



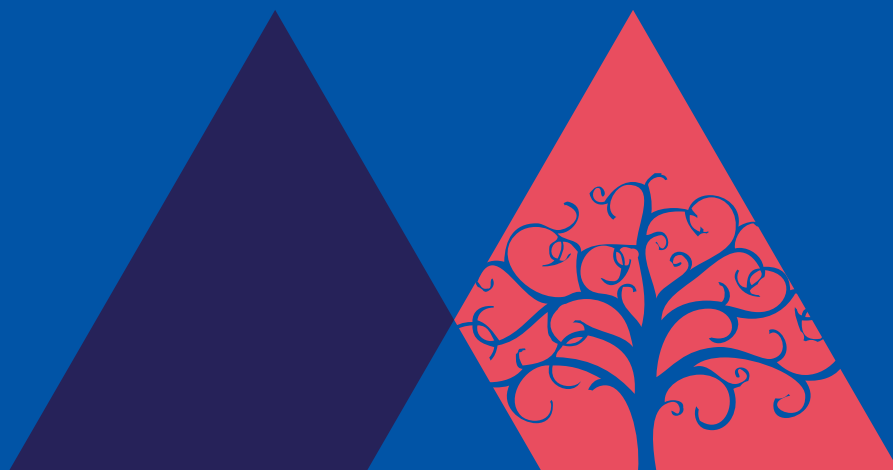
Organización
Internacional
del Trabajo

Informe final



Estudio sobre género en la formación profesional

Centroamérica y República Dominicana





► Estudio sobre género en la formación profesional

Centroamérica y República Dominicana

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Estudio sobre género en la formación profesional: Centroamérica y República Dominicana.
Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. 2021

Formación profesional, Capacitación profesional, Instituto de formación, Género, Centroamérica, República Dominicana

Web PDF: 9789220347881
06.01

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Créditos:

Elaborado por: Carla Rojas.

Supervisión: María Arteta y Alvaro Ramírez

Diseño, Diagramación y Edición de fotos: Thelma Judith Carrera Castro

► Agradecimientos

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Costa Rica

Paola Vanessa Mejías

Gloriana Carvajal

David Hernández

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). El Salvador

Manuel Durán

Jorge Echegoyen

Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Honduras

José Antonio Elvir

Hansi Guerrero

Aida Santos

Instituto Nacional Tecnológico (INATEC). Nicaragua

Lucy del Carmen Vargas

María Esmeralda Aguilar

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). Panamá

Ibeth Beauville

Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). República Dominicana

Edgar Pimentel

Ondina Marte

Nancy Salcedo

► Tabla de contenido

Introducción	9
► I. Contexto de la Formación Profesional: Centroamérica y República Dominicana	
1.1 Rasgos generales de la subregión	14
1.2 La economía: débil crecimiento	15
1.3 Principales indicadores del mercado laboral	16
1.3.1 Perfil de la fuerza de trabajo	16
1.3.2 Perfil de la población ocupada	18
1.3.3 Perfil de la población desocupada	24
1.3.4 Calidad del empleo	25
► II. La formación profesional en Centroamérica y República Dominicana	
2.1 Descripción general de las instituciones de formación profesional de la subregión	28
2.1.1 Tipología de servicios	28
2.2 Institucionalidad para la igualdad de género	31
2.2.1 Marco normativo nacional para la igualdad de género	31
2.2.2 Marco institucional	34
2.2.3 Planificación y evaluación	43
2.2.4 Participación de hombres y mujeres en la oferta formativa	46
2.2.5 Barreras en las IFPs para potenciar la igualdad	64
► III. Consideraciones finales	
Principales hallazgos	70
Recomendaciones	72
Acción estratégica I. Gestión por resultados	72
Acción estratégica II. Planes piloto sectoriales para la reducción de la segregación ocupacional	72
Acción estratégica III. Mejora del nivel educativo de mujeres en condiciones de vulnerabilidad	73
Acción estratégica IV. Mejora del nivel educativo de mujeres en condiciones de vulnerabilidad	73
Fuentes de referencia	74

► Siglas y abreviaturas

APIEG	Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género. Costa Rica
CEDAW	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
FP	Formación Profesional
IFPs	Institutos de Formación Profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano. Panamá
INAM	Instituto Nacional de la Mujer. Honduras
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres. Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico. Nicaragua
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional. Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. República Dominicana
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Guatemala
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. El Salvador
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
NIT	Normas Internacionales del Trabajo

OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
PEA	Población Económicamente Activa
PEN	Programa Estado de la Nación. Costa Rica
PIEG	Plan de Igualdad y Equidad de Género. Costa Rica
PLANEG	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género. República Dominicana
REDIFPs	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación

20%

En América Latina y el Caribe
el salario de las mujeres
es 20% inferior al de los
hombres

Introducción

A pesar de los progresos registrados durante los últimos años en torno a la situación laboral de las mujeres en la región, el ritmo del progreso se ha ralentizado y las brechas de género en el mercado laboral persisten.

En América Latina y el Caribe la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo es significativamente inferior a la de los hombres (50.3% frente a 74.4%), el desempleo es 1.4 veces mayor y los salarios son un 20% inferiores, esto a pesar de contar con un nivel educativo promedio mayor (OIT, 2018, pp. 16, 35 y 56). Estas desigualdades se acentúan más en los hogares de menores ingresos; donde la tasa de participación de las mujeres del tercil de mayores ingresos supera en un 27% a las de menores ingresos.

También las personas jóvenes experimentan dificultades para el acceso al mercado de trabajo. Los principales retos de la región en este ámbito son el alto desempleo (que triplica en muchos casos al de los adultos) y la inserción laboral precaria. (Ibid. pp. 36 y 56). Esto debe ser una señal de alarma en la medida que representa una seria amenaza para el presente y las expectativas de millones de personas jóvenes entre los 15 y 24 años que no encuentran oportunidades de educación y empleo decente, y cuyas aspiraciones de movilidad social se ven truncadas. Lo anterior estimula, en esta población, la toma de delicadas decisiones como la migración y hasta la vinculación con pandillas u otras formas de crimen organizado

A este panorama se suma la compleja coyuntura actual: la pandemia por el coronavirus (COVID-19) trae consigo una combinación de choques externos e internos, que serán la causa de la mayor crisis económica y social de la región en décadas, con efectos muy negativos en el empleo, la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad (OIT y CEPAL, 2020, p. 5)

La CEPAL ha estimado una contracción de -1,8% del producto interno bruto regional, lo que podría llevar a un aumento de diez puntos porcentuales en el desempleo. De manera paralela, se estima que el número de personas pobres en la región suba de 185 a 220 millones; en tanto que las personas en pobreza extrema podrían aumentar de 67 a 90 millones (CEPAL, 2020).

Resulta esencial prestar atención a las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad, ya que llevan el mayor peso del impacto económico de la pandemia y tienen menos recursos para combatirlo. Este es el caso de muchas mujeres, por su doble rol de trabajadoras y cuidadoras.

Estudios recientes señalan que las medidas de confinamiento y la paralización de las actividades económicas para frenar la propagación del virus tendrán un impacto distinto y desproporcionado en las mujeres. Es decir, la crisis global tiene una importante dimensión de género que recién empieza a ser analizada.

De acuerdo con la Fundación Carolina de España, las mujeres "... cargan con el mayor peso de las tareas domésticas, con un trabajo no remunerado; afrontan un alto riesgo de desempleo y pérdida de ingresos y están expuestas al riesgo aun mayor de sufrir violencia doméstica, explotación, acoso y abusos durante el tiempo de crisis y cuarentena."

En términos de empleo, de acuerdo con Victoria Anauati (PNUD, 2020), se identifican al menos dos factores que permiten pensar que la crisis actual tendrá efectos diferentes entre hombres y mujeres. En primer lugar, el COVID-19 ha tenido un gran impacto negativo en las ocupaciones de servicios con altas tasas de empleo de mujeres, como restaurantes y hotelería; así como en ocupaciones donde es más difícil implementar el teletrabajo (como el trabajo en los hogares).

En segundo lugar, la mayoría de los países han suspendido la asistencia a centros educativos y guarderías, lo cual ha incrementado drásticamente la necesidad de cuidado infantil (y de educación en el hogar). En esta coyuntura, dadas las medidas de distanciamiento social, compartir el cuidado de niños y niñas es una opción muy limitada. Por lo tanto, la mayoría de las familias no tienen más remedio que asumir directamente el cuidado de sus hijos y, de acuerdo con la distribución de las tareas de cuidado infantil en la mayoría de las familias, es probable que las madres se ocupen más de estas labores que los padres. También es esperable que las madres solteras, quienes frecuentemente se encuentran en una posición económica desfavorecida, sean las más afectadas.

Esto representa un claro reto de cara al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en general y en especial del ODS-5 relativo a la Igualdad de Género. Las condiciones que se están generando podrían exacerbar las desigualdades y la discriminación ya existentes contra mujeres y niñas, al tiempo que podrían frenar o ralentizar políticas y reformas ya en marcha, por el desvío de recursos hacia otras necesidades.

La formación profesional es la clave de muchos temas de la agenda de desarrollo de las Naciones Unidas y este no es la excepción. Los institutos de formación profesional de la región están llamados a jugar un papel fundamental para enfrentar los desafíos señalados, por ejemplo, a través de la reducción de la segregación ocupacional y el diseño de estrategias para la atención adecuada de las poblaciones que enfrentan mayores condiciones de vulnerabilidad.

Sin embargo, un diagnóstico sobre la igualdad de género en la formación profesional que fue publicado en el año 2014 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalaba que, pese a importantes esfuerzos para el ingreso y permanencia de las mujeres en condiciones de igualdad en las instituciones formativas, quedaba



un importante camino por recorrer. Entre otros elementos, sobresalía cómo las mujeres participaban en servicios de formación de menor duración y se concentraban en ocupaciones tradicionalmente femeninas, con baja empleabilidad y bajos salarios. Además, se enfrentaban a importantes barreras relacionadas a requisitos de ingreso, la falta de políticas de cuido, la debilidad en la orientación vocacional y los horarios poco flexibles, entre otros aspectos. (OIT, 2014, pp. 107-109).

Con el fin de apoyar a la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana para afrontar estos desafíos de la mejor manera, la OIT realiza el presente estudio, en el que se analiza el estado de la igualdad de género en el acceso, permanencia y egreso de mujeres y hombres en la oferta de servicios de capacitación y formación profesional y se señalan oportunidades de mejora y de cooperación horizontal.

Lo anterior se logra a través del desarrollo de tres apartados:

- El primero describe el contexto del mercado laboral en el que deben trabajar estas instituciones, prestando especial atención a la situación que enfrentan las mujeres y personas jóvenes de la subregión.
- En el segundo se presenta detalladamente el marco normativo, institucional, estratégico y práctico en el que las instituciones trabajan para lograr el acceso, permanencia y egreso de mujeres y hombres en su oferta de servicios.
- Finalmente, en el tercer apartado, se realiza una breve recapitulación de hallazgos y se presentan recomendaciones para seguir trabajando en pro de la igualdad en la formación profesional.

De manera complementaria, se ha elaborado un documento en el que se describen buenas prácticas desarrolladas por las instituciones en este ámbito.

► **Recuadro 1. Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití**

En el año 2003, las instituciones de formación profesional de la subregión toman la decisión de conformar una Red basada en la voluntad y los intereses de las partes, que trabajan con el compromiso de la cooperación recíproca para el avance en áreas estratégicas y para el desarrollo de diversos instrumentos que permitan la mejora de la formación profesional.

En el 2004 firman en El Salvador una Carta de Intención y, desde ese momento, trabajan en tres niveles: Juntas Directivas Tripartitas, Direcciones Ejecutivas y personal técnico.

Los temas desarrollados de manera cooperativa incluyen: certificación de competencias laborales, generación de empleos verdes, anticipación de necesidades formativas, indicadores de gestión e igualdad de género, entre otros.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

► Recuadro 2. Consideraciones metodológicas

El estudio se realiza entre julio y noviembre de 2020. Se basa en fuentes primarias de información:

Encuestas nacionales de hogares para la caracterización del contexto regional.

Normativa, presupuestos institucionales, planes estratégicos, planes operativos, memorias e informes de labores de las instituciones de formación profesional de la región.

Datos estadísticos e información cualitativa recopilada mediante formularios aplicados durante el estudio (aportan información: INA, INSAFORP, INFOP, INATEC, INADEH, INFOTEP).

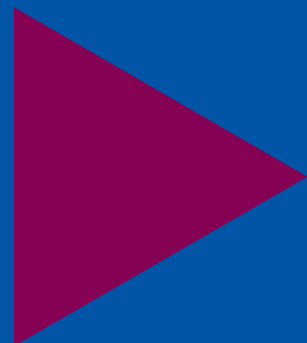
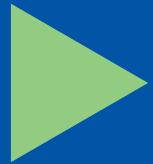
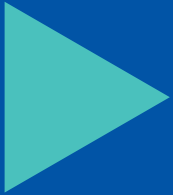
Información cualitativa ampliada mediante 7 reuniones con puntos focales de género de 6 de las instituciones (participan: INA, INSAFORP, INFOP, INADEH, INFOTEP).

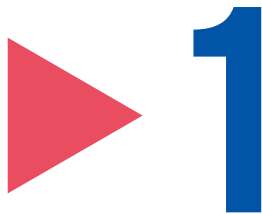
Se complementa con fuentes secundarias de organismos internacionales y entidades de investigación.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Capítulo I

I. Contexto de la Formación Profesional:
Centroamérica y República Dominicana





Capítulo 1

I. Contexto de la Formación Profesional: Centroamérica y República Dominicana.

Los datos de la economía y el mercado laboral presentados en este capítulo son fundamentalmente del año 2019, es decir previos a la pandemia por el COVID-19. Es importante tener en cuenta esto porque las consecuencias económicas, sociales y geopolíticas de la crisis sanitaria y económica son todavía inciertas, sobre todo para una región con una alta dependencia externa, en ámbitos como acceso a materias primas (metales, hidrocarburos, alimentos), ingresos de remesas de migrantes y del turismo.

Según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, se prevé que la actividad económica de la región se contraiga el 5,3% en 2020. Sin embargo, en la medida en que la dinámica de la pandemia se prolongue y las medidas de distanciamiento físico sigan siendo necesarias, la contracción podría ser mayor a la proyectada (OIT/CEPAL, 2020, p.7).

Esta situación tendrá un evidente impacto negativo en el mercado laboral, donde se espera un aumento de la desocupación, pero además un marcado deterioro de la calidad del empleo. Además, estos cambios tendrán una marcada dimensión de género.

En síntesis, el futuro es todavía incierto y el desafío es enorme; "...la crisis está ejerciendo una presión considerable sobre los marcos institucionales y la capacidad de articulación de las políticas económicas y sociolaborales en todos los países, que trabajan para mitigar sus efectos sanitarios, sociales y económicos. Los gobiernos, las empresas y los trabajadores deberán adaptarse a fin de encontrar alternativas seguras para conservar el empleo." (Ibid., p.10)

1.1 Rasgos generales de la subregión: Centroamérica y República Dominicana

En el año 2018, la población total de Centroamérica y República Dominicana rondaba los 59 millones de habitantes, de los cuales casi la tercera parte eran guatemaltecos. Solo Guatemala y República Dominicana representaban el 46,4% de la población (29,1% y 17,3% respectivamente).

De acuerdo con las proyecciones del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE-CEPAL), la población continuará creciendo hasta llegar a su máximo en la década del 2080, cuando sumará cerca de 65 millones de personas y luego tenderá a disminuir. (PEN, 2016, p.112). El proceso más acelerado lo vivirá Guatemala, que prácticamente duplicará su población.

Cuadro 1. Población de la subregión de Centroamérica y República Dominicana, por sexo, año 2018 (Absolutos)

Países	Población	Mujeres	Hombres
Costa Rica	5.022.000	2.500.213	2.499.228
El Salvador	6.643.000	3.410.314	3.010.430
Guatemala	17.263.000	8.754.875	8.492.932
Honduras	9.587.522	4.798.491	4.789.031
Nicaragua	6.465.513	3.278.837	3.186.676
Panamá	4.159.000	2.084.484	2.092.389
República Dominicana	10.266.000	5.314.411	5.312.754
Total	59.406.035	30.141.625	29.383.440

Fuente: Elaboración propia, a partir de macro datos (2020).

Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/panama>

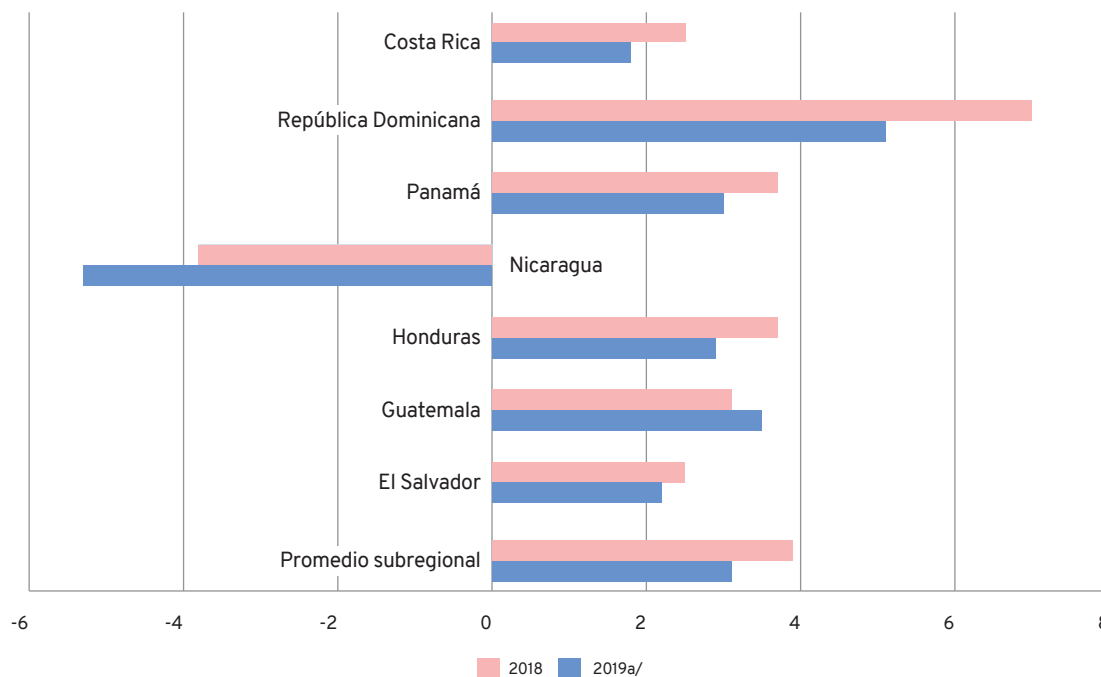
En las próximas décadas Centroamérica tendrá la población en edad productiva más grande de su historia, pero también enfrentará un claro envejecimiento. Esto representa importantes retos para la economía, la educación, el empleo, la sostenibilidad de la seguridad social, las dinámicas de los hogares y el perfil de salud de los países, entre otros aspectos.

