



Unidad de Planificación y Evaluación
Proceso de Evaluación y Estadística

**II Informe de Seguimiento a los indicadores de
II Plan de Acción la Política de Igualdad de Género
del INA
(SISPIGINA)
Período 2020**

Elaborado por:

Mariana Zumbado Morales

Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género

Andrea Salazar Jiménez

Unidad de Planificación y Evaluación

Junio, 2021

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.....	94
VI. Recomendaciones.....	96

Presentación

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), cuenta con una Política de Igualdad de Género, 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.

A lo largo de su historia, la institución ha transversalizado el enfoque de género para concientizar a la población en general, con el fin de garantizar 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 que corresponde en el 2021, presentar los resultados de la evaluación del año 2020 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 donde se muestra el avance en su cumplimiento durante el periodo 2020, como insumos para la toma de decisiones.

La elaboración de esta evaluación y 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).

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.

En el siguiente cuadro se detalla el balance del cumplimiento de la evaluación SISPIGINA 2020.

Total de indicadores evaluados en el periodo 2019	Cumplidos	En Proceso	Pendiente
47	26	16	5

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 2020, 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 2020.
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.
4. Identificar las oportunidades mejora determinadas por cada unidad responsable.

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 2020. 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 2020 y cuya ejecución se asignó a diferentes Unidades técnicas y administrativas. Estas Unidades son: Presidencia Ejecutiva (PE), Unidad de Recursos Humanos (URH), Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos (GFST), Gestión Regional (GR), Unidades Regionales, Asesoría de la Comunicación (AC), Gestión Rectora del Sistema Nacional de Formación (SINAFOR), Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG), Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE), Proceso de Servicio Agencia Nacional de Empleo, Proceso de Registro y Bienestar (PRBE), Unidad de Servicios Virtuales (USEVI), Unidad de Servicio al Usuario (USU) y la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE).

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.
- I Informe de Seguimiento a los Indicadores del II Plan de Acción la Política de Igualdad de Género del INA (SISPIGINA).
- 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 datos, se aplicó un cuestionario para cada una de las unidades responsables; solicitando información del cumplimiento y evidencias respectivas, durante el período 2020.

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 completaron la información correspondiente a cada indicador y 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 2020. Seguidamente se continuó con la elaboración del informe de resultados mediante, el análisis de los datos obtenidos.

Clasificación de los indicadores.

Se clasificaron las metas según estado: en cumplidas, en proceso o no cumplidas.

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

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 homolebótransfóbica.
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 durante el periodo establecido, cuyos resultados permitirán al concluir, 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, en el año 2020 se evaluaron la cantidad de 52.

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 24 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.

OE1_EFE1_M1_IND1

Responsables: Gestión Regional

Fuente del datos: Unidad de Planificación y Evaluación y la Gestión Regional

Porcentaje de mujeres en el total de matrículas en áreas de mayor demanda del mercado laboral.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Un 12% fue el alcance en el porcentaje de mujeres del total de matrículas en áreas de mayor demanda del mercado laboral.</p>	<p>281 mujeres matriculadas</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Suspensión de Servicios iniciados por la Pandemia Covid 19.</p>	<p>Suspensión de procesos de promoción y atracción de mujeres en áreas de mayor demanda.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Llevar a cabo acciones afirmativas en áreas de mayor demanda, de acuerdo con la evolución de la Pandemia. Velar por el cumplimiento de Protocolos de Planes de Funcionamiento para atención durante COVID 19 en los Centros de Formación.</p>	<p>Colaborar con a la coordinación entre las Unidades Regionales y APIEG para actividades de promoción y atracción de mujeres en áreas de mayor demanda, según las nuevas estrategias que deben utilizarse por la pandemia COVID 19.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>En proceso</p>

OE1_EFE1_M2_IND2

Responsables: Gestión Regional
Fuente del datos: Unidad de Planificación y Evaluación y la Gestión Regional

Porcentaje de mujeres egresadas con respecto al total de egresos en áreas de mayor demanda del mercado laboral.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>El porcentaje de mujeres egresadas fue de un 13,4% en las áreas Metalmecánica, Eléctrico y Mecánica de Vehículos.</p>	<p>81 mujeres egresadas.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Suspensión de Servicios iniciados por la Pandemia Covid 19. No se dio inicio de Servicios en las fechas programadas por la Pandemia Covid 19, generando un retraso en la finalización de los Programas.</p>	<p>Suspensión de procesos de promoción y atracción de mujeres en áreas de mayor demanda.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Realización de acciones afirmativas en áreas de mayor demanda, considerando la evolución de la Pandemia. Velar por el cumplimiento de Protocolos correspondientes a los Planes de Funcionamiento para atención durante COVID 19 en los Centros de Formación.</p>	<p>Colaboración y coordinación entre las Unidades Regionales y APIEG para actividades de promoción y atracción de mujeres en áreas de mayor demanda, de acuerdo con las estrategias establecidas por la pandemia COVID 19, para aumentar la cantidad de egresos.</p>

Estado de cumplimiento:

En proceso

OE1_A1_M1_IND3 Responsables: Comisión Institucional del Modelo Curricular		Incorporación del enfoque de género en la operacionalización del Modelo Curricular.	
Principales resultados alcanzados.	<p>Se incorporó el enfoque de género en los reglamentos instituciones bajo el nuevo Modelo Curricular.</p> <p>Se utilizó el lenguaje incluyente en los productos elaborados por los distintos equipos del Modelo Curricular.</p>	<p>Se incorporó el enfoque de género en la capacitación “Ejecución de programas educativos y programas de habilitación” brindada al personal docente.</p> <p>Esta capacitación se realizó de 3 de febrero al 16 de noviembre 2020, mediante 13 grupos y participaron 189 personas.</p>	
Factores de éxito.	<p>La participación activa de una persona de la APIEG en la Comisión Institucional del Modelo Curricular.</p> <p>Contar con una guía del uso del enfoque de género y derechos humanos en todos los documentos institucionales.</p>	<p>Contar con un Plan de Acción de la Política de Género.</p> <p>El cambio cultural que se ha venido fomentando en la institución, permeando el tema de género y derechos humanos, con el fin de que sea parte fundamental en la labor sustantiva del INA.</p>	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	<p>La Guía para la incorporación del enfoque de género en el nuevo Modelo Curricular está en proceso.</p>		
Oportunidades de mejora.	<p>Espacios de asesoría y capacitación permanente para el personal docente, personas encargadas de las direcciones regionales, Centros de Formación, Núcleos, y otras jefaturas.</p> <p>Seguimiento a los productos pendientes de entregar, para que cuenten con el enfoque de género y derechos humanos.</p>	<p>Concluir la “Guía para la incorporación del enfoque de género en el nuevo Modelo Curricular”, para el 2021.</p> <p>Garantizar la participación de una persona de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género en el Proyecto de Implementación del Modelo Curricular, durante el 2021.</p>	
Estado de cumplimiento:		En proceso	

OE1_A2_M2_IND5

Responsables: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil y Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos

Ajustes derivados de los resultados del Análisis con enfoque de género sobre la participación docente en los procesos de selección de estudiantes aplicados a los procesos de selección de estudiantes en Programas Educativos.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se realizaron acciones que encaminan al cumplimiento de la meta de este indicador, sin embargo, depende de la elaboración del perfil de ingreso de los Programas Educativos.</p> <p>Creación de las valoraciones técnicas, con los núcleos Eléctrico y Metalmecánica.</p>	<p>Con el resultado cumplimiento del indicador 4, del II Plan de Acción se coordinó con el Núcleo Eléctrico, una charla de acciones afirmativas.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>El trabajo conjunto entre los núcleos Eléctrico, Metalmecánica, Servicio de Orientación y la APIEG para realizar el ajuste de la participación docente en los Procesos de Selección.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>El diseño de los programas educativos se encuentra en proceso de construcción, impidiendo la creación de los perfiles de ingreso y la valoración docente.</p>	<p>Con la emergencia sanitaria por el COVID-19, no se avanzó en el diseño de programas educativos, atendándose otras prioridades demandantes de los recursos.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Retomar acciones con los Núcleos, en especial con el de Mecánica de Vehículos, para avanzar con el cumplimiento del indicador.</p>	<p>Crear un documento en el cual se contemplen los aspectos necesarios para crear las valoraciones docentes en los Procesos de Selección.</p>

Estado de cumplimiento: **En Proceso**

OE1_A3_M2_IND7 Responsables: USEVI		Folleto de apoyo con enfoque de género, para enfrentar las pruebas de ingreso elaborado, virtualizado.
Principales resultados alcanzados.	Folleto de apoyo con enfoque de género para enfrentar las pruebas de ingreso, incorporado en la página virtual del INA.	Folleto en la página web de INA en la sección de “Servicios Estudiantiles-Servicios al estudiantado-Orientación”. https://www.ina.ac.cr/Estudiantes/Orientacion/Documentos%20compartidos/Manual_preparacion_pruebas_ingreso_INA.pdf
Factores de éxito.	Trabajo coordinado entre la USEVI y APIEG. Disponible para todo tipo de dispositivo móvil.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	
Estado de cumplimiento:		Cumplida

<p>OE1_A4_M2_IND9 Responsables: Asesoría de Comunicación</p>	<p>Pauta en redes sociales y en medios locales y nacionales, de la campaña de comunicación que incluya la diversidad regional, pluricultural y multiétnica.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>No hay resultados debido a que no se realizó la campaña.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Directrices de las autoridades superiores, para la suspensión del uso presupuestario de las partidas de información y publicidad y propaganda.</p>	<p>Suspensión producto de la pandemia COVID-19.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Establecer la posibilidad de utilizar las partidas presupuestarias para la ejecución de la campaña.</p>	<p>Valorar en cuales medios de comunicación pautar.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>No cumplida</p>

