cuenta con el apoyo del personal docente, y algunas personas Encargadas de Centro que respalden el compromiso con la asistencia de las personas identificadas en condición de violencia.
- Carencia de sensibilización del personal docente con el problema de la violencia contra las mujeres, lo cual impide que se faciliten espacios para desarrollar actividades orientadas a la atención y prevención.

Propuestas.

- Sensibilizar al personal docente para que permita y motive a las estudiantes participar de las sesiones.
- Considerar en los cronogramas docentes el desarrollo de actividades de sensibilización, atención y prevención de la violencia contra las mujeres, incluso que sea parte del CRI.

Indicador:	OE3_A42_M1_IND56:
Nombre:	Asignación presupuestaria para ayudas económicas a mujeres beneficiarias de las acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y Abuso Sexual Extra familiar contra las Mujeres.
Meta:	Se asignen al menos 25 millones de colones del presupuesto anual de las Unidades Regionales de Huetar Norte, Huetar Caribe y Brunca, para ayudas económicas a mujeres beneficiarias de las acciones desarrolladas.
Responsable:	Unidad Regional Brunca, Huetar Norte y Huetar Caribe
Estado de la meta	Cumplida

*Se presenta los diferentes aspectos por Unidad Regional

Unidad Regional Brunca.

- Se solicitó un presupuesto de ¢29.200.000, sin embargo, se gastó un total de ¢32.000,000, la diferencia del presupuesto fue tomada de las ayudas económicas ordinarias.

Factores de éxito.

- Contar con el presupuesto asignado.
- La identificación de las mujeres a formar parte de la Estrategia de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y Abuso Sexual Extra familiar contra las Mujeres.

Unidad Regional Huetar Norte.

- Se solicitó un presupuesto de ¢35.000.000, sin embargo, el monto total ejecutado fue de ¢54.034.328.

Factores de éxito.

- El apoyo económico minimizó la condición de vulnerabilidad social que enfrentaban las mujeres en condición de violencia y sus familias.
- El apoyo económico propició la permanencia de las estudiantes en los Servicios de Capacitación, siendo que la dependencia económica es, en muchas ocasiones, un punto de determinante para que las mujeres permanezcan con el agresor.

Limitaciones.

- Presupuesto insuficiente para cubrir la cantidad de mujeres en esta condición y sus necesidades, razón por la cual, se debe acudir al presupuesto ordinario de ayudas económicas para atender la demanda.

Propuestas.

- Realizar la solicitud de un presupuesto mayor, para el otorgamiento de ayudas económicas a este tipo de población en vulnerabilidad.
- Una normativa clara para la asignación de presupuesto y el otorgamiento de estas ayudas.

Unidad Regional Huetar Caribe.

- Se solicitó un presupuesto de ¢120.000.000, sin embargo, el monto total ejecutado fue de ¢74.126.152.

Factores de éxito.

- Independencia económica y empoderamiento de las mujeres.
- Lograr que las mujeres finalicen los servicios de capacitación y por ende reducir los niveles de deserción.

Limitaciones.

- No ejecución total del presupuesto.
- Disminución de trabajadoras sociales de la regional, limitó la detección de casos.

Indicador:	OE3_A43_M1_IND57:
Nombre:	Registro, documentación, sistematización y reporte de todas las adolescentes embarazadas o madres participantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional de la institución. Reporte General consolidado
Meta:	Un reporte anual consolidado por regiones sobre las adolescentes embarazadas o madres registradas.
Responsable:	Unidad de Planificación y Evaluación
Estado de la meta	Cumplida

En el año 2019 se visualizan 16 personas en condición de adolescente madre, o embarazada, estos datos sólo aparecen en 6, de las 9 Unidades Regionales.

Factores de éxito.

- Las Unidades Regionales que reportaron mujeres embarazadas son: Cartago, Central Occidental, Central Oriental, Chorotega, Huetar Norte, Pacifico Central.
- Se dispone de la variable identificada en la base de datos de matrículas de los SCFP que se ejecutan anualmente en las 9 Unidades Regionales.

Limitación.

- Al ser un dato sensible queda a criterio de la persona que se matricula en los SCFP, indicarlo o no en el FR GR 07.

Propuestas.