1.2 La economía de la subregión: débil crecimiento

En el año 2019 la economía mundial creció un 2,5%, un porcentaje más bajo que el año anterior (3,1%). Esta desaceleración se puede observar también en Centroamérica y República Dominicana. Como se observa en el gráfico 1, la subregión tuvo un crecimiento promedio del 3,1% frente al 3,9% observado en el año 2018. Con excepción de Guatemala, todos los países registraron una menor expansión del PIB.

La desaceleración llega en un contexto externo adverso, con una notable reducción en la expansión de las exportaciones y un menor dinamismo de la demanda interna, en particular la inversión. Además, en el 2019 se registró un leve aumento del déficit fiscal promedio del gobierno central en los países (paso del 2,6% al 2,8% del PIB).

Gráfico 1. Centroamérica y República Dominicana: tasas de crecimiento del PIB, 2018-2019
(Porcentajes)



a/Estimaciones de CEPAL

Fuente: CEPAL, 2020a

1.3 Principales indicadores del mercado laboral¹

En el año 2019 la subregión tenía alrededor de 39 millones de personas en edad de trabajar (PET – 15 años y más), de ellas 24 millones se encontraban en la fuerza de trabajo (población ocupada y desocupada), lo que corresponde a un 61,4% de la población en edad de trabajar (tasa neta de participación – Ver Cuadro 2).²

De eso 24 millones de personas que integraban la fuerza de trabajo, el 61,5% eran hombres y el 38,5% mujeres. Como se desarrolla a continuación, se trata de un mercado laboral con importantes brechas de género, donde la formación profesional podría marcar una gran diferencia. Mujeres jóvenes, de menores ingresos y menor calificación, enfrentan los mayores retos.

1.3.1 Perfil de la fuerza de trabajo

Las mujeres todavía enfrentan grandes retos para incorporarse al mercado de trabajo. Si bien aumenta la participación de éstas, la diferencia con la de los hombres es de casi 35%. Un factor determinante es que no ha habido cambios significativos en la redistribución del trabajo no remunerado.

¹ En tanto no se mencione otra fuente, la información que se recoge en este apartado proviene de las encuestas de hogares y/o de empleo realizadas en cada país en el año 2019.

² Los promedios subregionales no incluyen a Nicaragua debido a que no estaban disponibles los datos en números absolutos.

Cuadro 2. Centroamérica y República Dominicana: población total por condición de actividad y sexo, 2019 (Cifras absolutas en miles de personas y porcentajes)

	Costa Rica IV Trimestre	El Salvador	Guatemala I Trimestre	Honduras	Panamá	República Dominicana IV Trimestre	Promedio subregional
Población de 15 años y más	3.963.658	3.963.658	12.005.359	7.360.067	3.105.765	7.665.213	39.095.807
Fuerza de trabajo	2.492.283	3.104.867	7.114.935	4.220.294	2.066.753	5.009.247	24.008.379
Ocupada	2.182.818	2.908.119	6.935.863	3.979.761	1.920.642	4.716.189	22.643.392
Desempleada	309.465	196.747	179.072	240.533	146.111	293.058	1.364.986
Fuera de fuerza de trabajo	1.471.375	1.890.879	4.890.424	3.139.773	1.039.012	2.656.309	15.087.772
Tasa neta de participación	62,9	62,2	59,3	57,3	66,5	65,4	61,4
Hombres	74,9	80,5	84,3	75,1	78,8	79,6	79,7
Mujeres	50,8	46,8	37,0	41,4	55,0	53,2	45,0
Tasa de ocupación	55,1	58,2	57,8	54,1	61,8	61,5	57,9
Hombres	67,7	74,9	82,6	71,9	74,2	76,6	76,2
Mujeres	42,3	44,3	35,7	38,0	50,2	48,6	41,5
Tasa de desempleo	12,4	6,3	2,5	5,7	7,1	5,9	5,7
Hombres	9,6	7,0	2,0	4,2	5,8	3,7	4,4
Mujeres	16,7	5,4	3,5	8,1	8,8	8,7	7,7

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países

En las últimas décadas la fuerza laboral femenina ha tenido un aumento sostenido, incluso en el año 2017 la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe superó por primera vez el 50%. Esto podría estar relacionado con una mayor diversificación productiva, en particular, con el desarrollo del sector de servicios y por los avances en educación.

Sin embargo, la diferencia entre la tasa de participación femenina y la masculina en América Latina y el Caribe es de casi 25 puntos porcentuales (OIT, 2019). Esta tendencia se profundiza en Centroamérica y República Dominicana, donde en el 2019 aproximadamente ocho de cada diez hombres en edad activa participaron en el mercado laboral (79,7%), mientras solamente lo hicieron cuatro de cada diez mujeres (45%). La brecha de participación más amplia está en Guatemala (84,3% hombres - 37% mujeres).

La baja participación laboral de las mujeres podría estar relacionada con la división sexual del trabajo y la posición que se les ha asignado a las mujeres en la sociedad. Todavía, el trabajo no remunerado sigue estando en su mayoría a cargo de las mujeres.

Esto se hace evidente al analizar la condición de inactividad o el motivo por el cual las personas no buscan empleo. Según datos de las encuestas de hogares del 2019, la principal razón para no buscar empleo de las mujeres salvadoreñas y panameñas en condición de inactividad fue precisamente el trabajo doméstico y el cuidado (68,3% y 51,8% respectivamente). A diferencia de los hombres que su motivo principal fue estar estudiando (36,7% y 45,4%).

Además, de acuerdo con las encuestas de uso del tiempo de Costa Rica, El Salvador y República Dominicana realizadas en el año 2017, los hombres siguen orientados al trabajo remunerado fuera del hogar y las mujeres en las tareas de reproducción al interior de los hogares y en la comunidad. En Costa Rica las mujeres dedicaron al trabajo no remunerado, dos veces más de tiempo que los hombres (35 y 13 horas respectivamente). En El Salvador fueron 26 horas las mujeres frente a 11 horas los hombres y en República Dominicana, en promedio, las mujeres destinaron 31,2 horas a la semana a trabajo no remunerado mientras que los hombres solo 9.6 horas.³

Este desequilibrio representa una limitación para que las mujeres se puedan formar e incorporar al mercado laboral bajo condiciones más igualitarias.

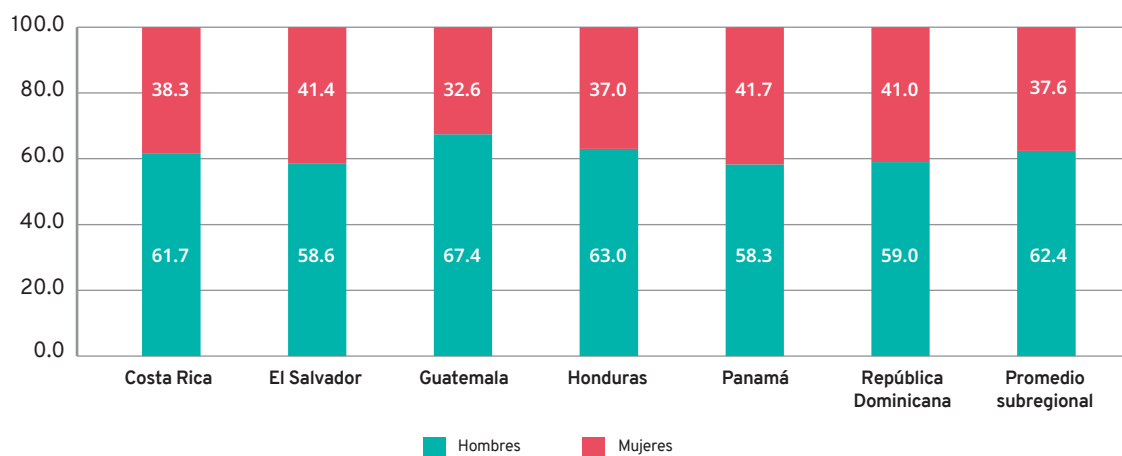
1.3.2 Perfil de la población ocupada

La tasa de ocupación de las mujeres es 35% menor a la de los hombres. Su participación se concentra en las ocupaciones de servicios (de baja productividad) y en las ocupaciones elementales. Hay poca participación de mujeres como empleadoras y en niveles gerenciales. Las más jóvenes enfrentan mayores dificultades de inserción, pero incrementan su participación en la medida en que su nivel educativo aumenta. Por último, tienen menos ingresos propios y la brecha salarial respecto a los hombres es considerable, sobre todo en la población de menores recursos.

Debido a que los hombres participan más en el mercado laboral, también tienen mayor presencia en la población ocupada. En el año 2019, la proporción fue de 62,4% hombres frente a un 37,6% de mujeres. Esta diferencia se mantiene en prácticamente todos los países, presentándose la menor cantidad de mujeres ocupadas en Guatemala (32,6%).

Sin embargo, las tasas de ocupación femenina (calculada como las mujeres ocupadas, con respecto al total de la fuerza de trabajo femenina) se sitúan muy por debajo de las tasas de los hombres. Para el año 2019, el promedio subregional en el caso de las mujeres fue de 41,5% frente a un 76,2% de los hombres, casi 35 puntos porcentuales de diferencia. En Guatemala aumenta a casi 47 puntos, mientras que en Panamá baja a 24 puntos porcentuales (Ver Cuadro 2).

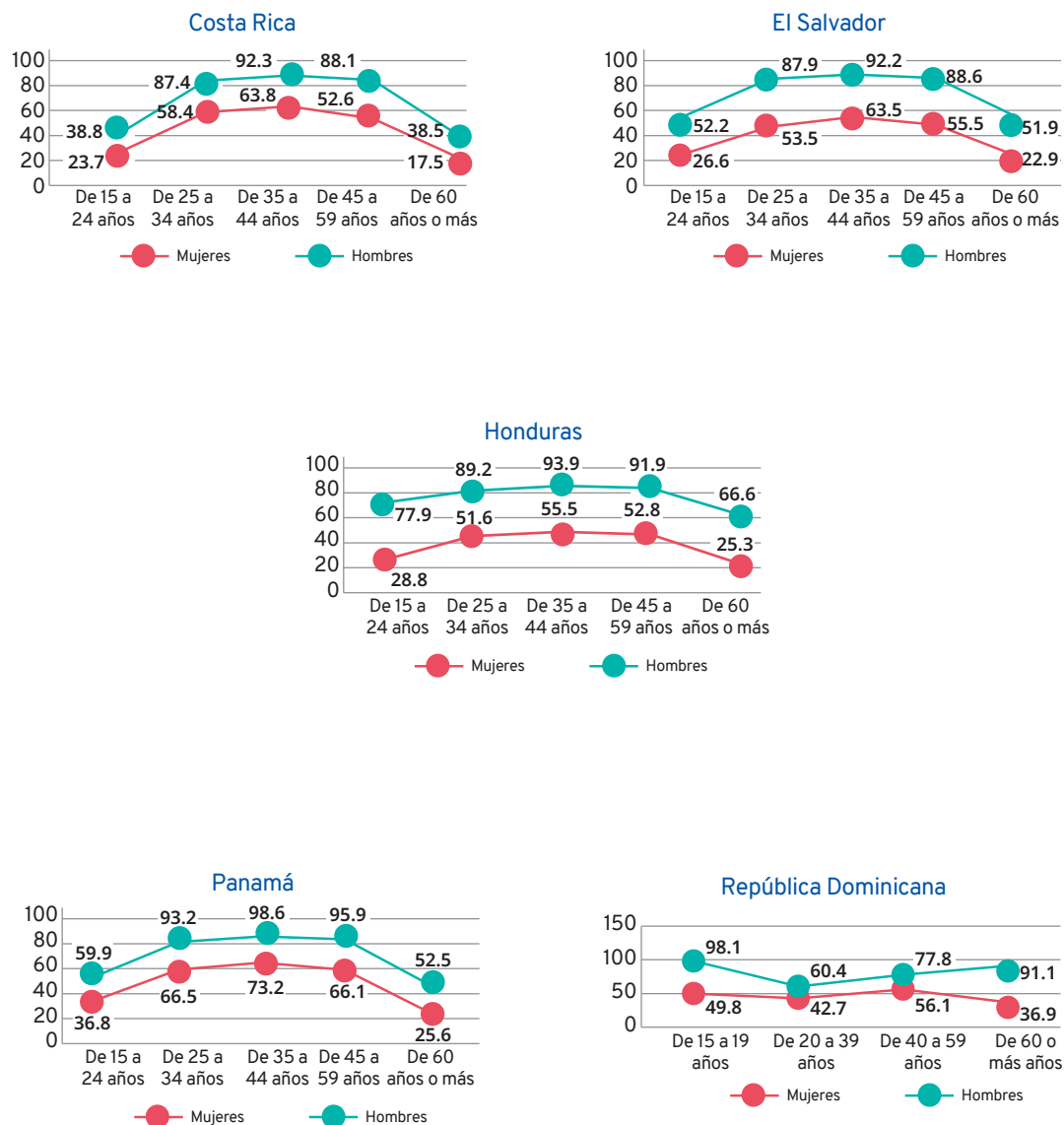
³ INEC (2018). **Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017**. Resultados generales. San José: INEC. DIGESTYC (2018). **Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017**. San Salvador: DIGESTYC. ONE (2017). **Módulo del Uso del Tiempo de la ENHOGAR 2016**. Santo Domingo: ONE.

Gráfico 2. Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por sexo, 2019 (Porcentajes)

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países.

Un aspecto relevante de la fuerza de trabajo de la subregión es su relativa juventud, el 35,8% no supera los 25 años. Esto es importante porque, así como la división sexual del trabajo puede marcar diferencias entre hombres y mujeres, la edad también incide en una inclusión diferenciada al mercado de trabajo. Así por ejemplo, hay menores tasas de ocupación en las edades extremas, enfrentando las mujeres jóvenes una considerable desventaja.

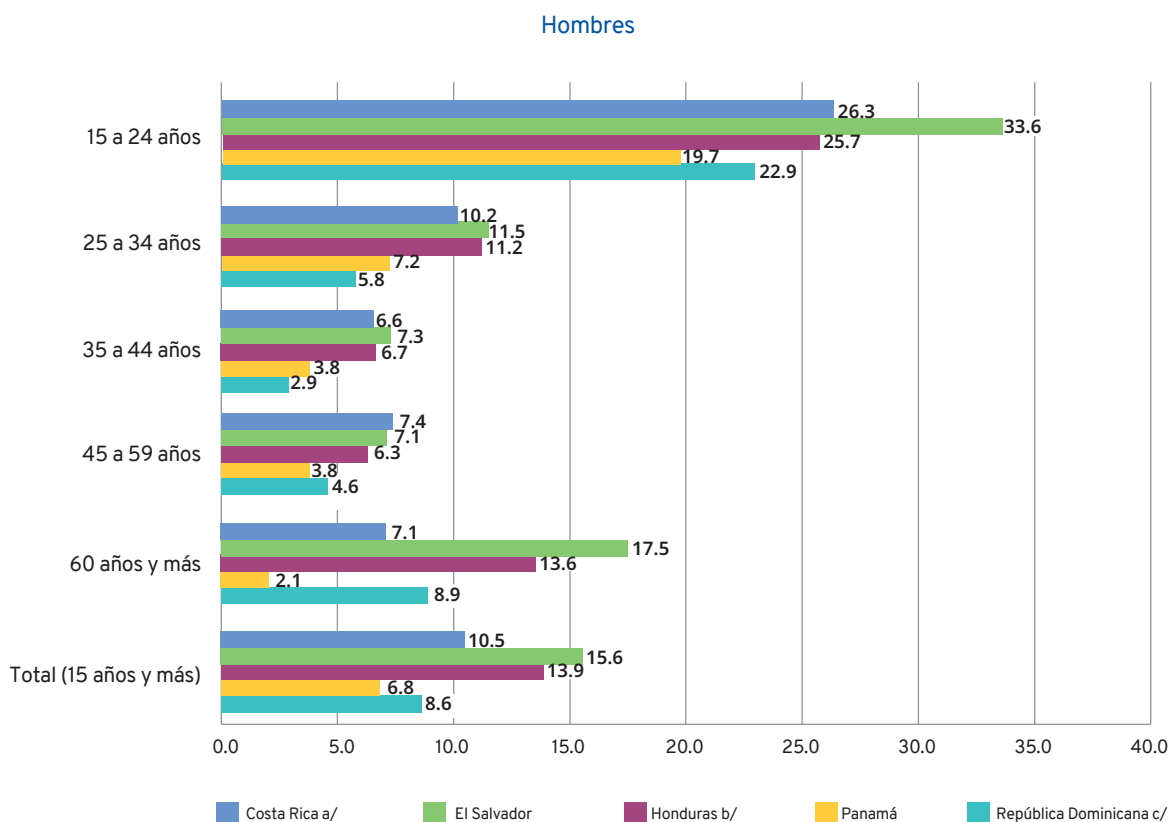
Gráfico 3. Centroamérica y República Dominicana:
tasa de ocupación por sexo e intervalo de edad, 2019
 (Ocupados como porcentaje de la población de hombres y mujeres en cada intervalo)



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países.