<p>OE1_A5_M1_IND10</p> <p>Responsables: Unidades Regionales</p> <p>Unidad Regional Brunca</p>	<p>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.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Participación de las mujeres de la Unidad Regional Brunca en la Feria Virtual Rompiendo Moldes.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Coordinación intra e interinstitucional.</p> <p>Acceso de las estudiantes a medios tecnológicos.</p>	<p>Coordinación con APIEG, para la divulgación del trabajo realizado desde la Sede Central para todo el país.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No se llevó a cabo la feria Rompiendo Moldes de manera presencial, debido a la pandemia por COVID 19, esto cambio toda la dinámica del evento.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Desde las instituciones a quienes se les envía la información devolver evidencias de las mujeres invitadas a la actividad.</p> <p>Mayor compromiso desde el equipo regional, para la divulgación y promoción de la actividad.</p>	<p>Debido a la situación del Covid 19, tomar las precauciones necesarias para la realización del Evento de forma presencial.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Cartago

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se realizaron dos Sesiones de Orientación Vocacional, a grupos de estudiantes de quinto año del Liceo Vicente Lachner Sandoval.</p> <p>Las personas profesionales en orientación de la Regional de Cartago del MEP y las estudiantes de los colegios atendidos conocen dicha oferta y el abordaje institucional que se da.</p>	<p>Una sesión de información a profesional de Orientación del MEP de la Regional de Cartago para la divulgación de las áreas.</p> <p>Se dio a conocer la oferta de la Unidad Regional, dando énfasis en los SCFP en áreas no tradicionales.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>La coordinación de las personas profesionales de orientación de la Unidad Regional del INA de Cartago con las personas profesionales del MEP.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Libertad para trabajar el material que se cree para estas sesiones sin pasar por el filtro de Asesoría de Comunicación.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Chorotega

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Sesiones de Información con más participación de mujeres en pruebas y procesos de selección.</p> <p>Incorporación de mujeres participantes de los Eventos en Áreas de mayor demanda del mercado laboral en los diferentes SCFP.</p>	<p>Dos sesiones de información dirigidas sólo a mujeres como acción afirmativa.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Contar con bases de datos de mujeres con interés en Áreas de mayor demanda del mercado laboral.</p>	<p>Implementar acciones afirmativas en la Regional garantizando la incorporación de mujeres en Áreas de mayor demanda del mercado laboral, mediante coordinación interinstitucional INAMU-INA.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Se obtuvo un impacto significativo a pesar de que se vieron afectadas por las diferentes problemáticas con el Covid-19 factores como: problemas con el acceso a la conectividad y la suspensión de los nuevos SCFP.</p> <p>Problemas de conexión, durante la convocatoria, teniendo dificultades para la participación de las mujeres.</p>	<p>El tiempo de respuesta es contrario a la dinámica cotidiana de las mujeres.</p> <p>Cambios en la vida cotidiana de las mujeres, hace que ingresar tengan dificultades participar a un SCFP y su proceso de selección sea lento.</p> <p>Producto de la pandemia las mujeres que tenían interés por ingresar a los servicios, abandonaron las expectativas, por el cambio socioeconómico en sus hogares.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Implementar, innovar y eficientizar los procesos de selección a entrevistas, acuerdo a la condición de cada aspirante.</p> <p>Control y seguimiento de la base de datos de mujeres interesadas en Áreas de mayor demanda del mercado laboral, monitoreando la respuesta institucional a la solicitud.</p>	<p>Encuentros entre Unidades Regionales y empresarios/as de Áreas de mayor demanda del mercado laboral para que motiven a las interesadas, en incorporarse en SCFP en áreas no tradicionales.</p> <p>Realizar ferias vocacionales presenciales y virtuales.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Central Oriental

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Divulgación de invitación a la Feria Rompiendo Moldes Virtual a nivel Nacional 2020</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Excelente coordinación entre los equipos de Bienestar Estudiantil para el diseño y divulgación de los contenidos sobre género.</p> <p>Muy buena comunicación con el personal docente para el ingreso a las aulas virtuales.</p>	<p>Búsqueda constante de herramientas actualizadas para mantener el interés de la población y lograr llegar de manera más efectiva con los mensajes.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Central Occidental

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Divulgación de la Feria Virtual Rompiendo Moldes con personal docente, instituciones con presencia regional que contaban con grupos organizados de mujeres (INAMU, Redes Locales para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, IMAS, otras.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>La promoción de la actividad. Se contó con la visita virtual de 464 mujeres. La virtualidad, que la hizo de mayor acceso para la población en general.</p>	<p>La coordinación entre distintas instancias institucionales, para hacer posible la transformación de la Feria a la virtualidad.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Huetar Caribe

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se constituyó en el primer esfuerzo institucional para la atracción de mujeres a las áreas de poca participación para su sexo de forma completamente virtual, la Semana Mujeres en Áreas No Tradicionales.</p>	<p>La capacidad de las redes sociales como medio para difundir acciones afirmativas para las mujeres, así como para su atracción a estas áreas.</p> <p>Alcance de casi 30.000 perfiles de Facebook generando 7.000 reproducciones de contenido informativo sobre el ingreso al INA.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No se requirió de inversión económica específica.</p>	<p>Trabajo colaborativo interinstitucional regionalizado, permitiendo a las mujeres no sólo fomentar la capacitación técnica sino complementarla a través de la formación profesional si así lo desearan.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Realizar pre grabaciones para evitar inconvenientes en transmisiones del evento.</p> <p>Seleccionar a personas con amplio conocimiento sobre los temas a bordar en el evento y que cuenten con sensibilidad en la temática.</p>	<p>Fortalecer la exploración de las actividades virtuales como alternativas complementarias a los eventos presenciales, ya que su alcance abarca a poblaciones diversas.</p> <p>Crear un organigrama que facilite la logística para toma de decisiones y la comunicación.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Heredia

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Organización del evento virtual que simulara una visita guiada al CENATE. Puertas Abiertas, como un proyecto conjunto, con el apoyo USEVI, del Núcleo Industria Gráfica, Asesoría de Comunicación, del Centro Plurisectorial de Heredia por medio del Aula Virtual. Considerado como innovación durante el período de crisis nacional por el Covid-19.</p> <p>El equipo técnico conformado por el Núcleo Industria Gráfica, USEVI, Aula Virtual, creando 12 videos cortos con subtítulos, un aula virtual en Moodle y su línea gráfica, una cuenta Office 365 para el proyecto.</p>	<p>La invitación se dirigió a mujeres de todo el país con quinto año de colegio o superior, con interés en las áreas de la Electrónica y las Telecomunicaciones.</p> <p>La divulgación se realizó por medio de la Coordinadora Nacional de Orientación del MEP. También se a través de los equipos de Bienestar Estudiantil del INA en todas las Unidades Regionales y se colgó, con apoyo de la Asesoría de Comunicación, en el Facebook del INA.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Compromiso y trabajo en equipo de los grupos de apoyo y coordinador y del Encargado del Centro.</p> <p>Sensibilización en género del grupo de trabajo y compromiso de la Dirección Regional para el cumplimiento del II Plan de Acción de la Política.</p>	<p>Disponibilidad de recurso humano en la Unidad Regional y apoyo del Núcleo Industria Gráfica para que su personal destacado en Heredia apoyara</p> <p>Idea innovadora en tiempo de Covid-19 que fue apoyada por APIEG, USEVI, N. Industria Gráfica, Asesoría Comunicación.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No indicaron.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Huetar Norte

Principales resultados alcanzados.	Actividad Mujeres determinando el futuro: Asistieron: 1003 participantes. Participación en la Feria Virtuar Rompiendo Moldes.	
Factores de éxito.	Se contó con una coordinación exitosa y trabajo en equipo por parte de Bienestar Estudiantil. Divulgación del evento por TICS.	Asistencia al evento reflejó el Interés de las personas participantes. Coordinaciones con MEP, CCSS, Ministerio de salud y PANI.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	
Estado de cumplimiento:		Cumplida

Unidad Regional Pacífico Central

Principales resultados alcanzados.	Participación de 30 mujeres de la zona en la actividad Puertas Abiertas.	
Factores de éxito.	<p>Contar con una excelente coordinación con el MEP y el INAMU.</p> <p>Llegar a la población con información de la actividad a través de TIC.</p>	Actitud positiva por parte del PSU trabajar en equipo.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	<p>Continuar haciendo el trabajo con mucho compromiso.</p> <p>Seguir coordinando con las instituciones públicas e incluir privadas.</p>	Mantener la estrategia de realizar el trabajo en equipo tanto a nivel local como nacional.
Estado de cumplimiento:		Cumplida

OE1_A6_M1_IND11

Responsables: Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos de áreas priorizadas

Diseño de fichas profesiográficas con enfoque de género para los Programas Educativos de las áreas priorizadas.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Confección de la ficha de información técnica para la divulgación de Programas.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Trabajo en equipo entre las instancias involucradas. Asesorías de la APIEG.</p>	<p>Compromiso de los Núcleos involucrados.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Concluidos los productos, coordinar con las distintas instancias involucradas, para llevar a cabo la ejecución de los mismo.</p>	

Estado de cumplimiento:

Cumplida

OE1_A7_M1_IND12

Responsables: Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos de áreas prioritizadas y Unidades Regionales

Producción de fichas profesiográficas con enfoque de género para los Programas Educativos de las áreas prioritizadas.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Según el oficio PE-ECIMC-88-2020 la producción de las “Fichas profesiográficas” no fue posible de realizar, por cuanto se encuentran en la etapa de validación, en cumplimiento a la ruta de revisión de los productos establecidos en la Carta Constitutiva del Proyecto de Implementación del Modelo Curricular.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Retraso en la implementación del nuevo Modelo Curricular.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Al concluir con la creación y validación de las fichas, coordinar con las instancias involucradas en la ejecución.</p>	<p>Considerar la contención del gasto público ante la emergencia sanitaria provocada por el SARS-COV 2.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>No cumplida</p>

OE1_A8_M1_IND13

Responsables: Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos de áreas prioritizadas y Unidades Regionales

Diseminación de fichas profesiográficas con enfoque de género para los Programas Educativos de las áreas prioritizadas

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Según el oficio PE-ECIMC-88-2020 la diseminación de las “Fichas profesiográficas” no fue posible de realizar, por cuanto se encuentran en la etapa de validación, en cumplimiento a la ruta de revisión de los productos establecidos en la Carta Constitutiva del Proyecto de Implementación del Modelo Curricular.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Retraso en la implementación del nuevo Modelo Curricular.</p>	<p>Emergencia nacional por COVID 19. Reducción de presupuestos institucionales.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Al concluir con la creación y validación de las fichas, coordinar con las instancias involucradas en la ejecución.</p>	<p>Considerar la contención del gasto público ante la emergencia sanitaria provocada por el SARS-COV 2.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>No cumplida</p>

OE1_A9_M1_IND14 Responsables: Gestión Regional	Estrategia institucional para mitigar la deserción en la población participante con enfoque de género	
Principales resultados alcanzados.	Finalización de la Estrategia Institucional para mitigar la deserción, actualmente se encuentra en ejecución.	
Factores de éxito.	Buen trabajo en equipo de la Comisión encargada en la elaboración de la Estrategia. Creación de plantilla de Seguimiento de la estrategia en las Unidades Regionales para llevar el proceso de mitigación.	Presentación de la estrategia en las Unidades Regionales para iniciar el proceso de mitigación.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.		
Estado de cumplimiento:		Cumplida

OE1_A12_M1_IND17

Responsables: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil

Revisión de la normativa interna de ayudas económicas para atender las necesidades del cuidado de dependientes de las personas participantes en los Programas Educativos.