- Realizar una campaña a nivel de Centros Ejecutores, manifestando la importancia de motivar a la población para que al momento de la matrícula, esté anuente a registrar el dato. La campaña debería enfocarse en los beneficios que la institución pone a disposición para todas las adolescentes embarazadas o madres, así como el uso y la confidencialidad de los datos.
- La actualización de los datos, si durante el desarrollo de los SCFP el personal de la institución logra identificar a alguna adolescente madre o embarazada, la motive a llenar el FR GR 183 para actualizar los datos que suministró al llenar el FR GR 07, coordinado con la Unidad de Servicio al Usuario.
- Generar el reporte con frecuencia trimestral y remitirlo a cada Unidad Regional, para que se le seguimiento al comportamiento de los datos obtenidos y valorar medidas a implementar.

Indicador:	OE3_A44_M1_IND58:
Nombre:	Acciones multiplicadoras de promoción de masculinidades igualitarias por medio de la Red de Masculinidades del INA.
Meta:	Realizar acciones multiplicadoras de promoción de masculinidades igualitarias.
Responsable:	Asesoría Para la Equidad y la Igualdad de Género
Estado de la meta	Cumplida

Los resultados obtenidos fueron dos acciones con funcionarios INA, los cuales tuvieron la oportunidad de reunirse, conocerse, revisar su construcción social y conversar de temas que generalmente no se tratan en las oficinas. Un grupo en la URC Oriental y otro en la URC Occidental, que se sumaron a la Campaña del Lazo Blanco para aportar a las acciones del 25 de noviembre.

Factores de éxito.

- Funcionarios INA que han recibido capacitación y sensibilización a lo largo de muchos años en enfoque de género.
- Presupuesto disponible en la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género para la realización de actividades de capacitación, que redundan en funcionarios comprometidos.
- Personal de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género capacitado y sensibilizado en la temática de masculinidades igualitarias.

Indicador:	OE3_A45_M1_IND59:
Nombre:	Representación permanente del INA en la Red Interinstitucional de Hombres para la Promoción de Masculinidades para la Igualdad y la No Violencia
Meta:	Participación de al menos una persona representante del INA en al menos el 80% de las actividades convocadas por la Red Interinstitucional de Hombres para la Promoción de Masculinidades para la Igualdad y la No Violencia cada año
Responsable:	Asesoría Para la Equidad y la Igualdad de Género
Estado de la meta	Cumplida

El resultado obtenido fue la participación en la mayor parte de reuniones convocadas. Cabe mencionar que el INA ha ostentado el puesto de sub-coordinación de la Red desde su creación en octubre del 2014 a la fecha.

Factores de éxito.

- Anuencia y beneplácito de la Presidencia Ejecutiva para la participación en este espacio de reunión nacional.
- Anuencia y beneplácito de la Coordinación de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género en la participación del INA desde la creación del mecanismo interinstitucional hasta la fecha actual.
- Alto compromiso, dedicación y voluntariedad de parte de los hombres funcionarios de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género para estar como miembros activos y permanentes de la Red.
- Crecimiento personal y profesional para multiplicar en la Institución.
- Compromiso en formar parte del Comité internacional organizador del VII Coloquio de Masculinidades, que tuvo lugar en la Universidad de Costa Rica, del 29 al 31 de julio del 2019.

Indicador:	OE3_A46_M2_IND60:
Nombre:	Capacitación a población estudiantil masculina orientada al desarrollo de competencias para la erradicación del ejercicio del poder, dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuidado y en la corresponsabilidad, el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres
Meta:	25 estudiantes atendidos por Región, por año
Responsable:	Asesoría Para la Equidad y la Igualdad de Género
Estado de la meta	En Proceso

Nota: Al ser un plan quinquenal, la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completó en el 2019, este queda en proceso.

El resultado obtenido fue la atención de grupos de estudiantes varones en las nueve regiones del país. El desglose de la cantidad de estudiantes atendidos por las Unidades Regionales se detalla a continuación: Oriental 80, Occidental 57, Chorotega 46, Heredia 45, Huetar Norte 29, Cartago 36, Pacífico Central 19, Huetar Caribe 17 y Brunca 16.

Se ofertó un mayor número de talleres de capacitación en aquellas regiones con mayor población masculina, que tuviera una o más compañeras mujeres y que fuera, por tanto, gente matriculada en las carreras con mayor asimetría de género.

Factores de éxito

- Presupuesto disponible en la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, para la realización de estas actividades de capacitación para los estudiantes de los diferentes Centros de Formación Profesional.
- Alta y eficiente comunicación con las personas enlace de género en las nueve regiones y con el personal de Bienestar Estudiantil para ubicar los grupos, las personas docentes y para solicitar las fechas de capacitación y otros datos relevantes.
- Bases de datos actualizadas y precisas que custodia la Unidad de Planificación y Estadística, lo que permite tomar decisiones acertadas de especialidades y grupos por medio de las consultas que se realizaron a dichas bases de datos.