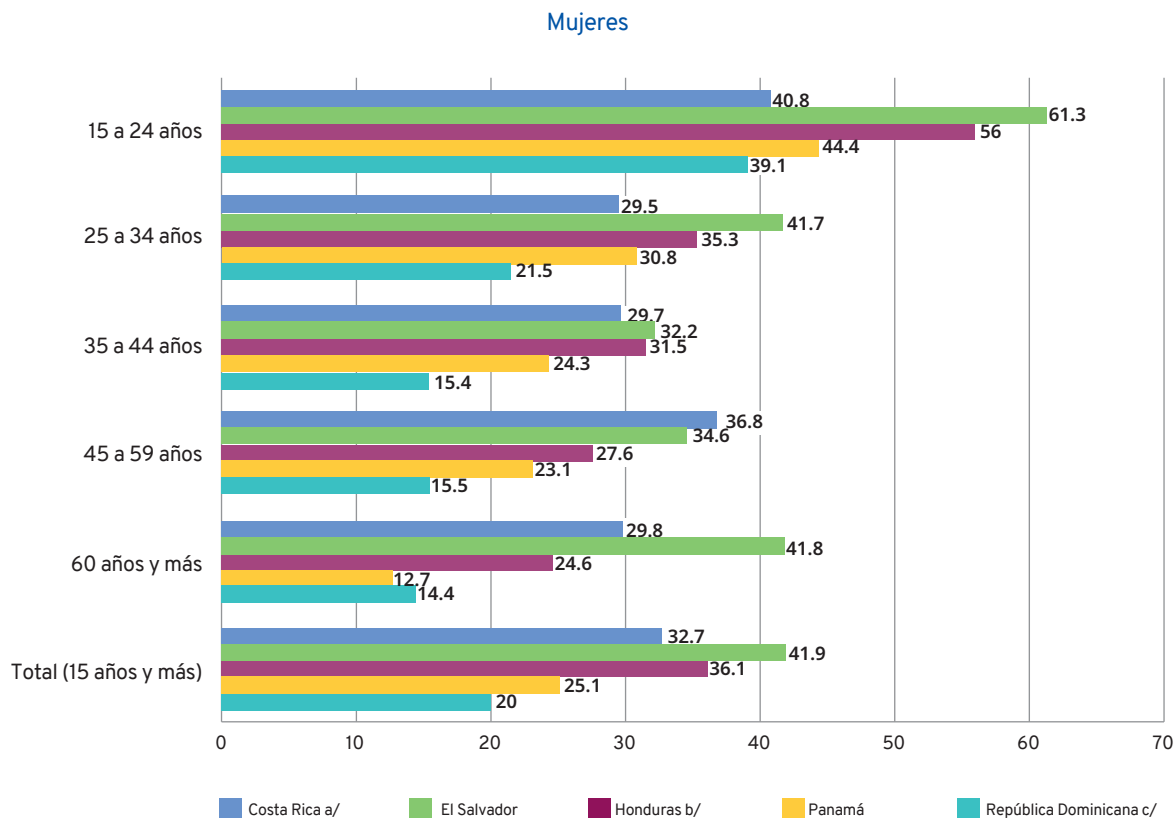
La inserción laboral diferenciada entre hombres y mujeres y por edad tiene implicaciones sobre los ingresos. Por ejemplo, al analizar la población que no tenía ingresos propios en el año 2018, se observa que las mujeres jóvenes fueron las más afectadas. En El Salvador y Honduras el 61,3% y 56% de las mujeres de 15 a 24 años no tenían ingresos propios (Gráficos 4 y 5).

Gráfico 4. Población masculina sin ingresos propios por grupos de edad, 2018
(Porcentajes)



Notas: a/ Serie comparable a partir de 2010. b/ Período de referencia: junio. c/ Datos anuales. Serie comparable a partir de 2017.
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la CEPAL, 2020b.

Gráfico 5. Población femenina sin ingresos propios por grupos de edad, 2018
(Porcentajes)



Notas: a/ Serie comparable a partir de 2010. b/ Período de referencia: junio. c/ Datos anuales. Serie comparable a partir de 2017.
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la CEPAL, 2020b.

Además, de acuerdo con el Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la OIT, las mujeres perciben un salario aproximadamente un 20% inferior al de los hombres. En países de ingresos bajos y medios, esta brecha es mayor entre las personas trabajadoras peor remuneradas.

Es importante notar que en este estudio se sostiene que la educación no es el problema, ya que las mujeres asalariadas de todo el mundo tienen el mismo -si no mejor- nivel educativo que los hombres. Por otro lado, factores que sí podrían tener una clara incidencia son la segregación ocupacional y la polarización por género en las industrias y los sectores económicos (OIT, 2019a, p.98).

► **Recuadro 3. Brecha salarial en Centroamérica.**

La empresaria Mónica Segnini considera que otros factores que permiten que esta brecha exista son la informalidad y la necesidad de la mujer de incursionar en el ámbito laboral remunerado, lo cual ha sido aprovechado por algunas compañías para reducir sus costos operativos.

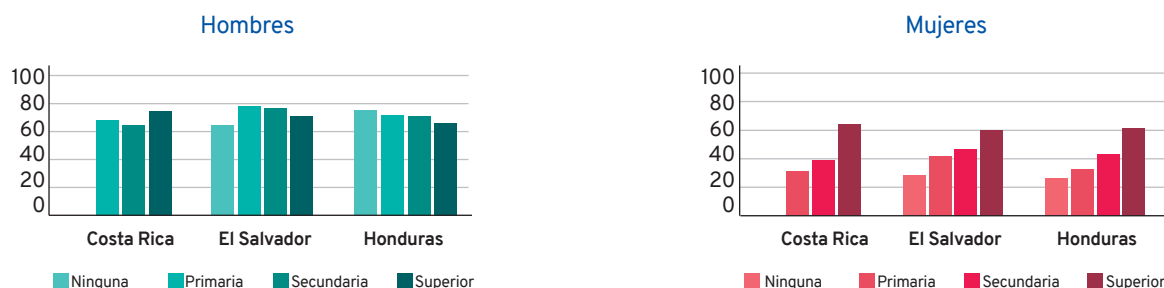
La CEO y Fundadora de SheWorks!, Silvina Moschini, indica que “La participación de las mujeres disminuye por no poder conciliar sus vida laboral y personal porque las compañías siguen trabajando con esquemas obsoletos en donde todavía se mide la presencia física en la oficina y no el trabajo realizado”.

Fuente: Revista Forbes Centroamérica. La brecha salarial en Latinoamérica. Disponible en: <https://forbescentroamerica.com/2019/12/12/la-brecha-salarial-en-latinoamerica-un-mal-que-puede-durar-hasta-217-anos/>

Otro factor característico de la población ocupada centroamericana y dominicana es que es poco calificada. Para el año 2019, el promedio subregional de personas ocupadas solo con educación secundaria fue de 38,5% seguido de un 35,1% solo con educación primaria.

Como se puede observar en el Gráfico 6, a diferencia de los hombres que mantienen altas tasas de ocupación laboral independientemente del nivel educativo, las mujeres incrementan su participación en la medida en que su nivel educativo aumenta.

Gráfico 6. Costa Rica, El Salvador y Honduras: tasa de ocupación por sexo y nivel educativo, 2019
(Porcentajes)

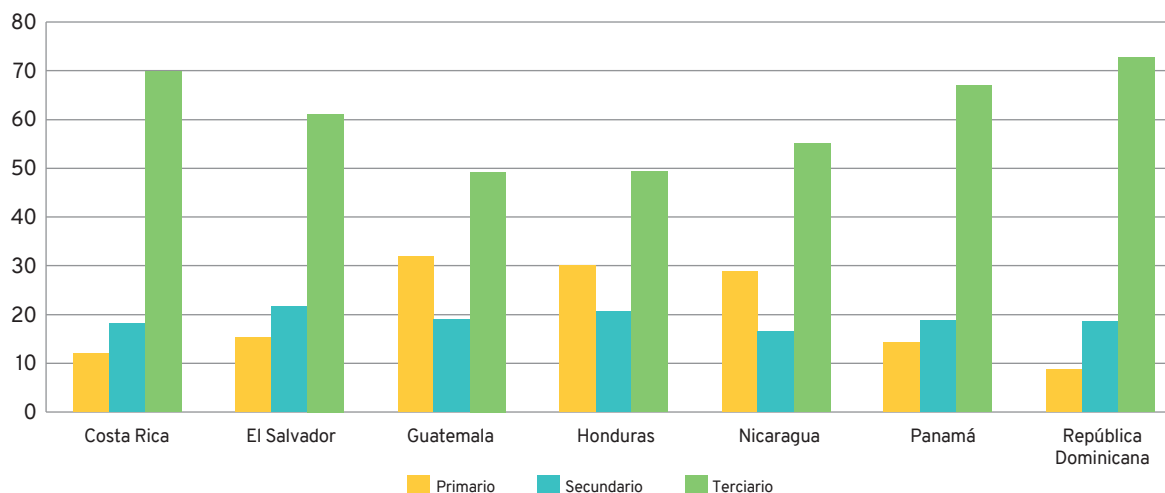


Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países.

Además de la edad y el nivel educativo de las personas ocupadas, es importante detenerse brevemente en la estructura ocupacional de Centroamérica y República Dominicana. En este ámbito se debe destacar la poca participación que tienen las mujeres como empleadoras. En el año 2019, la proporción de empleadores hombres (4%) duplicó a la de las mujeres (2,3%).

En general, es muy baja la presencia femenina en puestos directivos o gerenciales. En Honduras y Panamá, que son los países con más mujeres directoras o en puestos gerenciales, estas alcanzaron apenas un 3,5% y un 2,2%. Las mujeres tienen una mayor incorporación en las ocupaciones de servicios y en las ocupaciones elementales.

Gráfico 7. Centroamérica y República Dominicana: Estructura productiva por sectores económicos, 2019 (Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países.

En cuanto a la estructura productiva, desde hace algunos años predominan las actividades del sector terciario (servicios). Ahí se concentran la mayoría de las mujeres.

En el año de estudio, República Dominicana tenía el 89,3% de las mujeres ocupadas en ese sector, seguido de Costa Rica con un 87,3%, El Salvador 79% y Honduras 68,8%.

Esta tendencia refleja la segregación horizontal que hay en la subregión, que hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que tienen una remuneración y un valor social inferiores y que, por lo general, son una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo. La situación de las mujeres es más vulnerable si se toma en cuenta que el sector de los servicios tiene una productividad baja.

1.3.3 Perfil de la población desocupada

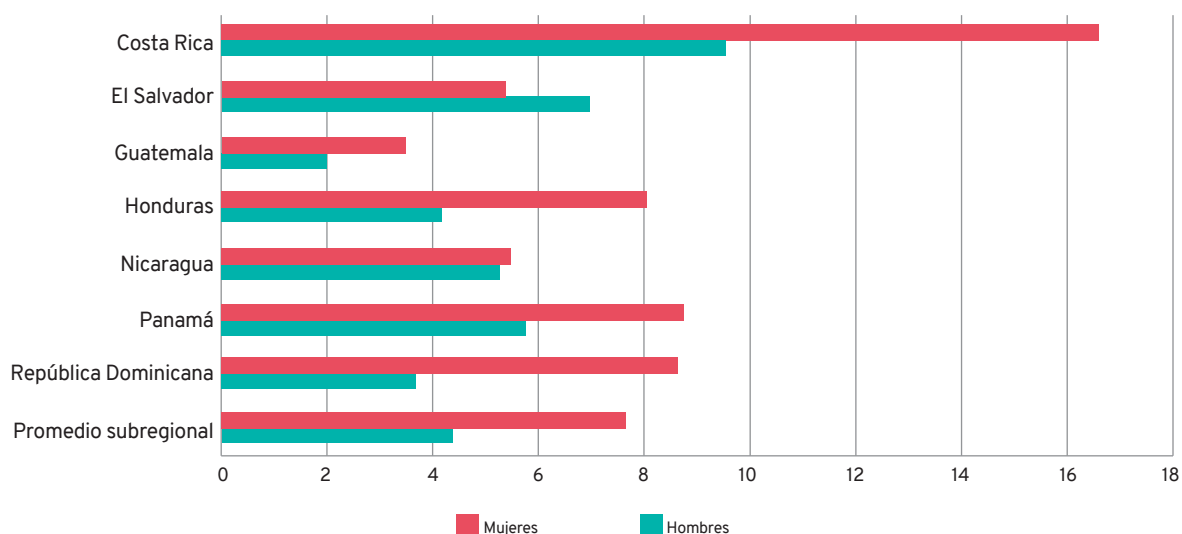
El desempleo es una condición que afecta proporcionalmente más a las mujeres que a los hombres y de manera más marcada a las jóvenes. Tiene una alta incidencia en las mujeres con educación secundaria.

En el año 2019, alrededor del 5,7% de las personas dentro de la fuerza laboral estaban desocupadas. Ahora bien, los países presentan particularidades. Por ejemplo, el desempleo en Costa Rica ha aumentado considerablemente en los últimos años, sobrepasando en 2019 en casi siete puntos el promedio subregional, con una tasa de desocupación del 12,4%. Guatemala es el país que tiene las tasas de desempleo más bajas (2,5%)

El desempleo es una condición que afecta proporcionalmente más a las mujeres, el año 2019 tuvieron una diferencia de alrededor de 3 puntos porcentuales a nivel de la subregión (7,7% frente a 4,4% de los hombres). El caso más extremo fue Costa Rica en donde la tasa de desempleo de las mujeres llegó a 16,7%, frente a un 9,6% de los hombres.

Como puede observarse en el Gráfico 8, las brechas de género en las tasas de desempleo son altas en casi todos los países, exceptuando El Salvador, único país donde el desempleo masculino (7%) superó al femenino (5,4%).

Gráfico 8. Centroamérica y República Dominicana: tasa de desempleo por sexo, 2019
(Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países.

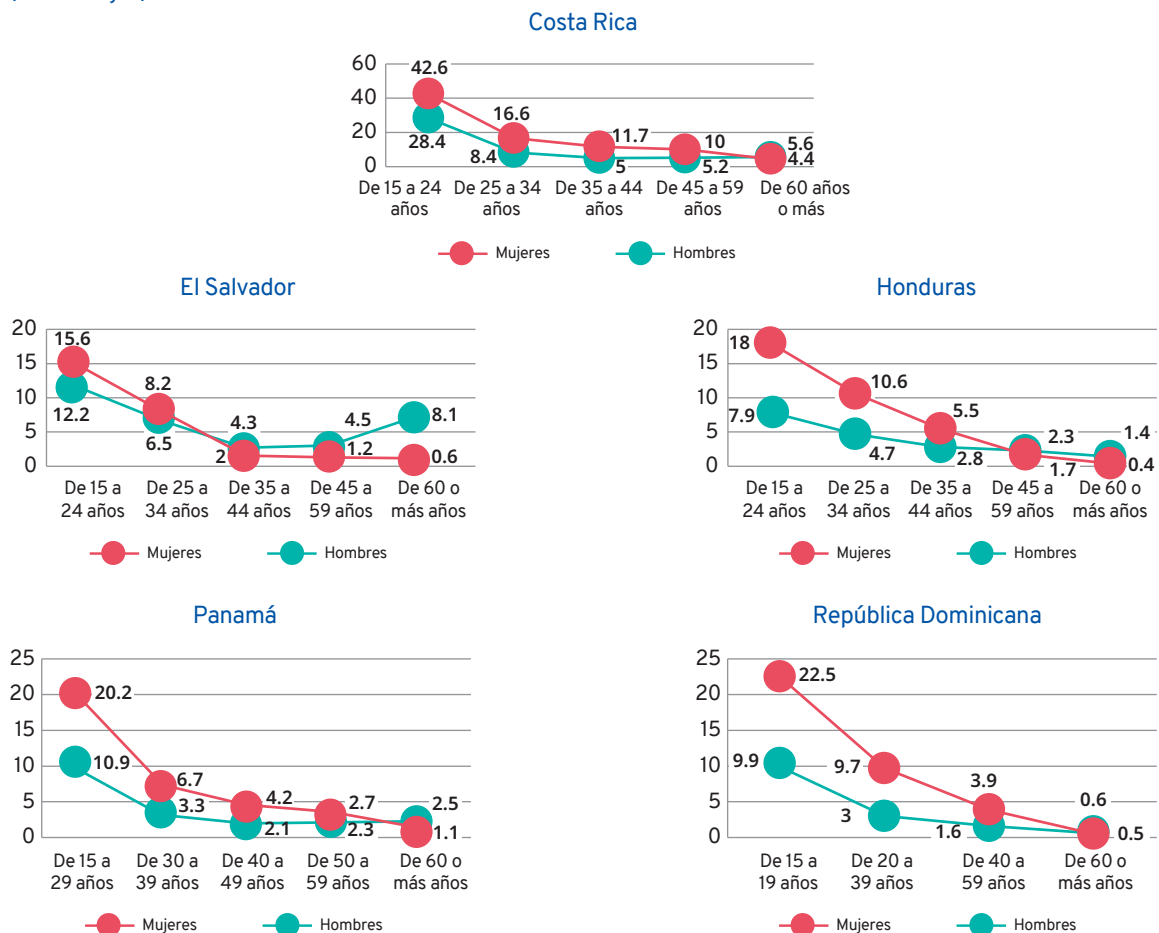
Un grupo poblacional especialmente afectado por el desempleo es el de las personas más jóvenes. Las tasas para quienes tienen entre 15 y 24 años son las más altas de todos los grupos etarios, en particular, para las mujeres jóvenes.