Principales resultados alcanzados.	Reglamento de ayudas económicas para personas estudiantes de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, con el beneficio de cuidado incorporado.	Creación del Artículo 11. Ayudas para la atención de cuidado de personas dependientes
Factores de éxito.	Apoyo de la Administración Superior. Coordinación entre las partes involucradas	Consideración de las necesidades de las personas usuarias.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	
Estado de cumplimiento:		Cumplida

OE1_A13_M2_IND18

Responsables: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil

Recomendaciones implementadas de la normativa interna de ayudas económicas para atender las necesidades del cuidado de dependientes de las personas participantes en los Programas Educativos

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Instructivo en la Intranet, que regula el beneficio de cuidado en la ejecución.</p>	<p>I GR 13</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Apoyo de las jefaturas. Experiencia para implementar los procedimientos.</p>	<p>Contar con un equipo de apoyo técnico, representativo de las Unidades Regionales.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE1_A14_M1_IND19

Responsables: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil

		Recomendaciones para el ajuste del proceso y los procedimientos de asignación de ayudas económicas.	
Principales resultados alcanzados.	<p>Reglamento de ayudas económicas para personas estudiantes de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, aprobado y en ejecución.</p> <p>Capacitación a las personas involucradas en el procedimiento.</p>	<p>Creación del artículo 7, inciso a), incorporándose el SINIRUBE, agilizando los procedimientos de asignación de ayudas económicas.</p>	
Factores de éxito.	<p>Apoyo de la Administración Superior.</p> <p>Coordinación entre las partes involucradas.</p>	<p>Consideración de las necesidades de las personas usuarias y de la institución.</p>	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	<p>No existen.</p>		
Oportunidades de mejora.	<p>No existen.</p>		
Estado de cumplimiento:		Cumplida	

OE1_A14_M2_IND20

Responsables: Unidad de Servicio al Usuario, Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil.

Ajuste de los procesos y procedimientos para la asignación de apoyo socioeconómico a participantes en los Programas Educativos.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Instructivo publicado en el Sistema de Calidad, alineado al nuevo reglamento de ayudas económicas</p>	<p>I GR 13</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Experiencia de las personas que participaron el procedimiento. Contar con un equipo de apoyo técnico, representativo de las Unidades Regionales.</p>	<p>Apoyo de las jefaturas.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE1_A15_M1_IND21 Responsables: Unidades Regionales	Espacios físicos acondicionados en Unidades Regionales, para el ejercicio del derecho a la lactancia materna.	
Principales resultados alcanzados.	<p>Durante el 2020, se crearon dos salas de lactancia en la Unidad Regional Central Occidental; en el Centro de Formación de San Ramón y en la Ciudad Tecnológica Mario Echandi Jiménez.</p> <p>En el Centro de Formación Profesional Ciudad Quesada se destinó un espacio para el mismo fin, sin embargo, no se ha acondicionado.</p>	<p>Coordinación con la Unidad de Arquitectura, para contemplar en la remodelación del Centro Regional Polivalente de Limón, la sala de lactancia. Obra pendiente de entrega.</p> <p>Al 2021, se cuentan con cuatro salas de lactancia, debidamente condicionadas, en Cartago, Heredia, Alajuela y San Ramón.</p>
Factores de éxito.	<p>Se llevaron a cabo reubicaciones de personal en el edificio de Servicios de Apoyo, con el objetivo de desalojar la oficina que cuenta con el espacio para habilitarla como sala de lactancia.</p>	<p>Inclusión en los planos del CFP San Ramón, un espacio que se destinaría para su uso como sala de lactancia materna; asimismo, poder prever su equipamiento.</p>
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	<p>La situación del Covid 19, no permitió darle el seguimiento correspondiente.</p> <p>Falta de respuesta por parte de URMA PAM.</p>	<p>Problemas con la infraestructura.</p> <p>Mayor compromiso regional.</p>
Oportunidades de mejora.	<p>Brindar el seguimiento oportuno.</p> <p>Realizar las coordinaciones pertinentes.</p> <p>Solicitar presupuesto para habilitarla y acondicionarla</p>	<p>Contar con el diseño del espacio de la sala de lactancia en los planos de las remodelaciones.</p>
Estado de cumplimiento:		En Proceso

Unidad Regional Brunca

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Conversaciones con el director Regional y con el Ingeniero de construcción y arquitectura del INA con el fin de dar seguimiento al acondicionamiento de la sala de lactancia.</p>	<p>No hubo avance.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>La crisis sanitaria por Covid 19, no permitió darle el seguimiento correspondiente. Mayor compromiso regional.</p>	<p>Falta de respuesta por parte de la Unidad de Recursos Materiales, específicamente del Proceso de Arquitectura y Mantenimiento.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Brindar el seguimiento oportuno. Realizar las coordinaciones pertinentes.</p>	<p>Solicitar presupuesto para habilitarla y acondicionarla</p>

Unidad Regional Cartago

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>La sala de lactancia del Centro Formación de Cartago, continuó habilitada y acondicionada para tal fin.</p>	<p>Tras la emergencia de salud por COVID-19, las estudiantes recibieron la capacitación virtual, sin embargo, a las que han regresado de forma presencial se les recuerda que pueden utilizar dicho recinto, cumpliendo con los protocolos.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Contar con protocolos de salud frente a la emergencia Sanitaria de COVID-19.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Si bien es cierto, la Unidad Regional Cartago, tiene una sala de lactancia acondicionada en el Centro de Formación, no se han podido realizar gestiones en otros Centros, ya que estos no cuentan con el espacio.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Análisis por parte de las personas encargadas de Centro para valorar las opciones de habilitar un espacio para la sala de lactancia que cumpla con la Ley.</p>	

Unidad Regional Chorotega

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se acondicionó un espacio en el INA Liberia, para brindar el derecho a la lactancia materna, utilizando la oficina del departamento de Orientación por incapacidad médica de la funcionaria.</p> <p>Sin embargo, será deshabilitada, una vez se reincorpore a laborar.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Problemas con la infraestructura.</p>	<p>Falta de espacio.</p> <p>Trámites burocráticos de nuevas instalaciones.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Seguimientos a los proyectos de Remodelación y construcción del Centro Regional Polivalente de Liberia.</p>	<p>Seguimiento al trámite para el nuevo contrato de alquiler del Centro de Formación La Cruz. (URCH-DR-502-2019)</p>

Unidad Regional Central Oriental

Principales resultados alcanzados.	No existe una sala de lactancia acondicionada en esta región.	
Factores de éxito.	No existen.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	La infraestructura lo imposibilita.	
Oportunidades de mejora.	Solicitar a las personas encargadas de los Centros de Formación indicar cuáles son los requerimientos para instalar las salas de lactancia y dar el seguimiento requerido.	

Unidad Regional Central Occidental

Principales resultados alcanzados.	Durante el 2020, se crearon dos salas de lactancia en la Unidad Regional Central Occidental; en el Centro de Formación de San Ramón y en la Ciudad Tecnológica Mario Echandi Jiménez.	
Factores de éxito.	La existencia de una oficina pensada como un consultorio, debido a que cuenta con baño propio y un amplio espacio que pudo ser acondicionado conforme a los requerimientos, en el caso de la Ciudad Tecnológica.	incorporación en los planos del CFP San Ramón, se pudiese incluir un espacio que se destinaría para su uso como sala de lactancia materna; asimismo, poder prever su equipamiento.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	

Unidad Regional Huetar Caribe.

Principales resultados alcanzados.	Se espera la entrega de la remodelación del Centro Regional Polivalente Limón.	
Factores de éxito.	No existen.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	Las infraestructuras de los Centros de Formación son de mucha antigüedad.	Los Centros de Formación no tienen capacidad para realizar un cuarto de lactancia.
Oportunidades de mejora.	Que en los Centros de Formación que no se realizarán remodelaciones, adecúen un espacio para la sala de lactancia materna.	

Unidad Regional Heredia

Principales resultados alcanzados.	La sala de lactancia de la nueva regional, continuó habilitada y acondicionada para tal fin.	
Factores de éxito.	Sensibilidad al tema por parte de la Directora Regional. Construcción de nueva Sede.	Negociación del espacio con el personal del Proceso de Arquitectura y Mantenimiento y la empresa constructora, así como la apertura de estas instancias.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Completar la instalación de espacios de lactancia en el CENATE para alcanzar el 100% de instalaciones con Salas de Lactancia.	

Unidad Regional Huetar Norte

Principales resultados alcanzados.	Espacio destinado en CFP Ciudad Quesada, como sala de lactancia.	En la actualidad no se cuenta con el acondicionamiento.
Factores de éxito.	No existen.	

Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	En el CFP Ciudad Quesada se destinó un espacio para el mismo fin, sin embargo, no se ha acondicionado.	
Oportunidades de mejora	Enviar directriz institucional que indique obligatoriedad a los Centros de Formación para la creación de estos espacios.	

Unidad Regional Pacífico Central

Principales resultados alcanzados.	No se cuenta con sala de lactancia acondicionada.	
Factores de éxito.	No hubo respuesta.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No hubo respuesta.	
Oportunidades de mejora.	No hubo respuesta.	

<p>OE1_A16_M1_IND22</p> <p>Responsables: Gestión Regional</p>	<p>Propuestas de flexibilización de la oferta formativa para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral, que incluya costos de implementación</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se realizaron reuniones de discusión con las Unidades involucradas, APIEG, Gestión Tecnológica y Gestión Regional.</p>	<p>En proceso, propuesta al Gestor Regional, Gestor Tecnológico y Jefatura APIEG.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Vinculación del indicador con una estrategia que se estaba realizando, al no concretarse debido al enfoque más general y se tenía ya un producto finalizado de la misma.</p>	<p>Hubo un cambio en la persona responsable de los indicadores en la Gestión Regional. Surgen criterios diferentes para el abordaje del indicador por parte de las Unidades involucradas, y generan mayor discusión para llegar al consenso.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Vincular las acciones de este indicador con otros indicadores del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género para sacar mejor provecho.</p> <p>Presentación de la propuesta a Gestores y Encargada de APIEG.</p>	<p>Continuar con la coordinación entre Unidades involucradas en el cumplimiento del indicador.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>No cumplida</p>

OE1_A17_M1_IND23		Flexibilización de la oferta formativa del INA con enfoque territorial	
Responsables: Gestión Regional			
Principales resultados alcanzados.	Se realizaron reuniones de discusión con las Unidades involucradas, APIEG, Gestión Tecnológica y Gestión Regional.	En proceso, propuesta al Gestor Regional, Gestor Tecnológico y Jefatura APIEG.	
Factores de éxito.	No existen.		
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	Vinculación del indicador con una estrategia que se estaba realizando, al no concretarse debido al enfoque más general y se tenía ya un producto finalizado de la misma.	Hubo un cambio en la persona responsable de los indicadores en la Gestión Regional. Surgen criterios diferentes para el abordaje del indicador por parte de las Unidades involucradas, y generan mayor discusión para llegar al consenso.	
Oportunidades de mejora.	Vincular las acciones de este indicador con otros indicadores del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género para sacar mejor provecho. Presentación de la propuesta a Gestores y Encargada de APIEG.	Continuar con la coordinación entre Unidades involucradas en el cumplimiento del indicador.	
Estado de cumplimiento:		No cumplida	

<p>OE1_A18_M1_IND24</p> <p>Responsables: Presidencia Ejecutiva</p>	<p>Aprobación de Directriz modificada de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Elaboración de una propuesta de la modificación de directriz PE-464-2017, por parte de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>La disposición del personal de la APIEG para la elaboración de la propuesta de directriz.</p>	<p>Se dio inicio con los procesos de sensibilización con la población INA</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>El cambio de jerarcas institucionales.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Programar las acciones requeridas para implementar la directriz.</p> <p>Mayor trabajo conjunto entre las instancias involucradas para la elaboración y aprobación.</p>	<p>Validar la directriz con otras dependencias y ajustarla con los cambios de la nueva ley del INA y los reglamentos</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>En proceso</p>

<p>OE1_A19_M1_IND25</p> <p>Responsables: Unidades Regionales</p>	<p>Áreas priorizadas que implementan la Directriz de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Todas las Unidades Regionales, aplicaron la Directriz de acciones afirmativas PE-464-2017, para incorporar a mujeres en los Programas de mayor demanda del mercado laboral.</p>	<p>Las Unidades Regionales que no iniciaron Programas nuevo, realizaron acciones afirmativas para la permanencia.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Compromiso de los equipos de Bienestar Estudiantil para la aplicación de la Directriz.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>La declaratoria de emergencia nacional por Covid-19.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>A continuación, se presentan desglosadas las oportunidades de mejora por Unidad Regional.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Unidad Regional Brunca

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Aplicación de la directriz de acciones afirmativas en el Programa Lubricador Llantero.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Inicio de un Programa de mayor demanda del mercado laboral.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Emergencia Nacional Covid 19 Programas aplazados y eliminados.</p>	<p>Solo hay un instructor nombrado durante el año, en estos programas de mayor demanda y por motivo del Covid 19 estos programas próximos a terminar durante el 2020 se detuvieron por completo no permitiendo iniciar los próximos cursos en las fechas propuestas y el año indicado.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Actividades que promuevan el conocimiento de las mujeres en estas áreas de mayor demanda.</p> <p>Fortalecimiento de las mujeres en el proceso de orientación vocacional.</p>	<p>Tomar las precauciones consideradas por el Ministerio de salud ante el COVID 19</p>

Unidad Regional Cartago

Principales resultados alcanzados.	Aplicación de la Directriz de acciones afirmativas vigente, en el área de Eléctrico, en los Programas de Electricidad y Redes.	
Factores de éxito.	Seguimiento oportuno del Equipo de Bienestar Estudiantil.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	

Unidad Regional Chorotega

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Aplicación de la Directriz de acciones afirmativas vigente en las siguientes áreas: Mecánica de Vehículos en el Programa Mecánica Agrícola; Eléctrico en el Programa de Electricidad y en el Programa de Refrigeración y Aire acondicionado.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Compromiso con la incorporación de parte de las personas Administradoras de Servicios y docentes.</p>	<p>Otorgamiento de Ayuda Económica en tiempo oportuno. Coordinación para el cuidado de sus hijos.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Sesiones de Información dirigidas a mujeres. Base de datos para referencia a Administradores de SCFP. Apoyo y consultas para manejo de contenidos temáticos de pruebas y preparación para entrevista.</p>	<p>Empoderamiento a romper con lo tradicionalmente establecido, implementar charlas y talleres para generar agentes de cambio. Trabajo de equipo en el proceso de incorporación y seguimiento de las estudiantes.</p>

Unidad Regional Central Oriental

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Coordinaciones para la aplicación de la directriz, por medio de una Sesión de Orientación Específica, con un grupo de mujeres de la URHC para ingresar a un grupo el CFP J.Orlich.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Contar con base de datos de mujeres interesadas de la Feria Rompiendo Moldes.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta</p>	<p>Por motivo de la emergencia Nacional por Covid-19, se emite directriz de parte del Gobierno de la República de suspender todas las actividades masivas, por tal motivo dicha actividad no se llega a realizar.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Retomar las actividades en el tanto las disposiciones del Gobierno de la República, así lo permitan.</p>	

Unidad Regional Central Occidental

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>En los Centros de Desarrollo Tecnológico de la URCOC se aplica la directriz que prioriza el ingreso de mujeres a las áreas de mayor contenido tecnológico y menor participación femenina: Mecánica de Vehículos y Eléctrico (Telemática).</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Perspectiva de género incorporada por el personal de orientación. Apoyo y compromiso por parte de la dirección regional.</p>	<p>Consciencia en torno a la importancia del ingreso de mujeres a estas áreas, por parte de las personas encargadas de los CDT.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	

Unidad Regional Huetar Caribe

Principales resultados alcanzados.	Aplicación de la Directriz de acciones afirmativas vigente, en el área de electricidad.	
Factores de éxito.	Contar con modalidades virtuales para realizar sesiones de información y servicios de capacitación.	Mantener contacto con grupos de mujeres interesadas, para que no pierdan el interés en capacitarse una vez que se retorne a la presencialidad.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	

Unidad Regional Heredia

Principales resultados alcanzados.	Aplicación de la directriz de acciones afirmativas en las referencias: 290.CP. ELEC10001.2.2020 (Circuitos Eléctricos I) y 2902.CP. ELEC10002.2.2020 (Circuitos Eléctricos II)	Se realizaron las siguientes acciones afirmativas con una mujer estudiante que inició su embarazo en 2019 y se graduó en marzo 2020.
Factores de éxito.	Compromiso y sensibilidad de género por parte del Encargado del CENATE. Apoyo y seguimiento de la Dirección Regional y de la APIEG.	Personal del Centro capacitado, con sensibilidad y compromiso de apoyo a las mujeres estudiantes.

Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	

Unidad Regional Huetar Norte

Principales resultados alcanzados.	Aplicación de la Directriz de acciones afirmativas vigente, en el área de Eléctrico y Mecánica de Vehículos.	
Factores de éxito.	No mencionan.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Incorporar en el CRI de las personas Administradoras de Servicios, realizar acciones afirmativas para la incorporación de mujeres. Que las jefaturas refuercen en el personal la implementación de este indicador.	Que se utilice estrategias en la promoción de SCFP, para incorporar mayor cantidad de mujeres en áreas de mayor demanda.

Unidad Regional Pacífico Central

Principales resultados alcanzados.	Durante el 2020, se dio continuidad a los Programas del 2019 en las áreas de Mecánica de Vehículo y Eléctrico.	No se aplicó la directriz para la incorporación de mujeres, ya que no iniciaron Programas.
Factores de éxito.	No existen.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	La suspensión de Programas en acatamiento a las directrices nacionales. No iniciaron programas nuevos.	Solo cuentan con un docente en Cableado Estructurado, por lo tanto, no puede iniciar un Programa hasta que no lo finalice el otro.
Oportunidades de mejora.		

OE1_A20_M1_IND26

Responsables: Proceso de Servicio al Usuario.