Propuestas.

- Contratar en el 2020 la ejecución de la segunda parte de los talleres, para los estudiantes que durante el 2019 llevaron la parte I, garantizando su continuidad.
- Mantener una comunicación abierta, directa y eficiente con las personas enlace de género y bienestar estudiantil para ubicar los grupos.
- Mantener el presupuesto institucional de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de género en estas temáticas y poder capacitar a más jóvenes durante los años venideros.

Limitaciones.

- Se le dio más tiempo real a todos los contenidos del taller original que fue facilitado en los años anteriores a 2019.
- Se dividió el taller original en dos talleres, la parte I cumple con las primeras cuatro temáticas; la parte II cumple con los cuatro restantes cuya base es el tema de sexualidad.
- Únicamente se contrató la parte I del bloque de talleres para tener grupos de varones que en el 2020 puedan llevar la parte II y cubrir así las temáticas restantes.

Indicador:	OE3_A47_M1_IND61:
Nombre:	Capacitación a personal docente y administrativo para el desarrollo de contenidos para la formación de competencias con los estudiantes, orientadas a la erradicación del ejercicio del poder, dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuidado y en la co-responsabilidad, el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres.
Meta:	Al menos 480 participantes de las actividades de capacitación. Al menos 120 personas por año.
Responsable:	Asesoría Para la Equidad y la Igualdad de Género
Estado de la meta	En proceso

Nota: Al menos 480 participantes de las actividades de capacitación, en el quinquenio, por lo que la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completa este queda en proceso.

El resultado obtenido fue, que 10 funcionarios de la Unidad Regional Cartago y 4 de la Sede Central, llevaron la capacitación “Retos de los hombres en el siglo XXI”.

Limitaciones.

- La mayor restricción que se experimentó para conformar los nueve grupos restantes, es que el proceso de contratación salió a finales de octubre aprobada por el Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos, por lo que esta se trasladó y coordinó para el 2020.
- Una adjudicación muy tardía para la Administración.
- Un período muy complicado para solicitar a las Unidades Regionales que suspendan lecciones para capacitar personal docente.
- Instalaciones físicas en el INA que son inadecuadas para la capacitación de grupos de personal, restringiendo la facilidad de encontrar fechas para ofrecer los cursos.

Propuestas.

- Involucrar más activamente a las Altas Autoridades, en todas las acciones multiplicadoras, incluyendo principalmente al Presidente Ejecutivo.
- Solicitar autorización, para los funcionarios interesados y que esta sea enviada directamente desde Gerencia General o Presidencia Ejecutiva para las jefaturas de dichos funcionarios.
- Invitar a expertos nacionales para que dirijan algunas charlas, talleres, cine foros y otros, de manera que haya un mayor intercambio de acciones positivas con el personal INA.

Indicador:	OE3_A478_M1_IND62:
Nombre:	Campaña de comunicación que integre los contenidos de promoción de masculinidades para la erradicación de poder y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas, como factor protector frente a la violencia contra las mujeres. Desarrollada.
Meta:	Al menos una campaña por año
Responsable:	Asesoría de Comunicación
Estado de la meta	Cumplida

El resultado obtenido fueron 3 campañas durante el año 2019, realizando publicaciones en: boletín interno El INA Informa, en la Red Social Institucional Facebook, así como el envío de capsulas informativas por medio del Correo Electrónico Institucional. Las evidencias demuestran el alto alcance de las publicaciones realizadas en Facebook.

Factores de éxito.

- Concepto creativo y el lenguaje utilizado es amigable con la persona usuaria.
- El boletín interno El INA Informa, está posicionado entre el recurso humano de la Institución.
- El Facebook Institucional tiene un alto alcance, más de 350.000 seguidores.

Indicador:	OE3_A50_M1_IND64:
Nombre:	Capacitación al personal de Bienestar Estudiantil y personas Administradoras de Servicios, para el diseño y ejecución de acciones de comunicación social en materia de promoción de factores protectores frente a la violencia contra las mujeres (VcM).
Meta:	100% de personal de Bienestar Estudiantil y personas Administradoras de Servicios que han participado en los procesos de capacitación al final del quinquenio.
Responsable:	Asesoría Para la Equidad y la Igualdad de Género
Estado de la meta	Cumplida

El resultado obtenido fue de 58 personas que forman parte del Proceso de Bienestar Estudiantil, así como quienes se ubican en Administración de servicios, quienes tienen un contacto permanente y decididamente valioso con la clientela institucional.