La diferencia entre la tasa de desempleo de las mujeres de 15 a 24 años y la que corresponde al grupo mayor a 25 años es particularmente alta. Por ejemplo, en Costa Rica, para el año 2019, el desempleo de las mujeres jóvenes alcanzó el 42,6%, lo que significa 26 puntos porcentuales de diferencia con la tasa de desempleo de las mujeres mayores de 25 años (16,6%). En Panamá la diferencia es de 13 puntos.

Los altos niveles de desocupación juvenil podrían estar apuntando a la falta de oportunidades laborales en vista de su poca experiencia o a la escasa calificación con la que muchas personas jóvenes entran al mercado laboral. En el caso de las mujeres habría que sumar el impacto que tienen las tareas domésticas y los cuidados para lograr insertarse al mundo del trabajo. Cuanto más desigual es la distribución de las tareas domésticas, mayor es la brecha de género en la participación laboral.

Un aspecto que también podría estar incidiendo en los niveles de desempleo es la brecha de competencias, ya que el cambio tecnológico está alterando la composición de los empleos y las habilidades necesarias para llevarlas a cabo. Según datos de la OIT (2019) solamente una pequeña proporción de jóvenes en América Latina y el Caribe eligen carreras relacionadas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Además, hay un patrón claro de género con respecto a las carreras que eligen las personas jóvenes. Mientras los hombres escogen carreras relacionadas con ingeniería, manufactura, construcción, tecnologías y ciencias, las mujeres se dirigen más a carreras como educación, artes, salud, bienestar, ciencias sociales, periodismo, negocios y leyes.

Gráfico 9. Centroamérica: Tasas de desempleo por sexo y grupo de edad, 2019
(Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y/o de empleo de los países.

1.3.4 Calidad del empleo

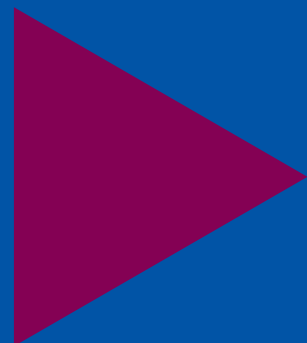
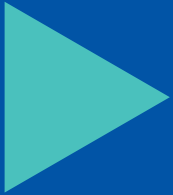
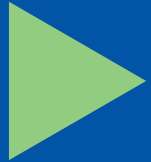
Las mujeres en Centroamérica y República Dominicana sufren más subempleo visible y, en general, las economías de la región tienen altos grados de informalidad.

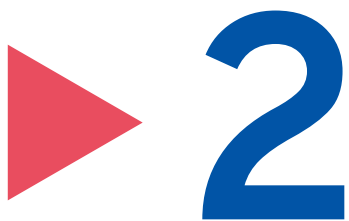
El subempleo intenta medir la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada. Son las personas que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más. Los dos tipos más comunes de subempleo son el visible (por insuficiencia de horas) y el subempleo invisible (por insuficiencia de ingresos).

El subempleo invisible parece afectar de manera similar a los hombres y mujeres de la subregión. Pero la variable del sexo sí parece influir en la probabilidad de sufrir subempleo visible; por lo general, una mayor proporción de mujeres con jornadas de trabajo inferior al mínimo establecido expresan su deseo de laborar más horas. A manera de ejemplo, el 16,4% de las ocupadas hondureñas tenían subempleo visible en el año 2019, a diferencia del 7,3% entre los hombres. La misma situación se observa en Costa Rica que presentaba un porcentaje de 10,8% frente a un 5,5% de los hombres.

Capítulo II

II. La formación profesional en
Centroamérica y República Dominicana





Capítulo 2

II. La formación profesional en Centroamérica y República Dominicana

2.1 Descripción general de las instituciones de formación profesional de la subregión

En América Latina existen diversos esquemas para brindar la educación y formación técnico profesional, incluyendo oferentes públicos y privados, con servicios de alcance muy diverso. Ahora bien, como característica común en la subregión merece destacar la existencia de lo que se ha denominado un **modelo institucional tradicional**, basado en una institución pública de carácter nacional, con autonomía administrativa y financiera que, por una parte, define la política y la estrategia de capacitación (contenidos, oportunidad y métodos de provisión), y por otra, ejecuta las acciones de formación profesional y capacitación laboral. Si bien estas instituciones pueden compartir el suministro de capacitación con otros proveedores, son el actor más relevante del sistema en términos de oferta de servicios y asumen también un rol de regulador o coordinador (CAF, pp.32,33).

Las instituciones formativas de la subregión surgen en la segunda mitad del siglo XX y se rigen por una ley o decreto marco, que en la mayoría de los casos les asigna el rol de rectoría del sistema. Se exceptúan en este sentido el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala (INTECAP), ya que la coordinación de sus actividades se hace a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica (INA), que tiene un papel central en la organización y coordinación del sistema nacional de capacitación y formación profesional, sin alcanzar el rango de rectoría.

Tabla 1. Leyes o normas constitutivas de los institutos de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana.

Nombre	País	Ley o norma constitutiva
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Costa Rica	Ley No. 6868 de 6 de mayo de 1983.
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)	El Salvador	Ley de Formación - Decreto No. 554 del 2 de junio de 1993.
Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)	Guatemala	Ley Orgánica - Decreto No. 17-72 de 1993.
Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)	Honduras	Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972.
Instituto Tecnológico Nacional (INATEC)	Nicaragua	Decreto No. 3-91 del 10 de enero de 1991.
Instituto Nacional de Formación Profesional y Desarrollo Humano (INADEH)	Panamá	Decreto Ley No. 8 de 15 de febrero de 2006.
Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)	República Dominicana	Ley No. 116, del 16 de enero de 1980.

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en las páginas web de los Institutos de Formación Profesional. 2020

Si bien formalmente las leyes orgánicas les otorgan esa función de rectoría sectorial, lo cierto es que en la práctica existen importantes retos en términos de coordinación y claridad de funciones en los sistemas de educación y formación técnico profesional, razón por la cual en varios países se está realizando una apuesta estratégica para la articulación de las instituciones públicas a través la definición y puesta en marcha de Marcos Nacionales de Cualificación. En los últimos 4 años se han aprobado los Marcos de Costa Rica (2018) y República Dominicana (2015), y están muy avanzados los procesos en Honduras (2018) y Panamá (2019).

Las siete instituciones de la subregión son dirigidas por Juntas o Consejos Directivos de composición tripartita, con representantes del gobierno, sectores empresarial y trabajador. El peso del sector privado en ese órgano director varía entre países desde un 25% de los puestos en Nicaragua y Honduras, hasta un 50% en Guatemala. Por su parte, el peso de los representantes del gobierno es menor en Guatemala, Costa Rica, Panamá y República Dominicana y los representantes del sector laboral no superan el 33% en ningún país.⁴

Con la excepción del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá (INADEH), el financiamiento de las instituciones tiene como principal fuente el aporte de cargas patronales o cargas a las nóminas de trabajadores, que se complementan con transferencias del Gobierno Nacional (impuestos generales), algunos impuestos específicos (como en Costa Rica y en Guatemala) y es apenas marginal el cobro de matrícula para algunos programas, ya que la mayoría de la oferta es gratuita para las personas participantes. En el caso de Guatemala los ingresos por rentas financieras son también importantes.

El monto de los recursos recaudados como impuestos a la nómina varía entre países, debido al tamaño del sector formal en la economía (el que aporta sus cuotas), el tamaño de la base imponible (si es para todas las empresas y sectores o una parte de ellos) y el tipo impositivo. Los ingresos recaudados como porcentaje del PIB son más altos en Costa Rica (0,32%), seguido por Honduras (0.17%), El Salvador (0.13%), Guatemala y República Dominicana (0.08%) y Panamá (0.04%) (Hanni, 2019, pp. 36 y 37).

⁴ Estado de la Nación (2019) **Proyecto de investigación: Pertinencia de la formación técnica profesional en Centroamérica y República Dominicana**, Sexto informe del Estado de la Región, en colaboración con OIT y OIM. Costa Rica. Sin publicar.

En el cuadro siguiente se presenta el detalle del presupuesto de las instituciones para el año 2019, pero además se incluye el dato sobre total de matrículas para ese mismo año, por sexo.

Cuadro 3. Instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana: presupuesto y matrículas por sexo. 2019

País	Instituto	Presupuesto (US\$)	Matrículas	Hombres (absolutos)	Hombres %	Mujeres (absolutos)	Mujeres %
Costa Rica	INA	\$258 6969 66	266 679	119 217	44,7%	147 462	55,3%
El Salvador	INSAFORP	\$43 800 000	345 403	182 617	52,9%	162 786	47,1%
Guatemala ¹	INTECAP	\$98 723 611	439 152	249 100	56,7%	190 052	43,3%
Honduras	INFOP	\$40 031 354	254 011	125 782	49%	128 247	51%
Panamá	INADEH	\$52 771 500	118 891	56 212	47,3%	62 679	52,7%
República Dominicana	INFOTEP	\$74 449 071	880 368	392 873	44,6%	487 495	55,4%

¹ Los datos del INTECAP se extraen de la memoria de labores 2019, donde se indican número de personas capacitadas.

Fuente: Elaboración propia, a partir de información facilitada por las instituciones de formación profesional e informes anuales de labores.

Debido al peso de los aportes patronales en el financiamiento, gran parte de su oferta se destina a la atención de personas trabajadoras. De un lado se ubican instituciones como el INSAFORP, el INTECAP y el INFOP, donde esta población representa cerca de un 60% de las participaciones, y del otro, destaca el INA con solo un 10% de sus servicios dirigidos al personal de empresas. Este puede ser un factor determinante para la participación de las mujeres en la oferta, porque en esos casos la matrícula de la población depende de la empresa y en su mayoría las personas participantes son hombres (por ejemplo 57% de hombres en el caso del INSAFORP y 55% en el caso del INFOTEP). Esto podría implicar una limitación para las mujeres que se encuentran desempleadas o en situación de inactividad.

Finalmente, merece destacar que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), a diferencia del resto de institutos de la región, entrega casi la totalidad de sus servicios por medio de la contratación de entidades jurídicas y personas naturales. Esto brinda una importante flexibilidad para la prestación de los servicios, pero implica importantes retos desde el punto de vista de generación de datos e implementación de políticas para la igualdad de género en los centros que ejecutan los servicios.

2.1.1 Tipología de servicios

Con el objetivo de lograr una adecuada interpretación de los datos que se exponen en los siguientes apartados, se presenta un breve marco conceptual en el que se caracterizan los principales tipos de servicios que se brindan en el marco de las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana.

En primer lugar, conviene señalar que la formación profesional es una actividad educativa que se orienta hacia el desarrollo de competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes) de aplicación inmediata en el mundo del trabajo. (OIT/CINTERFOR, 2017, p. 16) Para cumplir con ese objetivo, se diseña y entregan diferentes tipos de servicios que, si bien pueden recibir distintas denominaciones en cada instituto, se pueden clasificar en tres grandes grupos:

- **Formación profesional, programas o carreras técnicas:** En esta categoría básicamente se incluyen servicios de mediana y larga duración que se orientan a la formación integral de las personas para el ejercicio de una ocupación. Se asocian a un nivel de cualificación.
- **Capacitación o cursos de habilitación:** Eon servicios de corta duración, para el desarrollo de una competencia específica que habilita para la incorporación al mercado de trabajo. Atendiendo al derecho a la educación a la largo de la vida y gracias al avance en los marcos nacionales de cualificaciones, en algunos países de la subregión estas opciones se están vinculando a programas o carreras técnicas, de manera que las personas podrían continuar formándose hasta obtener un nivel de cualificación o titulación técnica.
- **Capacitación para formación continua:** Son cursos fundamentalmente de corta duración, dirigidos a personas trabajadoras, para complementar, actualizar o especializar competencias. También se incluyen seminarios y talleres.

En resumen, son los servicios de la primera categoría los que brindan una titulación técnica con diferentes niveles de cualificación dependiendo de la institución o el país (técnicos medios, superiores, maestros técnicos), que permiten la mejora sustancial de la empleabilidad de las personas. Sin embargo, como se verá más adelante, la mayoría de la oferta de las instituciones de formación de la subregión es de corta duración y funciona de manera inconexa, pero se avanza en el funcionamiento de los marcos nacionales de cualificaciones e itinerarios formativos que podrían permitir un mayor impacto de este tipo de oferta al vincularla a programas o carreras técnicas.

El predominio de la formación de corta duración se ha reflejado en los sistemas de registro e información de estas instituciones, ya que predomina el registro matrículas o acciones formativas, sobre el de personas y programas/carreras técnicas.

Recuadro 4. Diferencia entre registro de matrículas y personas

Matrícula: inscripción de una persona en un servicio de formación profesional determinado. Una persona puede generar tantas matrículas como servicios matricule.

Persona: son participantes que cumplen con los requisitos establecidos institucionalmente para incorporarse y ser parte en una acción o proceso de formación o capacitación. Debido a que una persona puede recibir varios servicios para completar su formación, se contabiliza una sola vez.

Fuente: elaboración propia, a partir de: INA en cifras 2019.

Es importante señalar que algunos institutos, como el INA, el INTECAP y el INATEC, incluyen como parte de su oferta el reconocimiento oficial de las competencias laborales de una persona en una ocupación, indistintamente de la forma como las haya adquirido y que le facilite lograr una cualificación. Este es un servicio fundamental para acercar a ciertas poblaciones a la senda de la educación y formación técnica profesional, además abre o amplía las opciones de empleo y permite la mejora de ingresos para la persona trabajadora. Pero también, y no menos importante, genera una mejor calidad en el desempeño profesional, que incide en las variables de productividad del trabajo y competitividad de las empresas.

2.2 Institucionalidad para la igualdad de género

2.2.1 Marco normativo nacional para la igualdad de género

El marco normativo de un país es el que proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de sus intervenciones. Desde una perspectiva jerárquica, la norma

fundamental es la Constitución, que es seguida de los tratados internacionales ratificados por los países, las leyes, reglamentos, actos administrativos y sentencias jurídicas.

En el caso de tratados internacionales, indudablemente hay que recordar que el mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y ha sido proyectado en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro Convenios clave de la OIT en esta temática son los siguientes: el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951), el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111, 1958), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156, 1981) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183, 2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El marco jurídico internacional de derechos humanos también incluye instrumentos específicos dirigidos a la defensa de los derechos de las mujeres, siendo esenciales la Convención para eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.

En la tabla siguiente se presenta el estado de ratificación de esos Convenios y de la Convención para eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por parte de los países de la subregión.

Tabla 2. Centroamérica y República Dominicana: Ratificación de principales instrumentos internacionales vinculados a la formación profesional y la igualdad de género.

País	C.100 - Sobre igualdad de remuneración	C.111 - Sobre la discriminación (empleo y ocupación)	C.142 - Sobre el desarrollo de los recursos humanos	C.156 - Sobre los trabajadores con respon. familiares	C. 183 - Sobre la protección de la maternidad	Conv. para eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	Protocolo Facultativo CEDAW
Costa Rica	Sí (1960)	Sí (1962)	No	Sí (2019)*	No	Sí (1986)	Sí (2001)
El Salvador	Sí (2000)	Sí (1995)	Sí (1995)	Sí (2000)	No	Sí (1981)	Sí (2001)
Guatemala	Sí (1961)	Sí (1960)	No	Sí (1994)	No	Sí (1982)	Sí (2002)
Honduras	Sí (1956)	Sí (1960)	No	No	No	Sí (1983)	No
Nicaragua	Sí (1967)	Sí (1967)	Sí (1977)	No	No	Sí (1981)	No
Panamá	Sí (1958)	Sí (1966)	No	No	No	Sí (1981)	Sí (2001)
República Dominicana	Sí (1953)	Sí (1964)	No	No	Sí (2016)*	Sí (1982)	Sí (2001)

* En azul se destacan las ratificaciones posteriores al Diagnóstico sobre Igualdad de género en la formación profesional. (OIT, 2014)

Fuente: Elaboración propia a partir de: NORMLEX - Information System on International Labour Standards.

Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/> - CEPAL - Observatorio sobre la igualdad de género en Latinoamérica y el Caribe.

Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/paises-que-han-firmado-ratificado-protocolo-facultativo-la-convencion-la-eliminacion>

Respecto al estudio sobre igualdad en la formación profesional publicado en 2014, se identifican dos nuevas ratificaciones: en el 2016 el Convenio 183 por República Dominicana y en el 2019 el 156 por Costa Rica.

En respuesta a los compromisos adquiridos con la ratificación de la CEDAW, todos los países de la subregión, excepto República Dominicana, han desarrollado legislación nacional específica para la promoción de la igualdad de género. Además, en todos los países de la región existen políticas o planes nacionales en este sentido, que se encuentran vigentes y que en casos como el de Costa Rica y República Dominicana se cuenta con planes nacionales para tres periodos y en Honduras y El Salvador para dos.

En todas esas políticas o planes nacionales se reconoce la responsabilidad de las instituciones de formación profesional en el tema, detallando una serie de actividades y metas que son su responsabilidad directa o compartida con otras entidades. Destacan las siguientes acciones estratégicas en el ámbito de la formación profesional:

- Procurar el aumento en el ingreso, permanencia y egreso de mujeres en programas formativos o carreras técnicas en áreas no tradicionales y en áreas tecnológicas y científicas (se incluye la consideración de acciones afirmativas como becas específicas, para lograr esta meta).
- Mejorar los procesos de orientación vocacional y profesional.
- Diseñar mecanismos para la prevención y atención de la discriminación contra las mujeres.
- Ajustar perfiles y contenidos curriculares para promover la igualdad desde ese nivel.
- Desarrollar recursos didácticos para apoyar la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Estimular la presencia de mujeres como instructoras en las áreas no tradicionales.
- Mejorar la formación docente, desde la perspectiva de derechos humanos.
- Trabajar en el fortalecimiento de la información estadística.