Encuentros de mujeres participantes en Programas Educativos de mayor demanda en el mercado.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Un encuentro virtual de mujeres en áreas de mayor demanda del mercado laboral en cada una de las siguientes Unidades Regionales: Pacífico Central, Cartago, Huetar Norte, Heredia y Chorotega.</p>	<p>Dos encuentros virtuales de mujeres en áreas de mayor demanda del mercado laboral en la Unidad Regional Brunca. En la Unidad Regional Central Occidental, se realizó un encuentro presencial y dos encuentros virtuales.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Recursos tecnológicos (computadora, teléfono, internet).</p>	<p>Coordinación con la APIEG. Adecuado desarrollo de la logística.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>La brecha digital impidió que se realizaran los encuentros en URCO y URHC.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>A continuación, se presentan desglosadas las oportunidades de mejora por Unidad Regional.</p>	

Estado de cumplimiento: **No Cumplida**

Unidad Regional Brunca

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Dos encuentros de mujeres en Programas de mayor demanda del mercado laboral.</p>	<p>En medio de una Pandemia Nacional, mujeres con escasos recursos tecnológicos y poco acceso a los servicios de internet, buscando la forma de unirse a las otras mujeres en la virtualidad, nos parece una experiencia única y muy enriquecedora ya que permite visualizar sus deseos de alcanzar lo propuesto, a pesar de las circunstancias, la posibilidad de compartir sus experiencias diferentes desde su elección de formación, pero al mismo tiempo tan similares por el hecho de ser mujer, permitiendo el fortalecimiento, conocimiento y apoyo mutuo.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Recursos tecnológicos (computadora, teléfono, internet). Adecuado desarrollo de la logística.</p>	<p>Coordinación con la APIEG, la cual promovió los encuentros y coordinó con la Unidad de Acreditación el II encuentro de forma virtual.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Tomar en consideración todas las medidas ante el Covid19. Motivar a las mujeres en la participación de dichas actividades.</p>	<p>Considerar los factores de tiempo y distancia de las participantes.</p>

Unidad Regional Cartago

Principales resultados alcanzados.	Un encuentro de mujeres en áreas no tradicionales, donde las estudiantes tuvieron un espacio de esparcimiento y de autocuidado.	
Factores de éxito.	El manejo de la temática permitió que las estudiantes se sintieran en un ambiente de confianza y cómodas.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora	No existen.	

Unidad Regional Chorotega

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se realiza una actividad (de manera virtual), la cual es de mucho significado para las mujeres participantes, en relación a la posibilidad de hablar acerca de las situaciones que viven como participantes de formación en áreas de mayor demanda laboral.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Emergencia nacional por COVID 19, impidió el desarrollo de esta acción.</p>	<p>Reducción de presupuestos institucionales.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Asignación de presupuestos para la realización de actividades presenciales, con los protocolos establecidos por el Ministerio de salud.</p>	

Unidad Regional Central Oriental

Principales resultados alcanzados.	Convocatoria a toda la población de mujeres estudiantes mediante el personal de Bienestar Estudiantil. La actividad se realizó virtualmente, teniendo un mayor alcance.	
Factores de éxito.	A pesar de la pandemia se logró la convocatoria de manera virtual a la actividad realizada por la Regional de Heredia.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	No existen.	

La respuesta dada por la Unidad Regional Central Oriental no coincide con la actividad. Razón por la cual su estado de cumplimiento corresponde a no cumplido.

Unidad Regional Central Occidental

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Tres encuentros realizados: Uno presencial durante el mes de febrero y dos en la modalidad virtual, debido a la pandemia por COVID-19.</p>	<p>Se mantuvo contacto con las estudiantes vía WhatsApp, enviándoles información sobre el Proyecto de Bienestar Estudiantil y otra en materia de prevención del contagio y de la violencia intrafamiliar.</p> <p>Atención individual a las mujeres que la solicitaron mediante éste medio, con el fin de minimizar el impacto del confinamiento, de la suspensión de clases presenciales y de este modo, evitar la deserción.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>La virtualidad como recurso para impartir los encuentros.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Meta alcanzada pero no en los parámetros propuestos de un encuentro por mes.</p> <p>La virtualidad, se hizo insostenible, hubo poca participación de las estudiantes, a pesar de la insistente motivación en la convocatoria.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existe.</p>	

Unidad Regional Huetar Caribe

Principales resultados alcanzados.	No se realizó ningún encuentro de mujeres en áreas de mayor demanda.	
Factores de éxito.	No existen.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	Esta acción no pudo desarrollarse, debido a la afectación en los servicios institucionales por la emergencia nacional por el COVID-19.	Reducción de presupuestos institucionales.
Oportunidades de mejora.	Asignación de presupuestos para la realización de las actividades presenciales.	

Unidad Regional Heredia

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Un encuentro virtualmente a través de la plataforma Teams, con la participación de 10 mujeres estudiantes de diferentes programas del CENATE.</p>	<p>El diálogo entre las estudiantes provocó conocer sus necesidades, durante</p> <p>La pandemia, además de espacios para socializar temas propios de las mujeres en formación, la importancia del apoyo entre mujeres y el acompañamiento brindado por las funcionarias de Bienestar Estudiantil.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Interés de las estudiantes, quienes han encontrado un espacio de apoyo en este tipo de actividades.</p> <p>Compromiso del Encargado del Centro, del Equipo de Bienestar Estudiantil y acompañamiento de la APIEG.</p>	<p>Apoyo del cuerpo docente, tanto brindando información relacionada con el horario más oportuno, como promoviendo la participación de las estudiantes.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Señalaron dificultad inicial para adaptarse a la virtualidad a partir de la crisis del Covid-19, pero con el apoyo docente se lograron acoplar.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	

Unidad Regional Huetar Norte

Principales resultados alcanzados.	Un encuentro de mujeres en áreas de mayor demanda laboral, con asimetrías de género.	
Factores de éxito	Trabajo en Equipo. Personal comprometido con la población.	Apoyo de la mayor parte del personal docente para la participación de mujeres.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Realizar las actividades presenciales, cumpliendo con los protocolos establecidos por el Ministerio de salud. Contar con espacio apropiado para ejecutar la actividad.	Contar con un presupuesto para contratar personal para desarrollar la actividad.

Unidad Regional Pacífico Central

Principales resultados alcanzados.	Un encuentro de mujeres en áreas de mayor demanda, donde se abordó el empoderamiento de las participantes.	
Factores de éxito.	Expectativas positivas para la empleabilidad en áreas de mayor demanda. El trabajo en equipo y buena comunicación del Bienestar Estudiantil.	Construir una vía de una mayor y mejor comunicación con las integrantes del Equipo de trabajo de Bienestar Estudiantil.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.		
Oportunidades de mejora.	Asignación de presupuestos para la realización de las actividades presenciales.	

OE1_A22_M2_IND29

Responsables: Intermediación de empleo / Proceso de Agencia Nacional de Empleo.

Implementación de 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, en Unidades Regionales.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Modificación de la Estrategia de Seguimiento a mujeres egresadas, producto de la crisis sanitaria que enfrenta el mundo.</p>	<p>Primer encuentro Nacional virtual de mujeres egresadas en áreas no tradicionales. Registro de mujeres en la plataforma www.ane.cr</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Contar con una matriz que permitió el seguimiento a mujeres egresadas.</p>	<p>Acceso y adaptación a la tecnología y sus recursos.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Acercamiento a las empresas con el fin de ofrecer la oferta de mujeres egresadas del INA en áreas de mayor demanda del mercado laboral.</p>	<p>Facilitar talleres a mujeres en temas de habilidades actitudinales que fomenten la seguridad en ellas para colocarse en el mercado laboral.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

<p>OE1_A23_M1_IND31</p> <p>Responsables: Unidad de Servicio al Usuario</p>	<p>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.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Reglamento para personas estudiantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, aprobado y en ejecución.</p> <p>Capítulo II, Artículo 6, incisos 17 y 18.</p>	<p>Inclusión en la normativa, en uno de sus considerandos, la Ley No.6968, ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Estrecha coordinación entre PRBE y APIEG.</p> <p>Asesorías de distintas instancias.</p>	<p>Normativas internacionales y nacionales que sustentan el accionar.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Por aspectos jurídicos, no se incluyeron las directrices en el Reglamento, debido a que el Asesor Legal del INA indica que una directriz no puede estar por encima de una ley.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Concluir la propuesta de directriz que complementa los establecido en el reglamento e incluirla en el Sistema de Calidad.</p>	<p>Capacitar al personal involucrado.</p> <p>Liderazgo en procesos de concientización de la APIEG y la Asesoría de Desarrollo Social.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

<p>OE1_A24_M2_IND33</p> <p>Responsables: SINAFOR</p>	<p>Implementación de Estrategia de comunicación para sensibilizar a entes con servicios acreditados y centros colaboradores sobre la relevancia de desarrollar espacios formativos con igualdad de género.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Campaña de Sensibilización enviada a todas las Entidades con SCFP Acreditados mediante correo electrónico</p>	<p>Respuestas positivas y disponibilidad para reproducirla.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Campaña diseñada por la APIEG.</p>	<p>Compromiso de los Centros Acreditados para la divulgación de la Estrategia de comunicación.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

Síntesis:

Al finalizar el año 2020, los resultados en metas, de indicadores de este objetivo estratégico es el siguiente:

Cumplidas	12
En Proceso	6
No cumplidas	6

La mayor parte de los indicadores cuentan con resultados favorables, los que se clasifican como “Cumplidos”, y los “En Proceso” muestran avances importantes, no obstante, en 24% de los indicadores evaluados en este objetivo estratégico, no se dan por cumplidos.

Objetivo Estratégico 2.

A continuación, se detalla el indicador correspondiente a este objetivo, para el 2020: 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.

OE2_A27_M1_IND37		Empresas lideradas por mujeres atendidas mediante el Modelo para el desarrollo y fortalecimiento de la empresariedad liderada por mujeres.
Responsables: UFODE		
Principales resultados alcanzados.	Se desarrolló el Programa Nacional de Mujeres Empresarias “Mujer y Negocios 2020” en coordinación INA-MEIC-INAMU.	Selección de las 225 mujeres beneficiarias.
Factores de éxito.	La contratación 2020CC-000004-0002100001: “Capacitación, Acompañamiento Empresarial personalizado, para el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres en 9 cantones del país”.	Coordinaciones oportunas entre las instituciones involucradas. Participación de las oficinas regionales de UFODE.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Realizar actividades presenciales para cumplir con los objetivos de encadenamientos productivos, en el tanto lo permita la crisis sanitaria por Covid-19 y los protocolos emitidos por el Gobierno.	Conocer la dinámica respecto a los fondos de FOMUJER, con el fin de que cuenten con fondos para el desarrollo de sus empresas.
Estado de cumplimiento:		Cumplida

Objetivo Estratégico 3.