Factores de éxito.

- Personal de la Institución que previamente han recibido capacitación a lo largo de muchos años en enfoque de género y cuyas profesiones les han expuesto al menos en lo básico, al tema.
- Presupuesto disponible en la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género para la realización de estas actividades de capacitación que redundan en personal comprometido.
- Alta y eficiente comunicación con las personas enlace de género en las nueve regiones y con el personal de Bienestar Estudiantil para ubicar los grupos, el personal docente y solicitar las fechas de capacitación y otros datos relevantes.

Síntesis:

Al término del 2019, el balance de las metas de este objetivo es el siguiente:

Cumplidas	15
Proceso	6

Las metas que quedan en estado de ejecución o proceso se relacionan principalmente con actividades de capacitación de personal de la institución, o bien participantes atendidos por ésta, las cuales no lograron asumir la cantidad de personas previstas para el 2019. Las cifras alcanzadas en el año, adicionan al total esperado para el periodo del plan, por ellos las unidades con responsabilidad en su desarrollo, deben considerar este aspecto para los años venideros.

Objetivo Estratégico 4.

A continuación, se detallan los 6 indicadores del objetivo en mención: Reducir las asimetrías en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo laboral del personal del INA. Se espera como resultado, identificar y atender las asimetrías, con el fin de contribuir a la igualdad de oportunidades en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo entre las personas funcionarias del INA.

Indicador:	OE4_EFE4_M1_IND65:
Nombre:	Identificadas y atendidas las asimetrías en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo de funcionarias y funcionarios del INA.
Meta:	Identificadas y atendidas las asimetrías en la estructura ocupacional
Responsable:	Unidad de Recursos Humanos
Estado de la meta	En proceso

Nota: Al ser un plan quinquenal, la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completó en el 2019, este queda en proceso.

El resultado obtenido en el avance del cumplimiento de este indicador, se contó con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quien facilitó un instrumento denominado Autodiagnóstico Institucional con perspectiva de Género. El cual fue enviado desde noviembre del 2019 para retroalimentación, sin embargo, a la fecha no se ha tenido respuesta del mismo.

Factores de éxito.

- Se cumplió el objetivo de hacer el autodiagnóstico de las asimetrías y se contactó a la PNUD que brindó el instrumento que fue completado.
- Se logró completar el documento para identificar las asimetrías que pudieran estarse presentando.
- Se envió el documento al órgano para que retroalimentara a la Institución.

Limitaciones.

- La no respuesta al instrumento de medición por parte de PNUD.

Propuestas.

- Solicitar a las Autoridades Superiores un ajuste al período de ejecución de esta meta, dado el atraso ante la falta de respuesta del PNUD.
- Solicitar a la Presidencia Ejecutiva que se facilite de nuevo el contacto con el PNUD, para consultar sobre la retroalimentación con el instrumento que se completó.
- Retomar el ejercicio para lograr identificar las asimetrías, al momento de recibir la respuesta a la autoevaluación.

Indicador:	OE4_A51_M1_IND66:
Nombre:	Estudio sobre las asimetrías de género en la estructura ocupacional y sobre las oportunidades de desarrollo para personal del INA.
Meta:	Estudio sobre las asimetrías de género en la estructura ocupacional y sobre las oportunidades de desarrollo para personal del INA, desarrollado.
Responsable:	Unidad de Recursos Humanos
Estado de la meta	En proceso

Nota: Al ser un plan quinquenal, la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completó en el 2019, este queda en proceso.

Se contó con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, quien facilitó un instrumento denominado Autodiagnóstico Institucional con perspectiva de Género. El cual fue enviado desde noviembre del 2019 para retroalimentación, sin embargo, a la fecha no tenemos respuesta al mismo.

Factores de éxito.

- Se contactó con el PNUD el cual brindó el instrumento para hacer el autodiagnóstico de las asimetrías.
- Se completó el documento para identificar las asimetrías que se pudieran estar presentando.
- Se envió el documento al órgano competente para que pudiera retroalimentar a la Institución.

Limitaciones.

- Falta de respuesta del PNUD, al instrumento enviado por el INA.

Propuestas.