El detalle por país en la tabla 3.

Tabla 3. Centroamérica y República Dominicana: marco normativo nacional para la igualdad en la formación profesional. (I parte)

País	Ley de igualdad	Política o plan nacional de igualdad
Costa Rica	1990 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.	2008 I Plan de acción de la política Nacional para la Equidad y la Igualdad de Género 2008-2011. II Plan 2012-2014. III Plan 2015-2018.
El Salvador	2011 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres.	2012 Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas 2012. Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020.
Guatemala	1999 Ley de dignificación y promoción integral de la mujer.	2008 Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades 2008-2023.

Tabla 3. Centroamérica y República Dominicana: marco normativo nacional para la igualdad en la formación profesional. (II parte)

País	Ley de igualdad	Política o plan nacional de igualdad
Honduras	2000 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.	2010 Política Nacional de la Mujer. II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH).
Nicaragua	2008 Ley de igualdad de derechos y oportunidades.	2006 Programa Nacional de Equidad de Género (PNEG).
Panamá	1999 Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres.	2012 Política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres, 2012. Plan de Acción de igualdad de oportunidades para las mujeres 2016-2019.
República Dominicana	No ¹	2007 Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género - PLANEG I 2000-2005 PLANEG II 2007-2017 PLANEG III 2020-2030.

¹En algunos documentos consultados se indica que en el país la ley marco en el tema es la Ley N°86-99 de creación de la Secretaría de Estado de la Mujer, 1999, que en su artículo 1 establece “Se crea la Secretaría de Estado de la Mujer como organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.”

Fuente: Elaboración propia, a partir de información disponible en internet.

2.2.2 Marco institucional

En el 2020, cuatro de las instituciones de la región disponen de una instancia a nivel institucional responsable de la transversalización de la perspectiva de género en la institución y que, en la mayoría de los casos, es la responsable de coordinar acciones para la igualdad de manera interinstitucional.

Como se puede observar en la tabla 4, todas estas oficinas o áreas institucionales tienen distinta fecha de creación y diferentes esquemas de funcionamiento.

- La Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género del INA es la de mayor antigüedad (1983), posee una amplia gama de funciones (incluyendo un proceso adjunto de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual) y para cumplirlas posee recursos financieros asignados por Ley (1% del presupuesto institucional, según la Ley N°7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer) y un número importante de personal (16 personas de perfil variado).
- En el caso del INSAFORP, el año 2014 constituye un punto de inflexión al aprobar su primer Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIIEG) y, de manera complementaria, establecer una “Comisión de Género” integrada por una persona de cada una de las siguientes instancias: Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva, Unidad de Planificación Estratégica, Gerencia Legal, Gerencia Financiera,

Gerencia de Recursos Humanos, Gerencias de Formación y Unidades Especializadas, Comité de Prevención de Riesgos en el Lugar de Trabajo, Comité de Ética Gubernamental y el Sindicato. Estas 10 personas tienen un rol fundamental de incidencia en todos los niveles de la institución y fuera de esta, de manera que su papel en la planificación, promoción y monitoreo son esenciales. El trabajo se complementa a nivel técnico con dos personas de la Unidad de Planificación, encargadas de promover, apoyar y canalizar iniciativas institucionales, algunas en coordinación con otras organizaciones nacionales y con organismos internacionales.

- En el INADEH, la Oficina Institucional de Género se crea originalmente en el año de 1999, pero después de un tiempo de inactividad retoma funciones en el año 2010 mediante la Resolución DG-76-10, que le asigna 16 funciones, relacionadas con la coordinación y el impulso de la transversalización de la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y estrategias que desarrolle el instituto en el ámbito de la formación profesional. Sin embargo, es importante destacar que, de acuerdo con un diagnóstico efectuado con el apoyo de la OIT en el año 2018, las acciones realizadas al año 2017 por esta Oficina eran muy puntuales y debería avanzar hacia una mayor incidencia en el diseño e implementación de las políticas y planes institucionales. Es así como al diseñar la “Hoja de Ruta para la igualdad de oportunidades y resultados en el sistema de formación profesional de Panamá 2018-2020”, se le asignan responsabilidades de implementación, asesoría y monitoreo en las distintas acciones incluidas.

Tabla 4. Centroamérica y República Dominicana: unidad, oficina o área de género en las instituciones de formación profesional, 2020. (I Parte)

IFP/ País	Nombre, fecha de creación, dependencia	Funciones principales	Recursos
INA - Costa Rica	<p>Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG).</p> <p>Creada en 1983</p> <p>El 08 de marzo de 1983 nació el Programa de Formación Profesional de la Mujer en el INA, para el año 1990 se crea como el Departamento de Formación Profesional de la Mujer y desde el año 2012, adoptó el nombre de APIEG.</p> <p>Su superior inmediato es la Gerencia General.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, impulsar y velar por el cumplimiento de una política de equidad género en la formación profesional. • Impulsar acciones afirmativas, con personal INA y población estudiantil, para compensar desigualdades de género. • Asesorar al personal INA para la inclusión de la perspectiva de género en sus diferentes actividades y funciones. • Promover la incorporación de la perspectiva de género en estrategias de información, promoción, orientación vocacional laboral e investigación. • Desarrollar acciones para la promoción de derechos humanos y la prevención de diferentes expresiones de violencia de género, especialmente violencia intrafamiliar y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. • Monitorear y evaluar la implementación de las estrategias definidas. 	<p>Recursos financieros: 1% del presupuesto institucional, según la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N°7142).</p> <p>Recurso humanos: Estructura ocupacional compuesta por 13 puestos de diferentes especialidades.</p> <p>* Tiene adscrito el: Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual. Con 3 puestos: profesional en derecho, psicología y una persona administrativa.</p>

Tabla 4. Centroamérica y República Dominicana: unidad, oficina o área de género en las instituciones de formación profesional, 2020. (II Parte)

IFP/ País	Nombre, fecha de creación, dependencia	Funciones principales	Recursos
INSAFORP – El Salvador	Comisión de Género Creada en 2014 Es parte de la Subdirección Ejecutiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por el desarrollo de la Política de Igualdad de Género. • Contribuir a su transversalización en el accionar institucional. • Impulsar la sensibilización y capacitación en género para el personal de la Institución. • Promover, apoyar y canalizar iniciativas institucionales, con otras instituciones nacionales y con organismos internacionales. • Monitorear la ejecución de la Política y su Plan de Implementación, proponiendo mejoras y/o modificaciones. 	Recursos humanos: Actualmente se conforma por 11 personas representantes de las diferentes unidades del INSAFORP.
	Técnica(o) de Género Creada en 2015. Como parte de la Unidad de Planificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar el desarrollo y cumplimiento del PIIEG. • Brindar apoyo para el desarrollo e implementación del PIIEG vigente. • Apoyar en el desarrollo e implementación del plan de capacitación para sensibilizar y capacitar en temas de género al personal. • Elaborar informes de seguimiento del PIIEG. 	Recursos humanos: 2 personas.
INADEH - Panamá	Oficina Institucional de Género Funcionó una primera fase en el periodo 1999-2002. Se reactiva a partir del año 2010. Depende orgánicamente de la Dirección Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos y estrategias de formación que desarrolle el INADEH. • Coordinar acciones para garantizar el enfoque de género en la gestión institucional. • Establecer unidades de enlace en las diferentes Direcciones provinciales para ampliar el radio de acción. • Elaborar proyectos de inversión de capacitación, dirigidos a mujeres en condiciones de vulnerabilidad, para incrementar su empleabilidad. • Adoptar medidas de acción afirmativa para promover la capacitación y formación de mujeres en áreas no tradicionales. • Desarrollar un programa para el desarrollo de competencias docentes con enfoque de género. • Diseñar materiales de información para promover el empleo de las mujeres. 	Recurso humanos: 1 persona en la jefatura, 3 oficinistas, 1 asistente administrativa

Tabla 4. Centroamérica y República Dominicana: unidad, oficina o área de género en las instituciones de formación profesional, 2020. (III Parte)

IFP/ País	Nombre, fecha de creación, dependencia	Funciones principales	Recursos
INADEH - Panamá	Oficina Institucional de Género Funcionó una primera fase en el periodo 1999-2002. Se reactiva a partir del año 2010. Depende orgánicamente de la Dirección Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar para incluir indicadores de género en estadísticas institucionales. • Monitorear y evaluar la implementación de las estrategias definidas. 	Recurso humanos: 1 persona en la jefatura, 3 oficinistas, 1 asistente administrativa
INFOTEP - República Dominicana	Coordinación de Género. Creada en 2016. Ubicada en la Gerencia de Normas y Desarrollo Docente, Centro de Innovación y Desarrollo Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de funcionarios (docentes, técnicos, mandos medios) y población en general. 	Una plaza (vacante en este momento)

Fuente: Elaboración propia, a partir de información facilitada por las instituciones de formación, 2020

Finalmente, en el INFOTEP, en el año 2016 se crea la “Coordinación de Género”, como parte de la Gerencia de Normas y Desarrollo Docente. A la fecha su trabajo se ha centrado en la capacitación de personal (docentes, técnicos, mandos medios) y población en general.

Justamente es en los institutos de formación que cuentan con oficinas o instancias institucionales creadas para el impulso de la igualdad de género donde se identifican políticas y planes de acción a nivel institucional para ese propósito. Estos instrumentos han sido desarrollados tiempo después de estar en funcionamiento estas oficinas.

De manera complementaria, estas instituciones han desarrollado una serie de estudios, normas, mecanismos, manuales y guías para el desarrollo de sus funciones.

Tabla 5. Políticas y planes de acción para la igualdad de género en la formación profesional, Centroamérica y República Dominicana, 2020.

País	Política de género en el IFP	Plan de acción
INA - Costa Rica	La Política se presenta en 2013 y está prevista para un período de 10 años, con dos planes de acción por quinquenio.	I Plan de acción para el período 2013-2017. II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA 2018-2023
INSAFOPR – El Salvador	Política de Igualdad de Género (2018)	Plan de Institucional de Igualdad y equidad de Género (2014) Plan de implementación de la Política de igualdad de Género (2018)
INADEH - Panamá		Hoja de ruta para la igualdad de oportunidades y resultados en el sistema de formación profesional de Panamá -2018-2020
INFOTEP - República Dominicana		Plan de transversalización de género para la formación técnico profesional 2017-2019

Fuente: Elaboración propia, a partir de información facilitada por las instituciones de formación. 2020

Estas cuatro instituciones, además de participar en el diagnóstico sobre la igualdad de género efectuado en el año 2014 por la OIT, cuentan con diagnósticos y estudios que comprenden temas como brechas de género, violencia, discriminación y medidas de política para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales en la formación profesional. Además, han realizado un importante esfuerzo para desarrollar guías para la comunicación incluyente y no sexista, así como manuales para la transversalización del enfoque de género.

Imagen 1. Políticas de igualdad de género del INA e INSAFORP



Fuente: INA, INSAFORP, 2020

En el caso del INA y el INSAFORP, además se avanza en el establecimiento de normas o procedimientos para enfrentar situaciones de acoso y hostigamiento sexual. El detalle de los estudios, normas e instrumentos para la igualdad de género en las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana en la tabla 6.

Tabla 6. Estudios, normas e instrumentos para la igualdad de género en las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana, 2020.

País	Estudios	Normas o procedimientos	Manuales y otros instrumentos
INA - Costa Rica	<p>Diagnóstico sobre igualdad de género 2012</p> <p>Estudio: Percepción, actitudes, prácticas y conocimientos sobre violencia y discriminación en el INA.</p>	<p>Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje</p> <p>Acoso sexista: Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje</p> <p>Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual.</p>	<p>Guía para el uso incluyente del lenguaje</p> <p>Guía didáctica para la incorporación del enfoque de género en la formación profesional</p> <p>Manual de técnicas participativas para la estimulación de las capacidades del “ser” en la formación profesional. Capacidades personales.</p>
INSAFORP – El Salvador	<p>Investigación “Medidas de política de Formación Profesional, desde la perspectiva de género para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del Programa Empresa-Centro del INSAFORP.”</p> <p>Estudios para identificar brechas de discriminación de la mujer en la FP y que sirven como insumo para la creación de guías e instrumentos.</p>	<p>Protocolo de Acoso sexual y Laboral.</p> <p>Comisión de atención a los casos de acoso sexual y laboral.</p> <p>Protocolo de Atención en casos de Bullying y acoso sexual.</p>	<p>Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los Centro de Formación Profesional donde se desarrollan programas permanentes de Formación Profesional de INSAFORP</p> <p>Manual de Convivencia</p> <p>Lineamientos de comunicación con lenguaje no sexista</p> <p>Guía metodológica para prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres.</p>
INADEH - Panamá	<p>2010-2012 Diagnóstico institucional de género y una Hoja de Ruta (Proyecto FOIL-OIT).</p> <p>Diagnóstico sobre igualdad de género 2018-OIT.</p>		
INFOTEP - República Dominicana	<p>Estudio Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional en la República Dominicana, 2017.</p>		<p>Manual didáctico para la transversalización con enfoque de género en el quehacer del INFOTEP.</p> <p>Edición del libro “Bases conceptuales para la formación con perspectiva de género.”</p>

Fuente: Elaboración propia, a partir de información facilitada por las instituciones de formación. 2020

Es importante destacar que en el caso del INATEC de Nicaragua, el Departamento de Diseño Curricular desarrolló en el año 2018 una guía metodológica para la integración del enfoque de género en todos los documentos curriculares y ha formado personal para su implementación. Con este manual, se han ajustado los diseños de 12 carreras técnicas y se trabaja en la modificación de 66 cursos.

Imagen 2. Instrumentos para la igualdad de género en el INA e INSAFORP



Fuente: INA, INSAFORP, 2020

Se identifican tres claras apuestas para avanzar hacia la igualdad de género en la formación profesional: revisión y ajuste de la oferta formativa con perspectiva de género, capacitación de personal y campañas de comunicación para luchar contra estereotipos de género que inciden en el ingreso, permanencia y egreso de mujeres en la formación profesional.

En general, en todas las instituciones (INA, INSAFORP, INFOP, INATEC, INADEH, INFOTEP) se identifican esfuerzos orientados a la **revisión y ajuste de la oferta formativa** en al menos en dos sentidos: 1) mediante la utilización de lenguaje incluyente en los diseños curriculares y materiales didácticos y 2) procurando la incorporación de contenidos específicos en la oferta, ya sea mediante competencias socioemocionales o conocimientos específicos. Para orientar estas acciones, algunas instituciones han desarrollado guías o manuales para utilizar lenguaje incluyente o para mejorar competencias del ser y convivir, que además han sido puestas en práctica, razón por la cual podrían ser de utilidad para las demás instituciones o incluso ser la base para un trabajo regional (pe. cooperación Sur-Sur).

En la primera línea, por ejemplo, el INFOP ha seguido un proceso para ajustar la oferta curricular al enfoque de competencias laborales, que le ha permitido incluir contenidos para estimular las habilidades para la vida en los programas de formación profesional dirigidos a personas jóvenes, desarrollando temas como comunicación, derechos humanos, género, trabajo en equipo y emprendimiento.

Igualmente, en agosto del año 2018, el INA aprobó (mediante el Acuerdo N° AC-217-2018-JD-V2) un nuevo “Modelo Curricular para la Formación Profesional”, basado en el enfoque de competencias laborales, alineado al Marco Nacional de Cualificaciones y a la más reciente Política Nacional de Educación. Así que uno de los elementos centrales de su oferta será la estimulación de las capacidades del “ser” en la formación profesional.

En el segundo ámbito, el INFOTEP ha integrado al módulo de Formación Humana, que forma parte de todos los programas de formación regular, un área temática sobre no discriminación.

De manera complementaria, las instituciones han considerado fundamental la **capacitación de su personal**.

En este sentido destaca la oficina de “Coordinación de género” del INFOTEP, que justamente tiene como propósito primordial la capacitación. Se ha incorporado en su oferta curricular docente un curso de

“Entrenador o entrenadora en Transversalización en Perspectiva de Género”, con el objetivo de impulsar políticas de igualdad de derechos, deberes y garantías entre hombres y mujeres del país. De manera complementaria, fue desarrollado e impartido en 2017 un Diplomado titulado “Sexo/Género y Violencia Contra la Mujer” y se desarrolla un programa en la modalidad de capacitación permanente denominado “Sistema Sexo/Género y Violencia”. Con este último se logra ejecutar un plan de capacitación y formación que beneficia a poco más de 2000 participantes (personal docente, administrativo, técnico, empresas, participantes de cursos, entre otros).

En el caso del INFOP, se hace referencia a una reciente actualización del programa de formación inicial y actualización metodológica permanente de instructores (2019), a fin de garantizar la calidad de los servicios de formación profesional. Este incluye temas de derechos humanos y género, que se complementan con normativa específica para la selección, promoción y formación de personal.

Recuadro 5. Escuela de Formación en Igualdad Sustantiva del Instituto Salvadoreño de la Mujer (ISDEMU).

Es una plataforma de formación profesional dirigida al funcionariado público, con un modelo educativo basado en competencias y una propuesta de diferentes modalidades pedagógicas que promuevan la innovación y la creatividad.

Tiene como objetivo contribuir a la reducción de la desigualdad de género y la discriminación por medio de la institucionalización de una política de formación profesional para el funcionariado público, que fortalezca la capacidad de respuesta de las instituciones del Estado salvadoreño, relacionada con sus obligaciones de respeto, protección, y garantía de los Derechos de las Mujeres y en el avance de la Igualdad Sustantiva.