Para el año 2020, corresponde medir 23 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 homolebóbica. 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.

OE3_A28_M1_IND39 Responsables: Asesoría de Comunicación		Campañas de divulgación y sensibilización sobre violencia contra las mujeres, acoso sexista, hostigamiento sexual y violencia homolebóbica a la población estudiantil y funcionariado.
Principales resultados alcanzados.	1 Campaña de comunicación en los siguientes temas: -Violencia contra las mujeres -Acoso sexista -Hostigamiento sexual -Violencia homolebóbica	Pautas desarrolladas en medios nacionales.
Factores de éxito.	Excelente coordinación con APIEG. Personas profesionales especializadas en la atención de estos temas.	Equipo tecnológico que permite realizar instrumentos de comunicación acordes a las nuevas tendencias.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Contratación de personal en el área de producción audiovisual, para desarrollar productos comunicacionales que se integren más a las diferentes campañas.	Reforzar las campañas por medio de charlas o talleres, del personal docente y administrativo. Coordinar con bienestar estudiantil para desarrollar medios de comunicación directos, para alcanzar aún más la población meta.

Estado de cumplimiento: **Cumplida**

OE3_A30_M1_IND41

Responsables: Proceso Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, Comisión Institucional para la igualdad y la no discriminación a la población LGTBI, APIEG.

Procesos de sensibilización e información (al personal administrativo, docentes y estudiantes) contra el hostigamiento sexual, el acoso sexista y la violencia homolesbobitransfóbica.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Hostigamiento sexual:</p> <p>10 charlas en materia de Hostigamiento Sexual a los equipos de Bienestar Estudiantil y NFST.</p> <p>Acoso sexista:</p> <p>10 charlas en materia de acoso sexista en Unidades Regionales.</p>	<p>Violencia homolesbobitransfóbica.:</p> <p>Estudio sobre Discriminación y Violencia hacia la Población LGBTIQ+ en el INA, Campaña sobre Violencia Homolesbobitransfóbica, Pantalla del 17 de mayo, Video de conmemoración del 17 de mayo, Video sobre Matrimonio Igualitario. Jornada enfocada a la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género Charla "Vive Bien: Diversidad - Inclusión, Bienestar y Resiliencia" Declaración de San José., Webinar "Experiencias personales: Caminando hacia la inclusión y la igualdad de las personas LGBTI en el INA", Plan de Capacitación y Sensibilización sobre la No Discriminación y la Inclusión de las Personas LGBTIQ+: "Caminando Hacia La Igualdad", Conmemoración del 17 de mayo- URHC, Banner y video sobre Matrimonio Igualitario- URHN, Boletín sobre discriminación- URHN, Material LGBTIQ+-URCOC, Pantallas sobre LGBTI- APIEG</p>

<p>Factores de éxito.</p>	<p>Aprovechamiento de las herramientas tecnológicas para la modalidad virtual, considerando el teletrabajo por motivo del COVID-19. Recurso humano con experiencia.</p> <p>Compromiso para el cumplimiento la PIGINA.</p>	<p>Compromiso institucional con la normativa y políticas institucionales y nacionales de reconocimiento y promoción de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.</p> <p>Incorporación de un objetivo dentro de su Compromiso de Resultados Individuales (CRI), de algunas personas miembro de la comisión.</p> <p>Aprobación y respaldo de las autoridades superiores con las acciones emprendidas por parte de la Comisión Institucional LGBTI.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Ampliar la población meta que reciba la información.</p> <p>Planificación de las charlas para contar con mayor participación.</p> <p>Aprovechar la reapertura de Centros de Formación y el regreso de la población estudiantil para la programación de charlas.</p>	<p>Inclusión en los CRI de todas las personas integrantes de la Comisión Institucional LGBTI, un objetivo específico en el CRI.</p> <p>Creación del Plan de Acción de la Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A31_M1_IND42

Responsables: Comisión Institucional para la igualdad y la no discriminación a la población LGBTI.

Estudio de percepción de discriminación y violencia por motivos de sexo, identidad de género u orientación sexual.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Recopilación, procesamiento, análisis de los datos y avance en la elaboración del Estudio de Percepción.</p>	<p>Entrega de resultados preliminares del Estudio de Percepción a la Comisión Institucional LGBTI</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>El indicador no se cumplió para el año 2020.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>La entrega de resultados preliminares a la Comisión generó que se solicitaran nuevos cruces de variables y esto ha generado retrasos en la entrega del producto final.</p> <p>Las personas que lideran el Estudio también se vieron involucradas en el proceso de creación el Plan de Acción de la Comisión Institucional LGBTI por lo que tuvieron que dividir sus esfuerzos en dos tareas de gran demanda de tiempo.</p>	<p>Las personas que lideran el Estudio de Percepción no están a tiempo completo o con tiempo específico para su elaboración.</p>
<p>Oportunidades de mejora</p>	<p>Establecer tiempos laborales para las personas que lideran Estudio de Percepción, para la finalización del documento.</p>	

Estado de cumplimiento:

No cumplida

OE3_A32_M1_IND43

Responsables: Proceso Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG

Capacitación y asesoramiento a los equipos de Bienestar Estudiantil de las Unidades Regionales, sobre el abordaje del hostigamiento sexual.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>6 procesos de capacitación y asesoramiento.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Recurso humano con experiencia. Aprovechamiento de herramientas tecnológicas para impartir los talleres.</p>	<p>Anuencia por parte de los equipos de Bienestar Estudiantil para recibir las charlas programadas. Seguimiento oportuno de los talleres, por parte de la persona designada y la jefatura.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora</p>	<p>Implementar los talleres bajo la modalidad presencial considerando la metodología de estos.</p>	<p>Replantear los contenidos del plan de sesión, para una segunda fase. Capacitación en herramientas tecnológicas mediante plataformas virtuales, para dinamizar los talleres.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A33_M1_IND44

Responsables: Proceso Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG

Diseño del Sistema de seguimiento al proceso de denuncias que incluya la alerta temprana para la prescripción de tiempos en el proceso y seguimiento a denuncias.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>diseño del sistema de seguimiento al proceso de denuncias que incluye la alerta temprana para la prescripción de tiempos en el proceso y seguimiento de denuncias, llamado “Sistema de Registro de Hostigamiento Sexual (SIREHSE)”.</p>	<p>El sistema SIREHSE está en la etapa de producción para incluirlo en los Sistema Instituciones, con acceso desde la Intranet.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Recurso humano con experiencia. Seguimiento oportuno de los talleres, por parte de la persona designada y la jefatura.</p>	<p>Coordinaciones con GTIC para el cumplimiento del indicador.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Seguimiento a la GTIC para poner en ejecución el “SIREHSE”.</p>	

Estado de cumplimiento: **Cumplida**

OE3_A34_M1_IND46

Responsables: Proceso Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG

Acompañamiento legal y psicológico a la víctima.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Atención al 100% de las solicitudes de acompañamiento legal y psicológico.</p>	<p>11 denuncias por hostigamiento sexual, de las cuales 8 denunciadores solicitaron el acompañamiento legal o psicológico.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Adecuada distribución de las tareas para atender el 100% de las solicitudes. Compromiso del personal profesional en derecho y psicología con experiencia, pese a que el recurso humano es insuficiente para la demanda de trabajo.</p>	<p>Contar con el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Que las instancias receptoras de denuncias no hagan caso omiso al informar a las víctimas de hostigamiento sexual sobre el acompañamiento legal y psicológico que ofrece la Fiscalía.</p>	<p>Contar con presupuesto y los recursos necesarios para brindar el acompañamiento legal y psicológico de manera presencial, por la naturaleza y complejidad de los casos.</p>

Estado de cumplimiento:

Cumplida

OE3_A35_M1_IND47

Responsables: Proceso de Servicio al Usuario.

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.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Durante el 2020, ningún CLAIS realizó referencias para su atención.</p>	
<p>Factores de éxito</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Fortalecer la comunicación con las Redes Locales de Violencia.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A36_M1_IND48 Responsables: Asesoría Legal	Denuncias, investigaciones y sanciones ocurridas en la institución por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Registradas, documentadas y sistematizadas.	
Principales resultados alcanzados.	Denuncias por hostigamiento sexual, investigadas en 2020 concluidas.	Matriz con el registro, documentación y sistematización de casos, actualizada.
Factores de éxito.	Contratación de nuevo personal en el Proceso. Trabajo diligente de las partes involucradas, para cumplir con los plazos establecido en la Ley.	Cambio en la forma de atender los procedimientos por hostigamiento sexual. Comunicación asertiva entre la Asesoría Legal y todas las instancias que participan del procedimiento.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Capacitación al personal de la Asesoría Legal, en sensibilización en materia de hostigamiento sexual. Capacitación en procedimientos administrativos a las personas que participan en Órganos Directores de Procedimiento, que no son profesionales en derecho.	Contar con presupuesto en la subpartidas de viáticos, de las Unidades, para poder llevar acabo las audiencias fuera de la GAM.
Estado de cumplimiento:		Cumplida

<p>OE3_A37_M1_IND49</p> <p>Responsables: APIEG</p>	<p>Actualización al personal de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual y la APIEG en teoría, procedimientos y avances legislativos en materia de hostigamiento sexual</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Actualización al personal de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual y la APIEG en materia de hostigamiento sexual.</p>	<p>Sesiones de actualización, ejecutadas con recurso humano interno.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Anuencia y disponibilidad para participar en las sesiones de capacitación, de las instancias involucradas.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>La meta se cumplió con recurso humano INA, considerando las medidas de la contención de gasto público, producto de la crisis sanitaria por Covid-19.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Contar con presupuesto asignado para contratar las capacitaciones.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A38_M1_IND50

Responsables: Proceso Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual.