- Solicitar a las Autoridades Superiores un ajuste al período de ejecución de esta meta, dado el atraso ante la falta de respuesta del PNUD.
- Solicitar a la Presidencia Ejecutiva que facilite de nuevo el contacto con el PNUD para consultar sobre la retroalimentación con el instrumento que se completó.
- Retomar el ejercicio para lograr identificar las asimetrías, al momento de recibir la respuesta a la autoevaluación.

Indicador:	OE4_A52_M1_IND67:
Nombre:	Diseño de Plan de reducción de asimetrías de género en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo para personal del INA.
Meta:	Un plan elaborado
Responsable:	Unidad de Recursos Humanos
Cumplimiento de la meta	
En proceso	

Nota: Al ser un plan quinquenal, la evaluación que se realiza por año se va acumulando, y si no se completó en el 2019, este queda en proceso.

Como resultado se obtuvo, un Autodiagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género facilitado por el PNUD, pero ante la ausencia de retroalimentación, no se han clarificado las asimetrías y, por lo tanto, no hay plan de acción propuesto para ejecución.

Factores de éxito.

- Se cumplió el objetivo de identificar las asimetrías y se contactó con el PNUD que brindó el instrumento completado.
- Se envió el documento al órgano para que pudiera retroalimentar a la Institución.

Limitaciones.

- No hay identificación de asimetrías aún, pero si un autodiagnóstico.

Propuestas.

- Solicitar a las Autoridades Superiores un ajuste al período de ejecución de esta meta, dado el atraso ante la falta de respuesta del PNUD.
- Solicitar a la Presidencia Ejecutiva que nos facilite de nuevo el contacto con la PNUD para consultar sobre la retroalimentación con el instrumento que se completó.
- Retomar el ejercicio para el diseño del Plan de reducción de las asimetrías, al momento de recibir la respuesta por parte del PNUD.

Indicador:	OE4_A53_M1_IND69:
Nombre:	Divulgación de la postura institucional sobre procesos de contratación libres de discriminación con base en género dentro del INA.
Meta:	Al menos 2 acciones por año para la divulgación de la postura institucional sobre procesos de contratación libres de discriminación con base en género dentro del INA.
Responsable:	Unidad de Recursos Humanos
Estado de la meta	
Cumplida	

El resultado obtenido fueron dos acciones:

- 1) La convocatoria de realización de pruebas psicométricas para el Concurso Interno 01-2019, se incluyeron las siguientes leyendas “Estimada Persona funcionaria”, Mensaje post firma: Esta etapa del Concurso Interno 01-2019, se deriva del proceso de reclutamiento interno amparado a la postura institucional, sobre procesos de contratación libres de discriminación de género dentro del INA.
- 2) Segunda acción de divulgación en el año 2019, siempre por medio del Proceso de Dotación de Recursos Humanos, se remitió en el oficio de comunicado de nota del concurso por persona funcionaria el siguiente párrafo como cierre de la nota: “... Esta etapa del Concurso Interno 01-2019, se deriva del proceso de reclutamiento interno amparado a la postura institucional sobre procesos de contratación libres de discriminación con base en género dentro del INA. Lo anterior permitió una libre participación de toda persona funcionaria interesada en el proceso de contratación.”

Las estrategias de comunicación y divulgación mencionadas anteriormente, obedecen a la planificación propuesta por la URH y avalada por la Dirección General del Servicio Civil.

Factores de éxito

- La sensibilización del personal sobre este tema.
- El apoyo de la Dirección General de Servicio Civil para atender los requerimientos.
- Los medios aportados por la Institución para la divulgación de los concursos internos que permiten aplicar la Política de Género.

Propuestas

- Mantener un control sobre las publicaciones para que siempre incluyan la perspectiva de género.
- Revisar todos los documentos que tengan relación con los procesos de contratación para que incluyan instrucciones con enfoque de género.
- Esperar la definición de asimetrías para atender las situaciones que se deben atender.

Síntesis:

Del objetivo estratégico 4, los resultados fueron los menos satisfactorios, al quedar prácticamente 5 indicadores con acciones pendientes para ser asumidas en los próximos años. La dependencia de un organismo externo, para la continuidad de acciones medulares para el alcance de los indicadores, incidió significativamente en el avance del objetivo.

Cumplidas	1
Proceso	3
Pendientes	2

Cabe mencionar que existen dos indicadores que no cuentan con información, ya que estos datos no fueron remitidos por la dependencia responsable, quedando pendiente el estado de la meta.