Se propone el desarrollo de cuatro programas interrelacionados que promuevan la participación, la cooperación y estimulen la creación de pensamiento con una actitud crítica:

- Plataforma de formación educativa virtual
- Programa cultura institucional
- Plataforma pedagógica abierta
- Centro de investigación, análisis y documentación

Fuente: elaboración propia, a partir de información del ISDEMU. Disponible en: <https://www.isdemu.gob.sv/>

Merece destacar que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, a partir del año 2015, ha logrado desarrollar un programa para la formación continua del personal de la institución, mediante la colaboración de la Escuela de Formación en Igualdad Sustantiva del Instituto Salvadoreño de la Mujer (ISDEMU). Anualmente se realizan 4 convocatorias, participan 6 colaboradores por convocatoria (aproximadamente 24 personas al año) que participan en 3 cursos:

- ABC - Igualdad sustantiva
- ABC - Masculinidades
- ABC - Libre de violencia

Actualmente se desarrollan de manera virtual, lo que facilita la participación del personal. Los resultados se adjuntan al expediente de cada persona colaboradora y son reportados en el informe de avance del Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género y en el Plan Anual de Capacitaciones de INSAFORP, administrado por Recursos Humanos. Entre 2015 y 2020 se ha logrado capacitar a 100 personas.

Adicionalmente, se ha capacitado al personal de la institución en el protocolo diseñado para atender situaciones de acoso sexual y laboral, así como en el ámbito de riesgos psicosociales.

Finalmente, en el ámbito de **comunicación**, el Instituto Nacional de Aprendizaje, recientemente desarrolla como parte de su estrategia de la prevención y atención de denuncias de hostigamiento sexual, una campaña para motivar la denuncia de estas situaciones.

Imagen 3. Ejemplo de estrategia de comunicación para complementar el proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual, INA, Costa Rica



Fuente: INA, 2020.

El INSAFORP ha diseñado toda una identidad gráfica institucional bajo la consigna: “Formando en Igualdad”, que ha ido acompañada de distintas campañas de comunicación: 1) “El trabajo no tiene sexo” (Noviembre 2016 a Noviembre 2018), 2) “Yo me uno a la igualdad” (Noviembre 2018 a Noviembre 2019), y 3) “Formando en igualdad” (Noviembre 2019 a Noviembre 2020). Además se trabaja en la difusión de los distintos instrumentos diseñados para avanzar hacia la igualdad de género en la formación profesional.

Image 4. Identidad gráfica y ejemplos de las campañas para la igualdad de Género en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional



Fuente: INSAFORP, 2020.

2.2.3 Planificación y evaluación

Desde la década de los noventa se insiste a nivel internacional en la importancia de planificar la gestión pública para lograr determinados logros. Ante todo, la Gestión para Resultados de Desarrollo (GpRD), busca transformar la cultura institucional basada en el cumplimiento de ciertos procedimientos, para crear una nueva orientada hacia la generación de impacto, para lo cual es fundamental contar con información confiable sobre el punto de partida (identificación de la problemática a atender) y así poder determinar los efectos que la acción tiene en la sociedad.

Para llevarlo a la práctica, es necesario realizar **seguimiento** (recolección y análisis de información de manera regular para identificar avances o desviaciones en el logro de los resultados propuestos) y **evaluación** de las intervenciones (analizar los resultados, efectos e impactos del programa o proyecto durante su implementación o una vez finalizado, con el fin de reorientarlo o formular recomendaciones que sirvan de orientación a programas o proyectos similares en el futuro).

Entonces, para trabajar en la igualdad de género en la formación profesional, parece fundamental empezar estableciendo los resultados o impactos que se desea lograr. Es por eso que, en el marco de este estudio, se decide revisar los instrumentos de planificación de corto y mediano plazo de las instituciones (fundamentalmente planes estratégicos y planes operativos anuales), así como las memorias de labores.

En todos los institutos se insiste en la búsqueda de una matrícula numéricamente paritaria, no así en el acceso a determinados tipos de servicios o modalidades, que puedan marcar la diferencia en la inserción laboral de las mujeres.

Se identifican dos institutos que incluyen metas específicas, el INA y el INSAFORP. El primero, con una visión de mediano plazo, establece un porcentaje de mujeres a matricular en sectores clave de la economía nacional entre 2019 y 2025. En el segundo, es la primera vez que se incluyen metas sobre inversión y número participaciones de mujeres en sus dos tipos de oferta, la destinada a personas trabajadoras y la establecida para la atención de población en condiciones de vulnerabilidad. Esto es muy importante porque por lo general los servicios a empresas se dejan a demanda del sector (concentrando mayoría de hombres) y en el caso de inversión, se ha notado que el acceso de mujeres a oferta de menor duración y demanda se ha reflejado en una menor inversión.

En detalle en la tabla siguiente.

Tabla 7. Metas en el marco institucional para la igualdad en la formación profesional - 2020

Institución / País	Metas		
INA - Costa Rica	Plan Estratégico institucional (PEI) 2019 - 2025		
	Objetivo estratégico: Incrementar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la formación profesional en los sectores clave de la economía nacional, mediante el desarrollo del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA.		
	Indicador: Porcentaje de mujeres matriculadas en programas en los sectores clave de la economía nacional		
	Se lleva al POA la meta anual del PEI. Metas: 2019: 8%, 2020: 16%, 2021: 24%, 2022: 32%, 2023: 40%, 2024: 40%, 2025: 40%		
INSAFORP - El Salvador	Año 2020		
	Tipo de Población	Meta Participaciones Mujeres	Meta Inversión Mujeres
	Población en condiciones de vulnerabilidad	70,289	\$ 8,346,288.54
	Trabajadores de las empresas	93,649	\$ 8,453,265.40
	Total	163,938	\$16,799,553.94

Fuente: Elaboración propia, a partir de información del INA e INSAFORP.

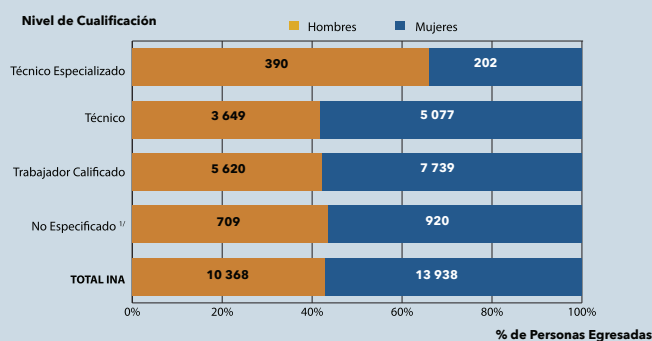
En el caso de las memorias anuales, todos los institutos incluyen, de manera general, totales y porcentajes de personas matriculadas en la formación profesional por sexo. Nuevamente, en los casos del INA e el INSAFORP se incluye información para reflejar situaciones relativas a la igualdad de género en las instituciones:

- En el caso del INA, toda la información del anuario está desagregada por sexo. Como se aprecia en el recuadro 6, se incluye, por ejemplo, cuadros y gráficos con datos sobre la población egresada de **programas** según nivel de cualificación obtenido, donde es muy claro que se da una participación mayoritaria de mujeres en todos los niveles, exceptuando el de técnico especializado. Por otra parte, se muestra cómo las mujeres se concentran en áreas tradicionalmente femeninas: textil, salud, artesanía, industria alimentaria y comercio y servicios.

Recuadro 6. Inclusión de información sobre participación de hombres y mujeres en los servicios de formación profesional. INA en cifras – 2019.

Gráfico 4.5

Costa Rica, INA: Programas de Capacitación y Formación Profesional.
Población egresada de programas según nivel de cualificación, por sexo. Año 2019.



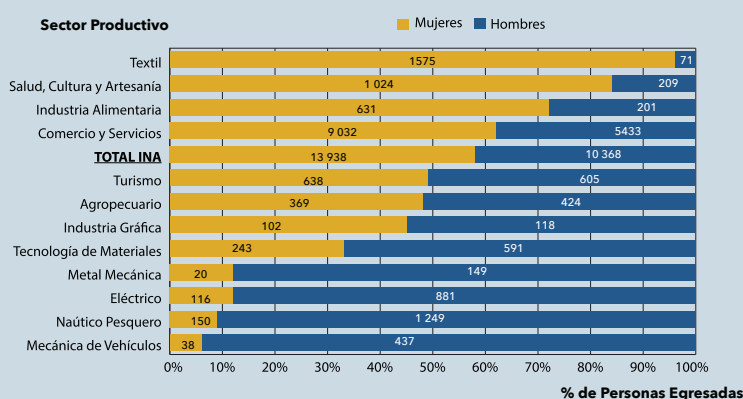
Nota: Las cifras dentro del gráfico se refieren a los valores absolutos.

^{1/} El programa no especifica el nivel de cualificación.

Fuente: Cuadro 4.11.

Gráfico 4.6

Costa Rica, INA: Programas de Formación y Capacitación Profesional.
Distribución porcentual de la población egresada de programas según sector productivo, por sexo. Año 2019.



Nota: Las cifras dentro del gráfico se refieren a los valores absolutos.

Fuente: Cuadro 4.10

Fuente: INA (2020) Anuario INA en cifras: 2019. Costa Rica, p. 80.

- En la memoria anual de labores del INSAFORP, se incluye una sección sobre avances en la implementación del Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género. Este incluye información como la relacionada con el lanzamiento de una campaña de comunicación sobre igualdad de género y la creación de un Protocolo para la atención del Acoso Sexual y Laboral (más detalle en recuadro 7).

Recuadro 7. Inclusión de avance en plan de igualdad y equidad de género en la memoria anual institucional. INSAFORP 2018

Plan institucional de igualdad y equidad de género – PIIEG

- Entre las actividades a destacar al cierre de 2018, está el lanzamiento de la campaña comunicacional “Yo me Uno a la Igualdad de Género”, Lanzamiento de la Política institucional y plan de Igualdad y equidad de Género 2018 – 2020, creación de Protocolo de Acoso Sexual y Laboral del INSAFORP y Plan Piloto para 3 CFP con los elementos de la Guía de Prevención contra la Discriminación para las Mujeres.
- Además, se realizaron diversas conmemoraciones de las fechas alusivas a los Derechos Humanos de las Mujeres.
- Se hicieron reuniones mensuales de seguimiento y monitoreo a través de la Comisión de Género del INSAFORP. Se obtuvo una certificación en auditoría participativa de género con el apoyo de la OIT. Y la aprobación por el Consejo Directivo de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género y su plan de implementación con metas al 2022.

Fuente: INSAFORP (2019) **Memoria de labores 2018**. El Salvador. p. 49

2.2.4 Participación de hombres y mujeres en la oferta formativa

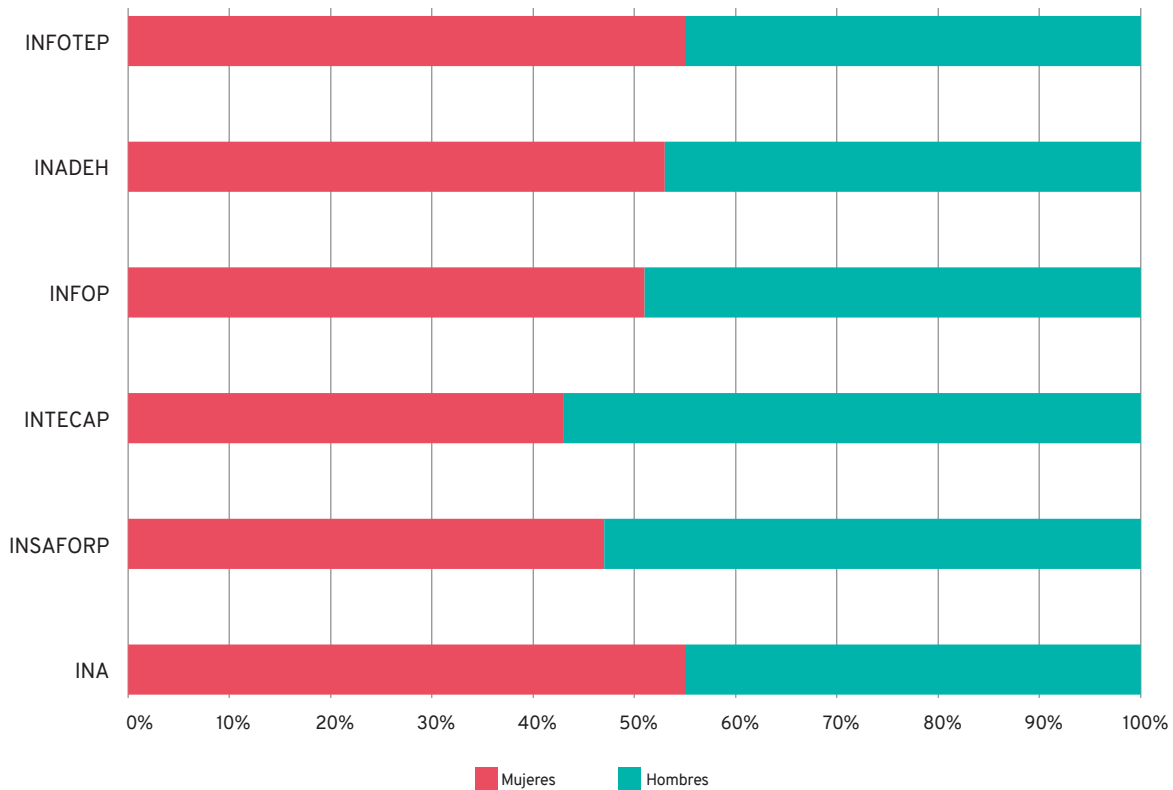
Durante el período 2012-2020 se mantiene una participación de hombres y mujeres numéricamente cercana a la paridad.

De acuerdo con el estudio realizado en el año 2014, la participación de las mujeres en la formación profesional aumenta después de 1995, a partir de modificaciones en la oferta formativa en dos sentidos: por un lado, se produce una ampliación de servicios incluyendo áreas tradicionalmente femeninas y, en segundo lugar, aumenta la implementación de programas sociales que exigen un mayor ingreso de mujeres.

Tal y como se aprecia en el gráfico 10, en cuatro instituciones (INA, INFOP, INADEH e INFOTEP), la cantidad de matrículas de mujeres superan a las de los hombres. En el INTECAP de Guatemala es donde se registra la menor participación de mujeres, con un 43% frente a un 57% de hombres.

Como características de la población participante en las instituciones de formación, es importante señalar que en su mayoría se trata de población joven. Los datos aportados por tres de las instituciones reflejan una atención mayoritaria de población menor a los 35 años (70% en el caso de INFOTEP, 65% en el caso del INA y 60% en el INADEH).

Gráfico 10. Instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana: matrículas por sexo. 2019 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Gráfico 11. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: personas participantes según grupo de edad, por sexo. 2019 (absolutos) (I Parte)

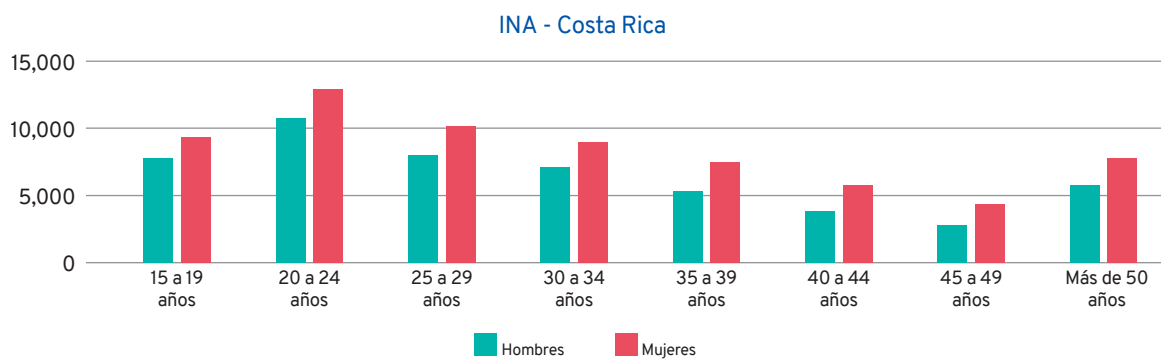
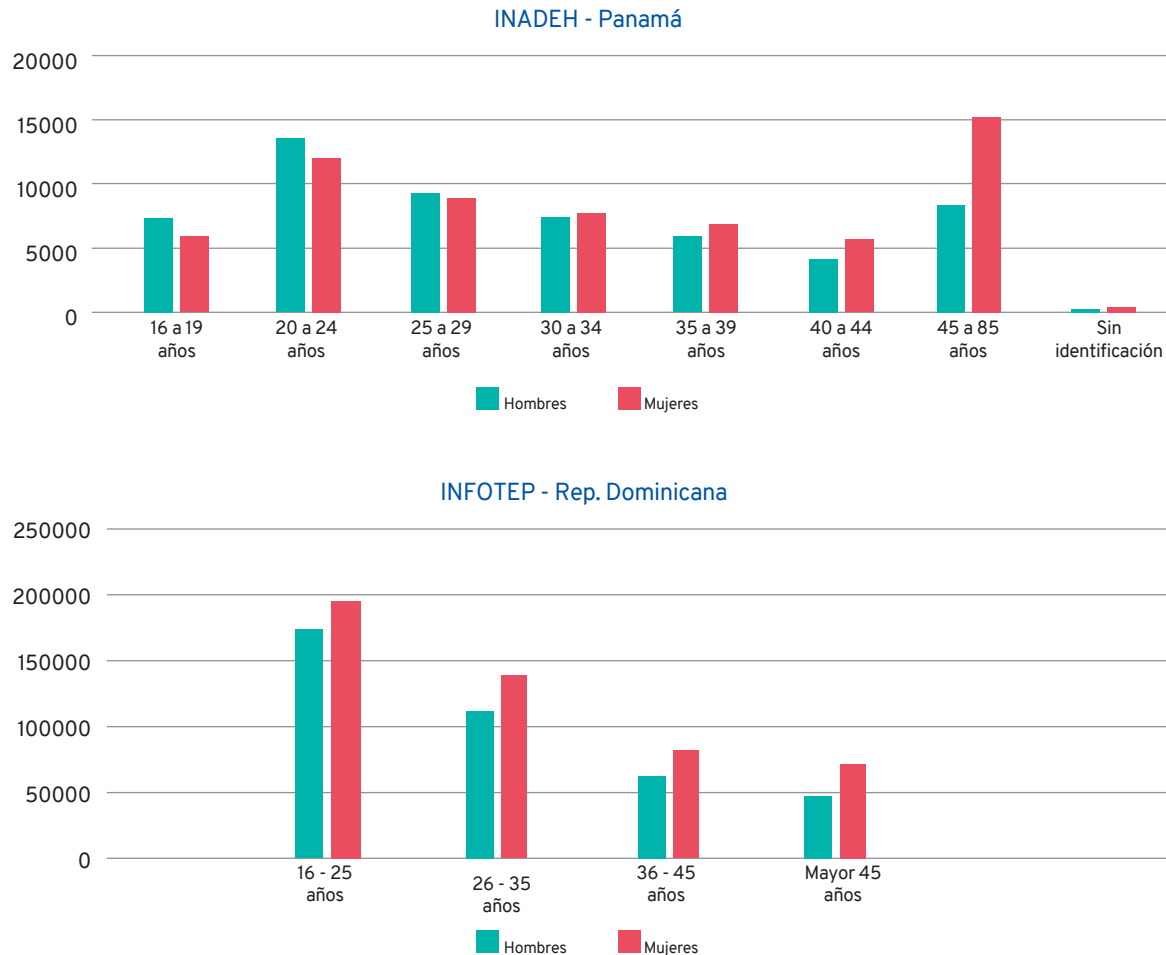