Diagnóstico de nudos críticos en los procesos de investigación por denuncias de hostigamiento sexual.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Inicio del trámite de la contratación del Diagnóstico de nudos críticos en los procesos de investigación.</p>	<p>Suspensión del trámite de la contratación.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Suspensión de compras a nivel institucional durante el 2020, en cumplimiento de las medidas implementadas para la contención del gasto, en atención a los lineamientos y directrices implementados por el Gobierno de la República de Costa Rica ante la declaratoria de Emergencia Nacional por el COVID-19.</p>	<p>Es un diagnóstico que no puede realizarse con recurso humano interno, por su naturaleza y el objeto que pretende alcanzar.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Aprobación de la ejecución del proceso de contratación del Diagnóstico.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>No cumplida</p>

OE3_A40_M1_IND52

Responsables: APIEG

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.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Procesos de comunicación y al personal que brinda la atención psicológica en la institución y al personal de la Unidad de Salud, para el correcto procedimiento en el mecanismo de recepción y tramitación de las denuncias por violencia contra las mujeres.</p>	<p>Divulgación de la información mediante correo electrónico, con el fin de comunicar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia -Línea de apoyo a hombres ante la crisis por Covid-19. -Corresponsabilidad en las tareas de cuidado a mayores. -Corresponsabilidad en tiempos de cuarentena.
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Disposición del equipo de Servicio de Atención Psicológica y la Unidad de Salud.</p>	<p>Apoyo de la Asesoría de Comunicación para la elaboración de insumos gráficos.</p> <p>Coordinaciones interinstitucionales efectivas.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora</p>	<p>Elaborar un protocolo con el procedimiento para información y sensibilización del estudiantado y el funcionariado acerca de los mecanismos existentes para la recepción y tramitación de denuncias por actos de violencia contra las mujeres, y sobre actitudes y comportamientos adecuados frente a víctimas y testigos.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A41_M1_IND53

Responsables: Unidad Regional
Brunca

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.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Los talleres de Desarrollo Personal, responden a la Estrategia de violencia contra las mujeres y debido a las directrices de aislamiento, cierres de Centros de formación y la suspensión de clases presenciales, no se pudieron ejecutar los talleres.</p>	<p>A la hora de considerar virtualizarlos, se acoge el criterio de la APIEG con el fin de no poder en riesgo la vida de las mujeres.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Emergencia nacional por Covid 19. El acompañamiento en el proceso de las mujeres, debe ser presencial.</p>	<p>El desconocimiento del entorno de las mujeres, que eventualmente las pueda poner en riesgo de una situación de violencia.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Cumplir con todas las medidas ante el Covid 19 y realizar los talleres presenciales. Idear una estrategia para ser aplicada cuando el protocolo así lo permita.</p>	<p>Analizar la cantidad de mujeres en la regional y la posibilidad de desarrollo de los talleres, según la estrategia. Directriz dirigida a las personas docentes, para la autorización del tiempo requerido para que las estudiantes en la estrategia reciban los talleres que se ejecuten a nivel regional.</p>

Estado de cumplimiento:

No cumplida

OE3_A41_M2_IND54

Responsables: Unidad Regional
Huetar Caribe

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.

Principales resultados alcanzados.	En atención a las circulares emitidas por la GG y la afectación en los servicios institucionales por la emergencia nacional por el COVID-19, esta acción no pudo desarrollarse.	
Factores de éxito.	No existen.	
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	Emergencia nacional por COVID 19. Reducción de presupuestos institucionales.	No se consideró realizar las sesiones virtuales, debido al confinamiento y el riesgo que podría correr la víctima.
Oportunidades de mejora.	Reanudar las sesiones presenciales, una vez que se reintegren las clases presenciales en los Centros de Formación.	
Estado de cumplimiento:		No cumplida

OE3_A41_M3_IND55

Responsables: Unidad Regional
Huetar Norte

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

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Se ejecutaron todas las sesiones.</p> <p>La virtualidad no fue un obstáculo.</p>	<p>La participación de la población fue positiva.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Trabajo en equipo.</p> <p>El compromiso de las personas participantes y de las personas organizadoras.</p>	<p>Participación motivada y activa por parte de las estudiantes.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Debido a la demanda laboral del equipo contar con personal externo que pueda brindar los talleres en los diferentes Centros de Formación.</p>	<p>Brindar capacitación a los equipos de B.E en metodología para el abordaje del tema de manera grupal.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

<p>OE3_A42_M1_IND56</p> <p>Responsables: Unidad Regional Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte</p>	<p>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.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Asignación presupuestaria de ayudas económicas a mujeres en situaciones de violencia:</p> <p>-32.500.000 millones de colones en la Unidad Regional Brunca.</p> <p>-70.000.000 millones de colones en la Unidad Regional Huetar Caribe.</p> <p>-35.000.000 millones de colones en la Unidad Regional Huetar Norte.</p>	<p>En el marco de la emergencia sanitaria por el COVID19, la ayuda económica significó un aporte importante que contribuyó a las mujeres y sus familias a solventar necesidades básicas. Permitiendo a su vez, independencia económica facilitando superar la relación de violencia identificada.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Directriz emitida desde la Gerencia General, en mantener las ayudas económicas hasta diciembre</p> <p>Identificación oportuna de gran cantidad de mujeres a ser contempladas dentro de la Estrategia de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y Abuso Sexual Extra familiar contra las Mujeres.</p>	<p>Permanencia y conclusión exitosa de la mayoría de las mujeres beneficiadas de la estrategia en los SCFP.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Contar con mayor recurso humano en la especialidad de Trabajo Social, que permita una detección de mayor número de mujeres a beneficiar con dicha estrategia.</p>	<p>Fortalecer los vínculos entre el personal docente y administrativo, que permita detectar y atender a las mujeres víctimas o sobrevivientes de condición de violencia, mediante la Estrategia.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

<p>OE3_A43_M1_IND57</p> <p>Responsables: Unidad de Planificación y Evaluación</p>	<p>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</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Contar con un registro que documenta y sistematiza la información de todas las estudiantes embarazadas de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional de la institución.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Disponibilidad de las bases de datos con la información requerida.</p>	<p>Buena coordinación entre la APIEG y la UPE.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Sí se cumple con la meta, sin embargo, se considera que la población meta indicada, es muy pequeña, razón por la cual no se generan estadísticas para publicar de manera oficial y continua.</p>	
<p>Oportunidades de mejora</p>	<p>Al ser información con datos sensibles, el personal a cargo del proceso de matrícula, debe informarles a las mujeres sobre la importancia que tiene para la institución, identificarlas y comentar los servicios que se les brindan.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A44_M1_IND58

Responsables: APIEG

Acciones multiplicadoras de promoción de masculinidades igualitarias por medio de la Red de Masculinidades del INA.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Actividad "Derechos Humanos de las Mujeres". con los hombres funcionarios de la Red de Masculinidades.</p> <p>Taller sobre Salud Mental. Realización de taller sobre salud mental de los funcionarios hombres INA, en colaboración con el equipo de psicología de Recursos Humanos.</p>	<p>Webinar “Masculinidades Igualitarias en tiempos de pandemia”.</p> <p>Envío de pantalla sobre líneas de apoyo psicológico al personal masculino, en caso de afectación psicológica por la pandemia.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Asignación de tiempo laboral en CRI para hombres funcionarios de la APIEG.</p> <p>Compromiso institucional para la realización de acciones en masculinidades igualitarias.</p>	<p>Innovación en la realización de actividades virtuales, para promoción de masculinidades igualitarias.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Mayor disponibilidad de tiempo a la persona responsable de liderar Red de Masculinidades del INA, en la APIEG.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

<p>OE3_A45_M1_IND59</p> <p>Responsables: APIEG</p>	<p>Representación permanente del INA en la Red Interinstitucional de Hombres para la Promoción de Masculinidades para la Igualdad y la No Violencia</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>La participación de la persona titular o suplente del INA en las reuniones de la red de hombres por la igualdad de género en el sector público.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Tiempos labora de hombres funcionarios para la participación en las reuniones de la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público Costarricense.</p>	<p>Compromiso institucional para la participación de la persona titular y suplente en la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público Costarricense.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A46_M2_IND60

Responsables: APIEG

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 co-responsabilidad, el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres. Total institucional.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>La APIEG promovió la licitación Abreviada: <i>“Servicio de contratación de talleres denominados promoviendo relaciones sanas, un enfoque desde la masculinidad y la prevención de la violencia contra las mujeres”</i>, mediante SICOP. Con plazo máximo de 3 años.</p>	<p>Adjudicación fue emitida mediante el ACTA N° 23-2020 del día 06 de marzo del 2020.</p>
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Proceso de contratación bajo la modalidad de “contrato” simplificando los trámites en los años por venir.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Ajuste a modalidad virtual ante la alerta sanitaria COVID-19. Proceso de reapertura de los Centros de Formación, implementado medidas sanitarias COVID-19.</p>	<p>Reclamo interpuesto contra el acto de adjudicación, que se encuentra en análisis por parte de la Asesoría Legal. Medidas de contención del gasto público 2020.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Buscar una metodología que permita realizar este proceso bajo la modalidad virtual.</p>	

Estado de cumplimiento:

No cumplida

OE3_A47_M1_IND61

Responsables: APIEG

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.