Número del Indicador	Nombre	Responsable
OE1_A18_M1_IND24	Aprobación de Directriz modificada de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.	Presidencia Ejecutiva
OE3_A49_M1_IND63	Directriz que regule el uso de imágenes y contenidos institucionales y el uso del lenguaje incluyente en todos los procesos de formación y capacitación.	

Nota: El estado de la meta de estos indicadores, se encuentra pendiente, al no enviar la información.

V. Conclusiones

Realizado el análisis de datos suministrados por las unidades involucradas en esta evaluación, se establecen avances relevantes en su primer año de ejecución.

- De los 47 indicadores que se evaluaron durante el periodo 2019, 26 se cumplieron, 16 están en proceso, y 5 se indican como pendientes.
- Analizando el comportamiento de los indicadores para cada uno de los objetivos estratégicos, podemos clasificar como desempeño altamente satisfactorio, los resultados del objetivo estratégico 2, por cuanto se cumplen las dos metas definidas a dar acceso a las mujeres a recursos y asistencia técnica para ideas y proyectos de emprendimientos productivos en áreas dinámicas.

Como desempeño satisfactorio, se clasifican los objetivos estratégicos número 1, orientado a alcanzar la reducción de asimetrías en la atención de las mujeres en los servicios de capacitación y formación profesional; y el objetivo 3, con el desarrollo de espacios de formación profesional y de trabajo libres de cualquier forma de violencia y sus manifestaciones. En ambos el balance de los resultados permite identificar indicadores cumplidos -una mayoría de éstos- y un porcentaje importante que están en proceso de ejecución o con desarrollo de acciones en el año.

El objetivo 4, orientado a la reducción de las asimetrías en la estructura ocupacional, y en oportunidades de desarrollo laboral en el personal del INA, es clasificado como en estado crítico o en riesgo. Solamente un indicador se cumple, y si bien hay 3 que se clasifican como en proceso de ejecución, su alcance peligra al dependerse del apoyo de una organización internacional y su respuesta para avanzar.

- Se estima que el cumplimiento de los indicadores del II Plan de Acción de la Política para el 2019, fue favorecido por la asignación de recurso económico para la ejecución de las actividades; así como al rol coordinador de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, y su vinculación con las dependencias responsables.
- Contar con equipos de Bienestar Estudiantil y Administración de Servicios capacitados y comprometidos para brindar una atención diligente a la población estudiantil.
- Cuando el resultado de un indicador es dependiente de otro que no se cumple, se ve afectado, como es el caso de los indicadores 22 y 23, 24 y 25, 65,66 y 67 respectivamente.

- No se establecen los Programas Educativos a trabajar en este II Plan de Acción, dejando incierto la trazabilidad de la ruta de ejecución.

Como limitaciones halladas para el desarrollo de la evaluación, se pueden mencionar:

- Se dieron atrasos considerables en la entrega de la información por parte de varias unidades. E incluso se dio faltante de la misma, la Presidencia Ejecutiva no proporcionó los datos correspondientes al periodo de 2019, generando vacíos de información para medir los Objetivos 1 y 3.
- Durante el período de evaluación, se decretó emergencia nacional por Covid-19, razón por la cual algunas dependencias no enviaron las evidencias que se encontraban en las respectivas oficinas.

VI. Recomendaciones

- Actualizar la Directriz de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.

Responsable: Presidencia Ejecutiva

Plazo: Julio 2020

- Brindar seguimiento las Unidades involucradas en el II Plan de Acción, con el fin de desarrollar las propuestas de actuación para el cumplimiento de indicadores, especialmente en aquellos que quedaron como en Proceso de ejecución. Estos al igual que los pendientes, deben ser considerados en los próximos años, para poder cubrir la cuota pendiente del 2019 y lograr llegar al resultado esperado al final del periodo del Plan.

Responsable: APIEG y Unidades con indicadores en estado “Proceso” y “Pendiente”.

Plazo: Permanente

- Realizar las coordinaciones necesarias con las Altas Autoridades, para fomentar el cumplimiento de las acciones de los indicadores que se encuentran pendientes o en proceso.

Responsable: APIEG

Plazo: Agosto 2020

- Informar a las Unidades responsables de los indicadores, sobre las fechas definidas para el proceso del SISPIGINA, en aras de fomentar el cumplimiento de los plazos establecidos para enviar la información a la UPE.

Responsable: Todas las Unidades involucradas

Plazo: Marzo 2021.