Gráfico 11. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: personas participantes según grupo de edad, por sexo. 2019 (absolutos) (II Parte)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

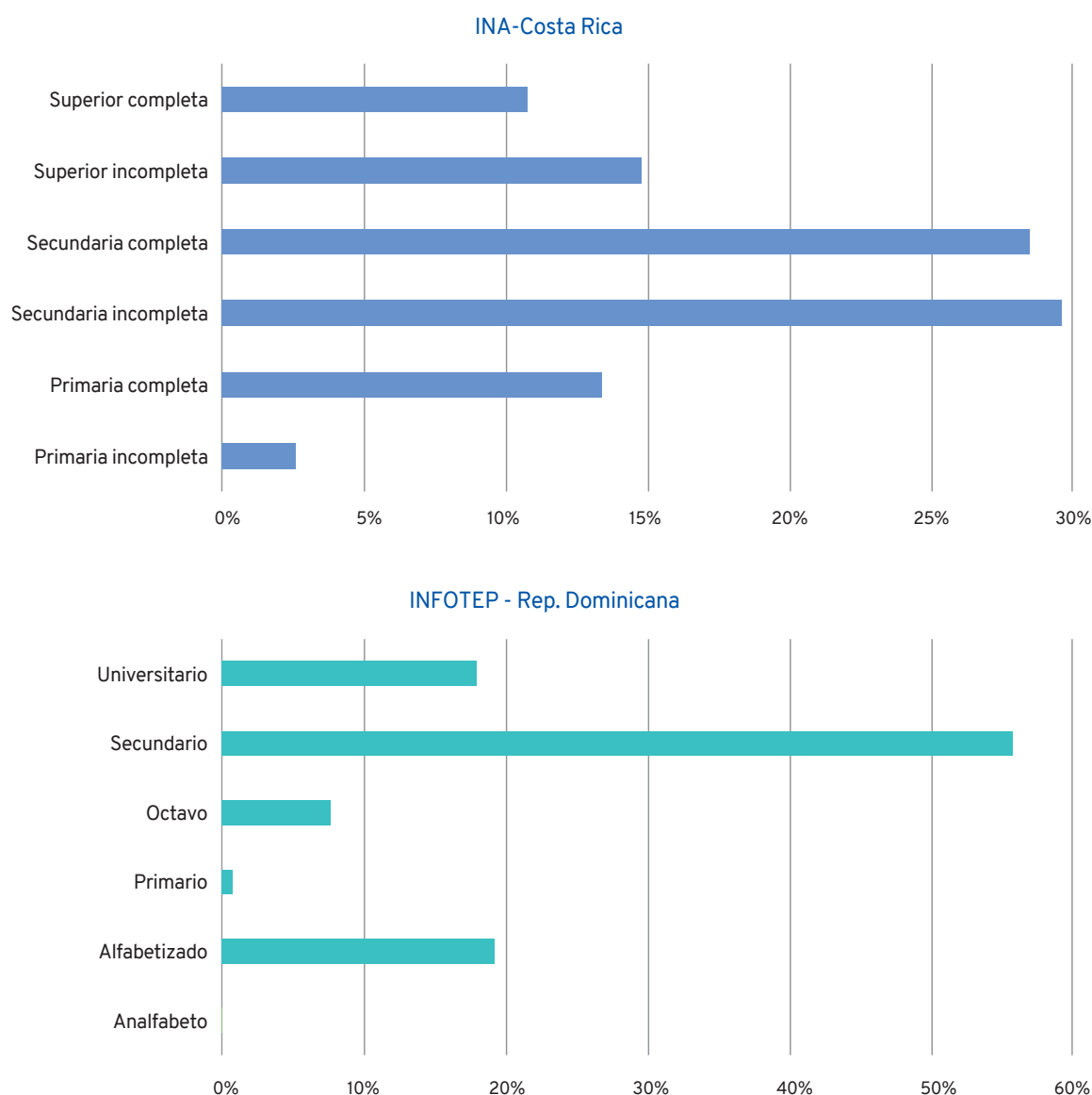
Por otro lado, destaca en el caso de las instituciones de Costa Rica y República Dominicana, que un alto porcentaje de la población tiene niveles educativos altos. En el INA el 54% de las personas participantes tienen secundaria completa o más y ese porcentaje se eleva a un 72% en el caso de INFOTEP.

Un aspecto muy importante es el predominio de oferta de servicios de corta duración. Así, por ejemplo, en el INADEH solamente el 4,7% de las acciones formativas tienen una duración mayor a las 300 horas y en ellas la participación de mujeres es muy baja (en el año 2017 el porcentaje de mujeres participantes fue de 24%). En el caso del INFOTEP, los programas no alcanzan un punto porcentual de la matrícula y en esos cupos, hay más

hombres que mujeres. En el INFOP el grueso de matrícula se concentra en charlas y cursos de complementación.

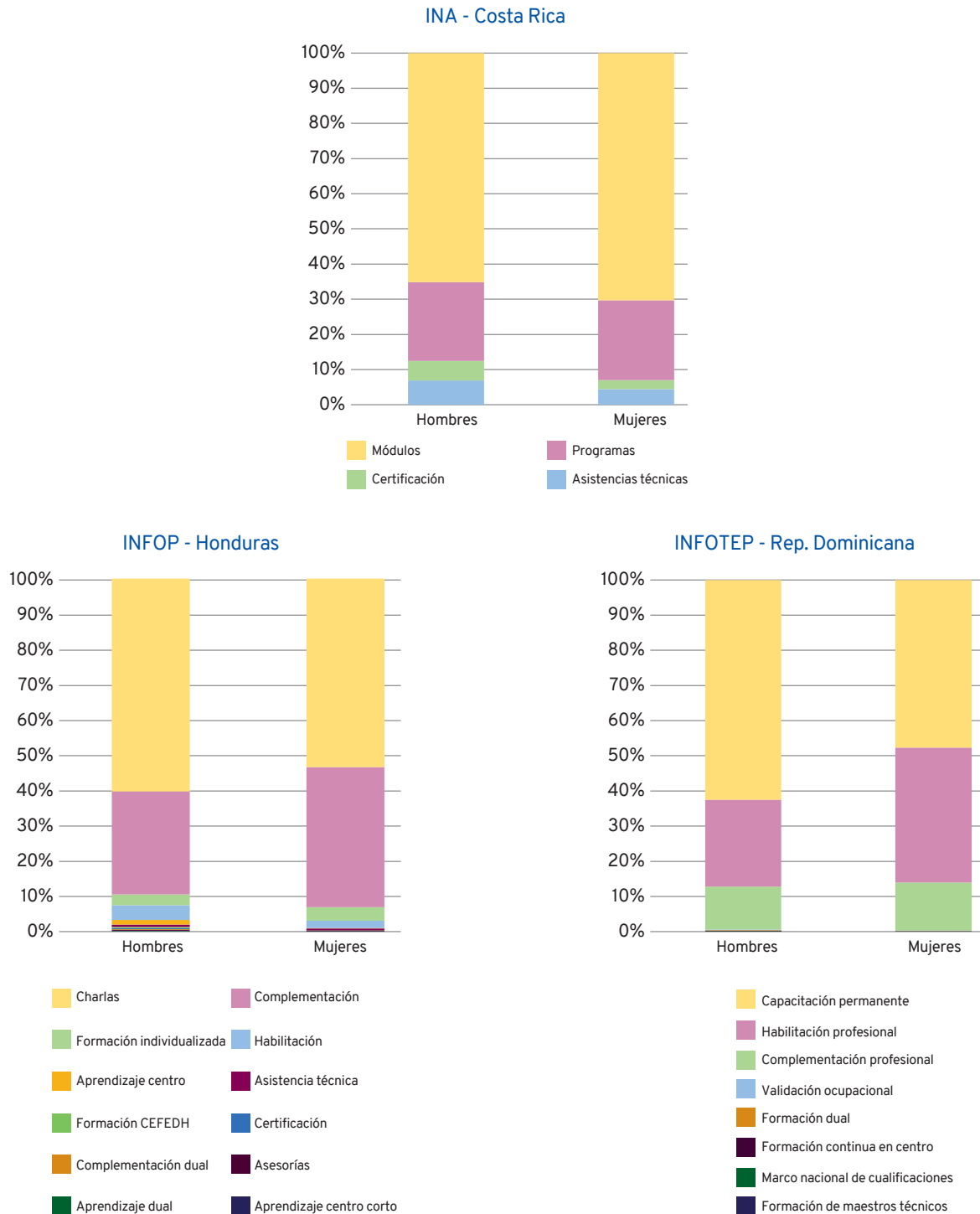
Solamente en el INA, cerca del 20% de las matrículas fueron en programas y dentro de estos el 60% son corresponden a mujeres.

Gráfico 12. Instituciones de formación profesional de Costa Rica y República Dominicana: personas participantes según grupo de edad, por sexo. 2019 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Grafico 13. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Honduras y República Dominicana: matrículas por tipo de servicio de formación, por sexo. 2019 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Si bien la matrícula de mujeres ha aumentado, se identifica un gran número de especialidades desequilibradas (cerca del 70%).

Al igual que en el estudio publicado en el año 2014, se considera que la participación en una especialidad o área técnica es mínimamente equilibrada cuando la participación de hombres y mujeres no es menor al 40%. Pero además es altamente desequilibrada cuando la participación de alguno de los sexos es menor a 25%.

En la tabla 8 se presentan de manera comparativa, los resultados del 2014 y 2020, en cuanto a desequilibrios en la participación en las tres instituciones que proporcionaron datos para esta actualización.

Tabla 8. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: especialidades según participación porcentual de hombres y mujeres, 2014 y 2019

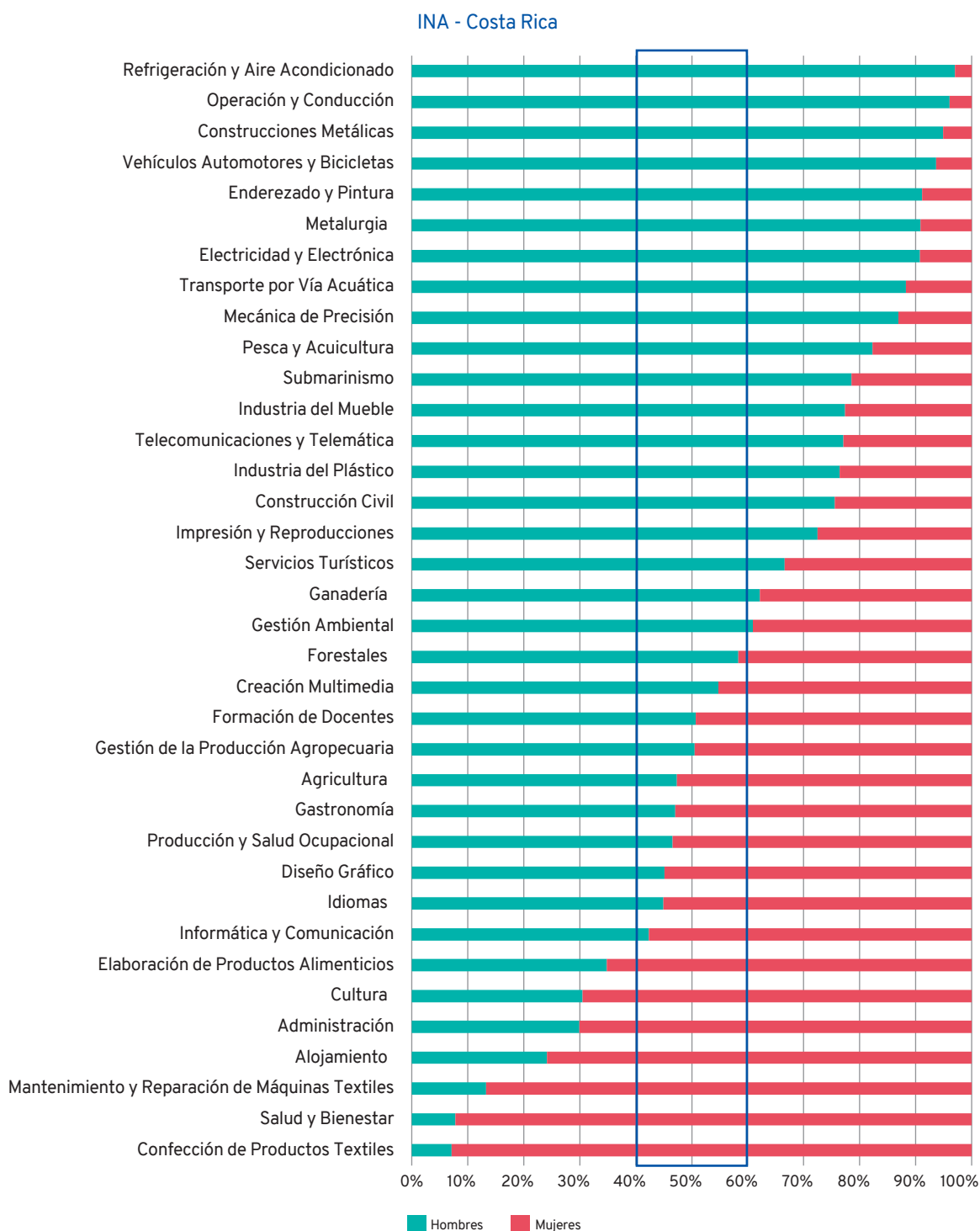
Instituto	País/año	Total de especialidades		Equilibradas		Desequilibradas	
		2014	2019	2014	2019	2014	2019
INA	Costa Rica	37	36	27%	28%	73%	72%
INADEH	Panamá	16	29	13%	31%	87%	69%
INFOTEP	Rep. Dominicana	58	58	31%	28%	69%	72%

Fuente: elaboración propia, a partir de información de las Instituciones de Formación profesional. 2020

En el caso de especialidades altamente desequilibradas, se identifica un mayor número de especialidades con más de 75% de hombres. En el caso del INA, las especialidades con una amplia mayoría de hombres representan un 42% de los servicios reportados, en INADEH el 38% y un 27% en el INFOTEP.

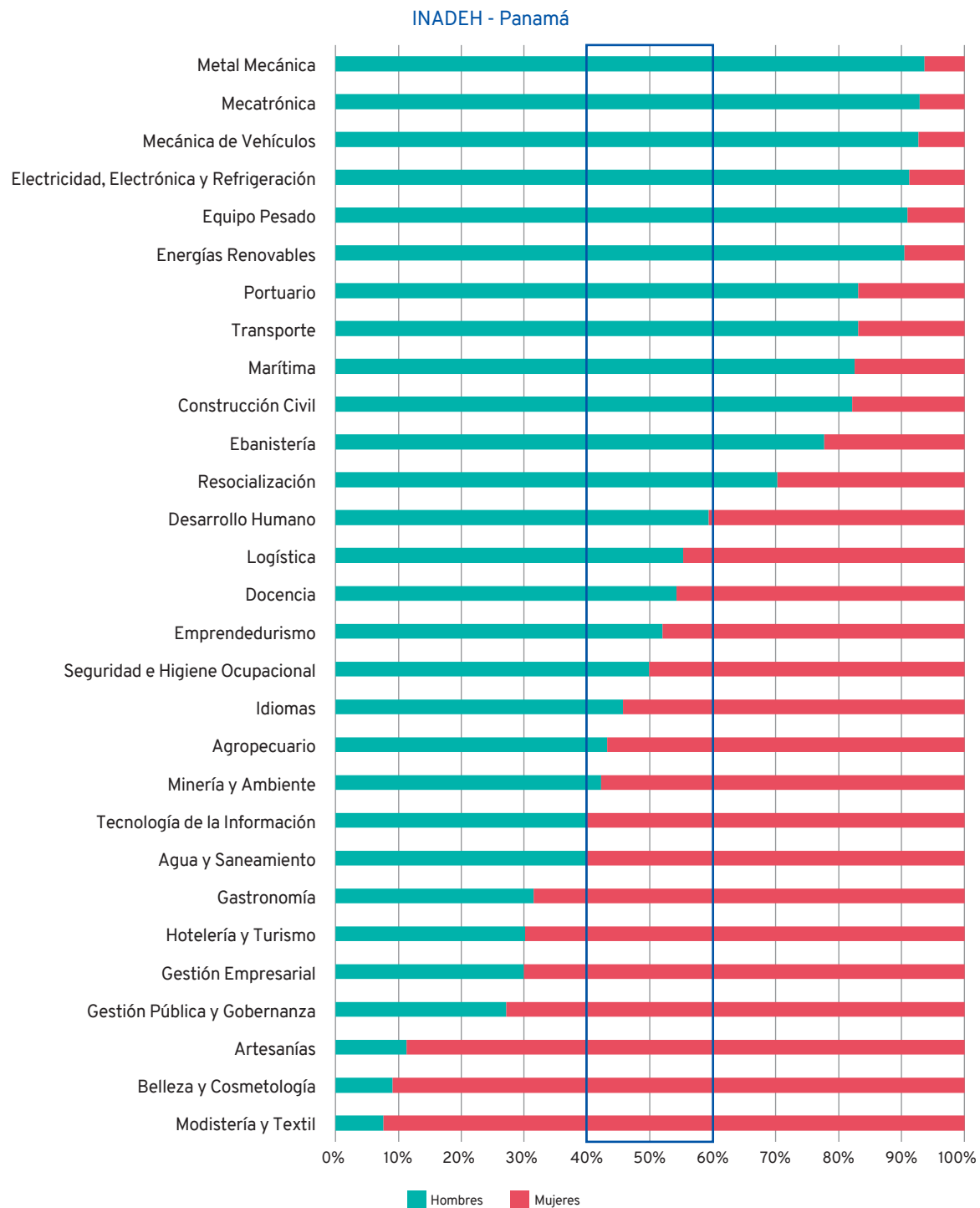
En el gráfico 14 se puede apreciar el detalle de la segregación ocupacional. Las mujeres matriculadas en las instituciones de formación profesional se concentran en las áreas de textil, salud, servicio doméstico, alojamiento, turismo, belleza, artesanías, floricultura, decoración de interiores y elaboración de alimentos. Mientras los hombres se ubican en áreas como metalmecánica, mecatrónica, electricidad y electrónica, automatización, refrigeración y aires acondicionados.