Principales resultados alcanzados.	4 Grupos Retos de los Hombres en el siglo XXI parte I: 62 hombres.	3 Grupos Retos de los Hombres en el siglo XXI parte II: 52 hombres.
Factores de éxito.	Se reservó presupuesto para la contratación del servicio de capacitación para el cumplimiento del Plan de Acción de la PIGINA. Coordinación entre PDRH y APIEG.	Se atendió de carácter prioritario ante la necesidad de cumplimiento, aun considerando la contención del gasto público. Adaptación a la modalidad virtual.
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.	
Oportunidades de mejora.	Cambiar las especificaciones técnicas, para evitar duplicidad de capacitaciones innecesariamente, una vez se cumpla con la meta.	
Estado de cumplimiento:		Cumplida

<p>OE3_A478_M1_IND62</p> <p>Responsables: Asesoría de Comunicación</p>	<p>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.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Campaña de comunicación de masculinidades desarrollada.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Excelente coordinación con APIEG. Personas profesionales especializadas en la atención de estos temas.</p>	<p>Equipo tecnológico que permite realizar instrumentos de comunicación acordes a las nuevas tendencias.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Contratación de personal en el área de producción audiovisual, con el fin de integrar en las campañas este material.</p>	<p>Reforzar la campaña por mediante charlas y talleres, al personal docente y administrativo. En coordinación con bienestar estudiantil de las unidades regionales, desarrollar medios de comunicación directos.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

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.	
Responsables: Presidencia Ejecutiva			
Principales resultados alcanzados.	Elaboración de una propuesta de directriz por parte de la Unidad rectora en materia, la APIEG.		
Factores de éxito.	Contar con la disposición del personal de la APIEG para la elaboración de la propuesta de directriz.		
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	El cambio de jerarcas institucionales.		
Oportunidades de mejora	<p>Programar las acciones requeridas para implementar la directriz.</p> <p>Trabajo coordinado entre las instancias involucradas para la emisión de la directriz.</p>	Validar la propuesta directriz con otras dependencias y ajustarla con los cambios de la nueva ley del INA y los reglamentos.	
Estado de cumplimiento:		En proceso	

<p>OE3_A50_M1_IND64</p> <p>Responsables: APIEG</p>		<p>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).</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Estrategias para el abordaje de la violencia intrafamiliar y abuso sexual</p> <p><u>Mujeres: 26</u> 9 Chorotega 3 Pacífico Central 13 Central Oriental 1 Huetar Caribe</p> <p><u>Hombre: 6</u> 3 Chorotega 2 Pacífico Central 1 Central Oriental</p>	<p>Fundamentos Jurídicos para la atención de la violencia contra las mujeres.</p> <p><u>Mujeres: 26</u> 8 San José 4 Brunca 1 Central Occidental 6 Huetar Caribe 7 Pacífico Central</p> <p><u>Hombres: 10</u> 4 Brunca 1 Pacífico Central 1 San José 2 Huetar Caribe</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Se reservó presupuesto para la contratación del servicio de capacitación para el cumplimiento del Plan de Acción de la PIGINA.</p> <p>Se atendió de carácter prioritario ante la necesidad de cumplimiento, aun considerando la contención del gasto público.</p>	<p>Adaptación a la modalidad virtual.</p> <p>Coordinación entre PDRH y APIEG.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>No existen.</p>		
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Promover la participación de las personas Administradoras de Servicios en las capacitaciones.</p>		
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>	

Síntesis:

Al término del 2020, el balance de las metas de este objetivo es el siguiente:

Cumplidas	17
Proceso	1
No cumplidas	5

La mayor parte de los indicadores cuentan con resultados favorables al cumplir con la mayoría de las metas. Los indicadores no cumplidos, se relacionan con la falta de presupuesto por las medidas de contención del gasto público, la reducción del aforo en las instalaciones de la institución y la suspensión de clases por un periodo.

Objetivo Estratégico 4.

A continuación, se detallan los 4 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.

<p>OE3_A51_M1_IND66</p> <p>Responsables: Recursos Humanos</p>	<p>Estudio sobre las asimetrías de género en la estructura ocupacional y sobre las oportunidades de desarrollo para personal del INA.</p>	
<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>Estudio sobre asimetría de género, elaborado y entregado por parte del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>Alianzas entre PNUD e INA, para la elaboración del estudio.</p> <p>Compromiso de la organización superior para llevar a cabo el proceso.</p>	<p>Contar con el resultado del proceso de autodiagnóstico para la elaboración del estudio de asimetrías de género.</p> <p>Equipo de trabajo con experiencia.</p>
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta</p>		
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Divulgar el resultado del estudio para transversalizar el tema.</p> <p>Ejecutar acciones para atender las debilidades encontradas en el estudio.</p>	<p>Ejecutar acciones que permitan visualizar el progreso en la reducción de las asimetrías de género en la institución.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>Cumplida</p>

OE3_A52_M1_IND67

Responsables: Recursos Humanos

Diseño de Plan de reducción de asimetrías de género en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo para personal del INA.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>Retraso en la elaboración del estudio sobre las asimetrías de género.</p>	<p>Codependencia del PNUD para el cumplimiento de éste indicador.</p>
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Seguimiento al PNUD para la elaboración del plan de acción.</p>	<p>Revisar el equipo de trabajo actual y valorar su desempeño en el proceso.</p>
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>No cumplida</p>

OE4_A52_M1_IND68

Responsables: Recursos Humanos

Implementación de un plan orientado a reducir las asimetrías de género en la estructura ocupacional y en las oportunidades de desarrollo para personal del INA.

<p>Principales resultados alcanzados.</p>	<p>No se ha avanzado en este indicador porque depende del plan de acción diseñado.</p>	
<p>Factores de éxito.</p>	<p>No existen.</p>	
<p>Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.</p>	<p>El retraso en el estudio de asimetrías de género. Insidió en el diseño del plan de acción, por lo cual no se cumplió.</p>	
<p>Oportunidades de mejora.</p>	<p>Seguimiento al PNUD.</p>	
<p>Estado de cumplimiento:</p>		<p>En proceso</p>

OE4_A53_M1_IND69		Divulgación de la postura institucional sobre procesos de contratación libres de discriminación con base en género dentro del INA.	
Responsables: Recursos Humanos			
Principales resultados alcanzados.	Comunicado realizado sobre la postura institucional de procesos de contratación, libres de discriminación basada en género, dentro del INA.		
Factores de éxito.	Incluir en las publicaciones de concursos internos, la política institucional de igualdad de género.		
Factores que incidieron en el no cumplimiento de la meta.	No existen.		
Oportunidades de mejora.	Incluir una leyenda en las publicaciones de concursos internos de manera que se genere una repetición de aprendizaje y compromiso.	Contar con el apoyo de las Autoridades en la posición sobre no discriminación por género.	
Estado de cumplimiento:		Cumplida	

Síntesis:

Del objetivo estratégico 4, los resultados fueron satisfactorios, quedando únicamente el indicador 68 sin cumplir, debido a la dependencia de un organismo externo, para la continuidad de acciones medulares para el alcance de los indicadores.

Cumplidas	2
Proceso	1
No cumplidas	1

V. Conclusiones

Realizado el análisis de datos brindados por las unidades involucradas en esta evaluación, se establecen los siguientes resultados en su segundo año de ejecución.

- De los 52 indicadores evaluados durante el periodo 2020, 32 se cumplieron, 8 están en proceso, y 12 se indican como no cumplidos.
- Las áreas consideradas para el desarrollo de esta evaluación son: eléctrico, mecánica de vehículos, metalmecánica.
- Producto de la declaratoria de emergencia nacional por Covid-19 y las directrices establecidas para el cumplimiento de los lineamientos de la contención del gasto público, no se contó con presupuesto para la ejecución de ciertas actividades, afectando el cumplimiento de las metas de los indicadores.
- La reducción del aforo y la no presencialidad en los Centros de Formación, incidieron significativamente en el no cumplimiento de las acciones establecidas para los indicadores a evaluar durante el periodo.
- Debido a lo mencionado anteriormente la institución tomó la decisión de virtualizar los servicios que se podían atender mediante plataformas digitales, tanto para el funcionariado como al estudiantado.
- La brecha digital se visibiliza en la dificultad de virtualizar actividades, ya que muchas personas no tienen acceso a internet, ni herramientas tecnológicas.
- Analizando el comportamiento de los indicadores para cada uno de los objetivos estratégicos, podemos clasificar como desempeño altamente satisfactorio, el resultado del objetivo 2, ya que se cumple la meta definida para 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 manifestación de violencia. A su vez, en ambos el balance de los resultados permite clasificar la mayoría de los indicadores, cumplidos y un porcentaje importante que están en estado no cumplido, corresponden a un 23%.

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, avanzó respecto a la evaluación del periodo 2019. Teniendo un cumplimiento de 2 indicadores, uno en proceso y el otro no cumplido. Ya que depende del apoyo de una organización internacional y su respuesta para avanzar.

- Retrasos en la aplicación del nuevo Modelo Curricular, afectaron acciones de los indicadores.
- Se estima que el cumplimiento de los indicadores del II Plan de Acción de la Política para el 2020, se favoreció por la disposición del recurso humano para a llevar a cabo la ejecución de las actividades en forma virtual; así como el rol de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género para coordinar y su vinculación con las dependencias responsables.
- Contar con equipos de Bienestar Estudiantil capacitados y comprometidos.
- 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, 67 y 68.

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.
- Respuestas que no responden a lo solicitado en la herramienta para la recopilación de información, para esta evaluación generó un retraso en la presentación del informe final a las jefaturas y altas autoridades.
- La falta de evidencias por parte de las unidades, ya que se solicita la presentación del cuestionario y las evidencias que justifiquen las acciones realizadas.
- En algunos casos, desconocimiento del tema, por parte de las personas designadas para responder la herramienta aplicada para esta evaluación, en ciertas unidades.

VI. Recomendaciones

- Divulgar la Directriz de acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en áreas de mayor demanda laboral y la directriz de lenguaje incluyente.

Responsable: Presidencia Ejecutiva

Plazo: segundo semestre 2021

- Brindar seguimiento las Unidades involucradas en el II Plan de Acción, con el fin de desarrollar las propuestas de trabajo para el cumplimiento de indicadores, especialmente en aquellos que quedaron como en Proceso de ejecución y no cumplidos. Estos deben ser considerados en los próximos años, para poder cubrir la cuota pendiente y lograr llegar al resultado esperado al final del quinquenio.

Responsable: APIEG y Unidades con indicadores en estado “En Proceso” y “No cumplidos”.

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: durante el 2021.

- Todas las Unidades responsables fomentar el cumplimiento de los plazos establecidos y fechas definidas, para el envío de la información completa de los indicadores correspondientes al SISPIGINA,

Responsable: Todas las Unidades involucradas

Plazo: Marzo 2022.