Gráfico 14. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: matrícula según especialidad, por sexo. 2019 (porcentajes) (Parte I)



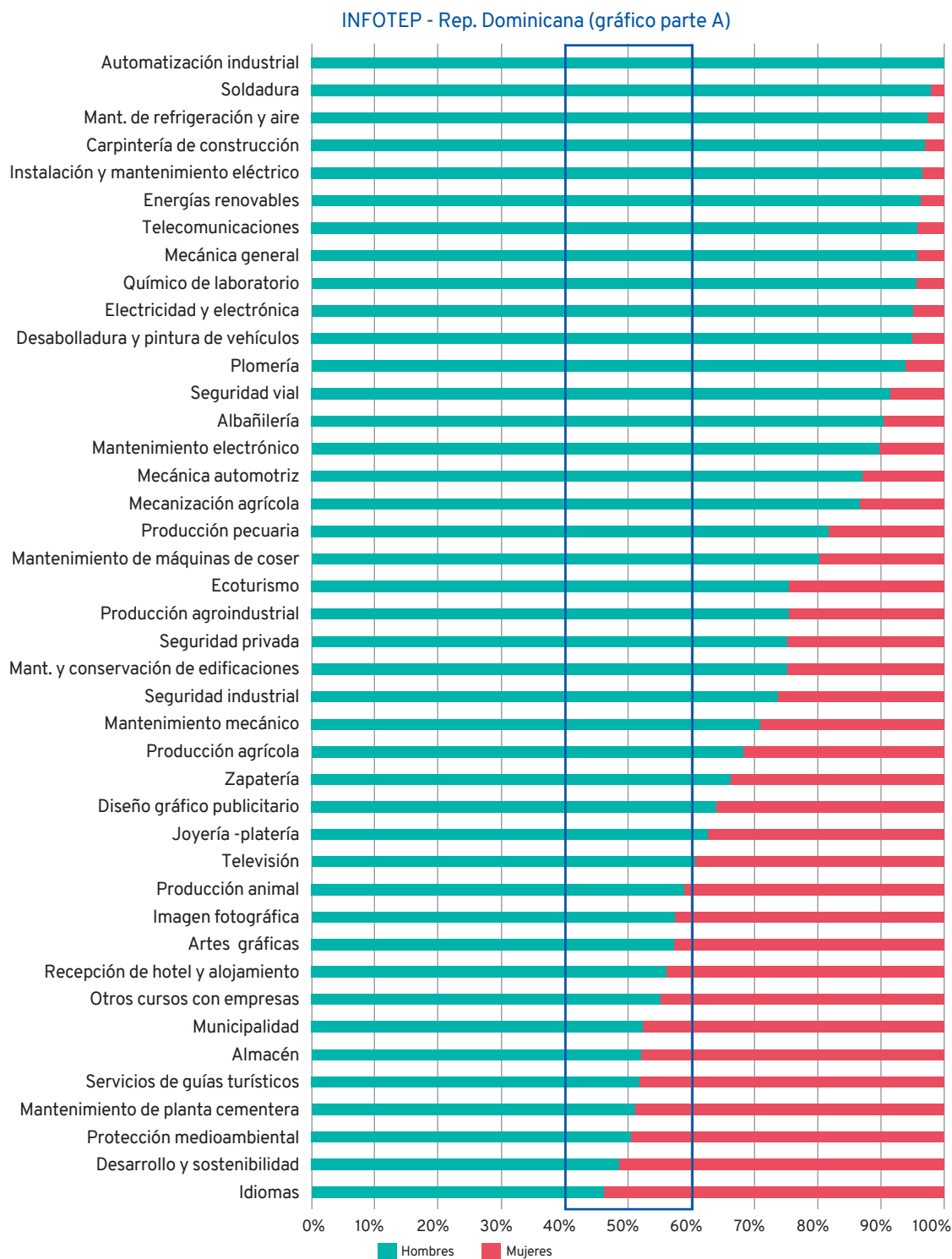
Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Gráfico 14. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: matrícula según especialidad, por sexo. 2019 (porcentajes) (Parte II)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Gráfico 14. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: matrícula según especialidad, por sexo. 2019 (porcentajes) (Parte III)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

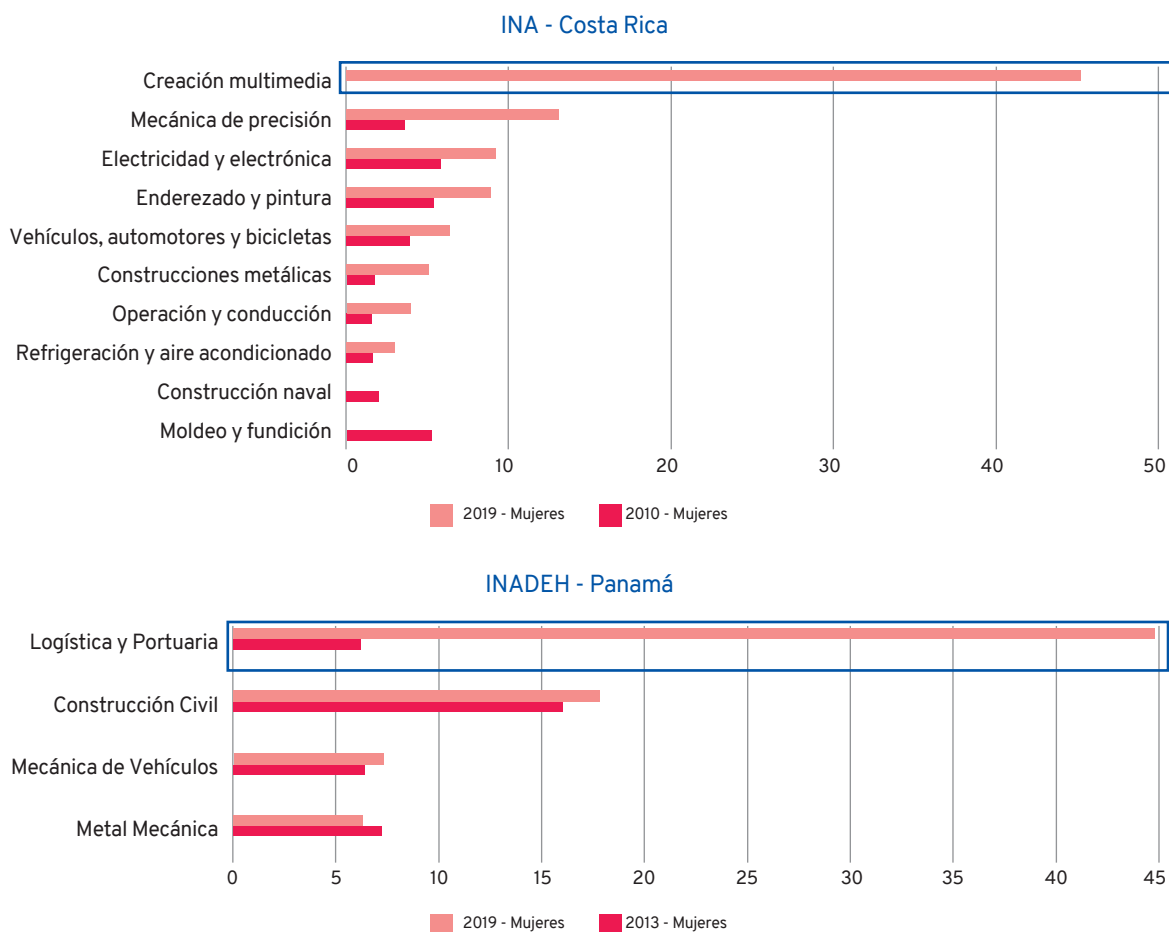
Gráfico 14. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: matrícula según especialidad, por sexo. 2019 (porcentajes) (Parte IV)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

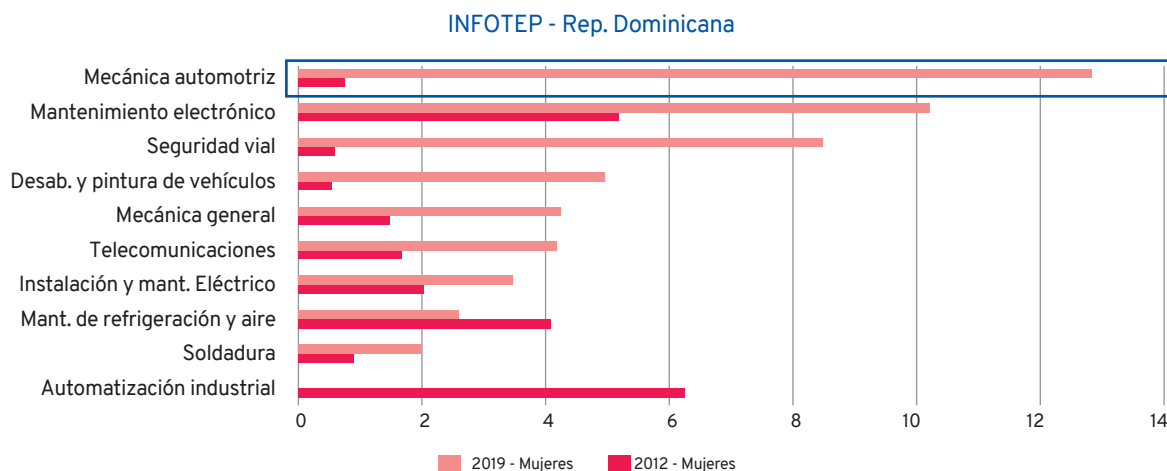
Sin embargo, al tomar en consideración las especialidades con mayor desequilibrio “a favor” de los hombres en el estudio de 2014, en la mayoría se evidencia un aumento en la proporción de mujeres participantes. Los casos extremos están en las áreas de creación multimedia y logística y portuaria en Costa Rica y Panamá respectivamente, donde la participación de mujeres alcanza casi el 50%. En República Dominicana se produce un cambio importante en mecánica automotriz. Estos ámbitos además son de alta demanda en el mercado laboral.

Gráfico 15. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: variación en la matrícula de especialidades con mayor desequilibrio en la participación de mujeres. 2010 - 2019 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia, a partir de información de las Instituciones de Formación Profesional. 2020

Gráfico 15. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: variación en la matrícula de especialidades con mayor desequilibrio en la participación de mujeres. 2010 - 2019 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia, a partir de información de las Instituciones de Formación Profesional. 2020

Los datos recogidos demuestran que el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres también está presente, e inclusive en algunos casos es más extremo, a nivel del personal responsable de la docencia o instrucción.

Si bien en el INADEH y el INFOTEP el personal docente se compone por una cantidad muy similar de hombres y mujeres, en general hay un alto desequilibrio en su distribución por especialidades. Se repite la concentración de hombres y mujeres en áreas tradicionalmente asignadas a cada sexo, mujeres en espacios de belleza, artesanías, turismo; los hombres en áreas de mecánica, electricidad, electrónica y refrigeración.

En el caso del INA hay más hombres que mujeres en la docencia (62% frente a 38%) y la segregación es más marcada que en el caso de las personas estudiantes: solamente el 6% de especialidades tienen una participación equilibrada de hombres y mujeres y el desequilibrio se inclina más hacia la participación mayoritaria de hombres docentes, donde las especialidades con más de 60% de personas de este sexo alcanzan el 72% respecto al total. (Tabla 9).

Tabla 9. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: especialidades según participación porcentual de hombres y mujeres a nivel de docencia o instrucción. 2019

Instituto	País/año	Total de especialidades N°	Equilibradas		Desequilibradas		+60 % mujeres		+60 % hombres	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
INA	Costa Rica	36	6	16%	30	84%	4	11%	26	72%
INADEH	Panamá	26	8	30%	18	70%	7	27%	11	42%
INFOTEP	República Dominicana	75	13	17%	62	83%	26	34%	36	48%

Fuente: Elaboración propia, a partir de información de las Instituciones de Formación profesional. 2020

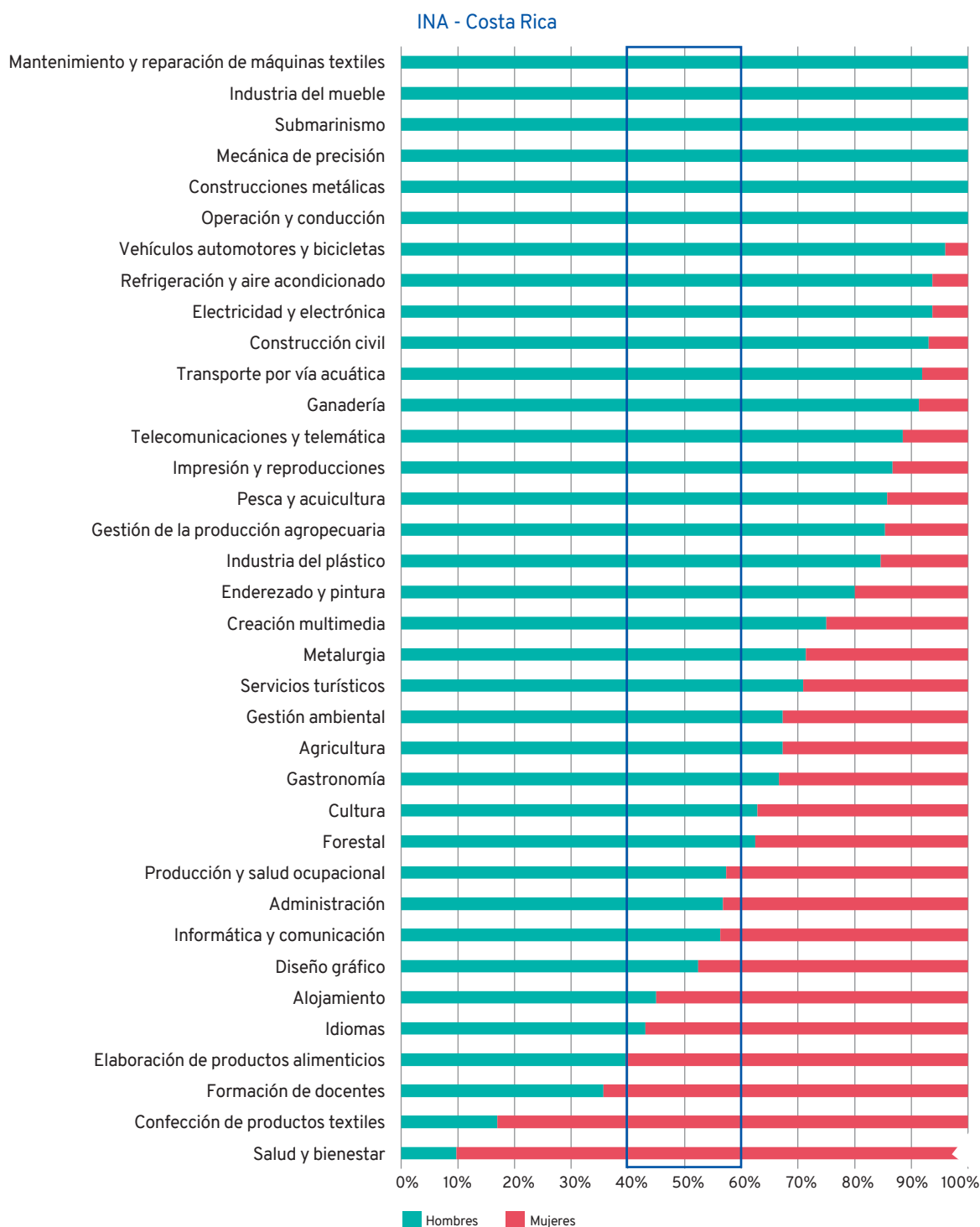
En el INA solamente hay 4 especialidades con mayoría porcentual de mujeres: salud, textil, formación docente y elaboración de productos alimenticios. Por el contrario, la cantidad de especialidades con mayoría porcentual de hombres es de 26.

Trabajar en un mejor equilibrio a nivel de las personas encargadas de la enseñanza, podría tener un efecto demostrativo importante.



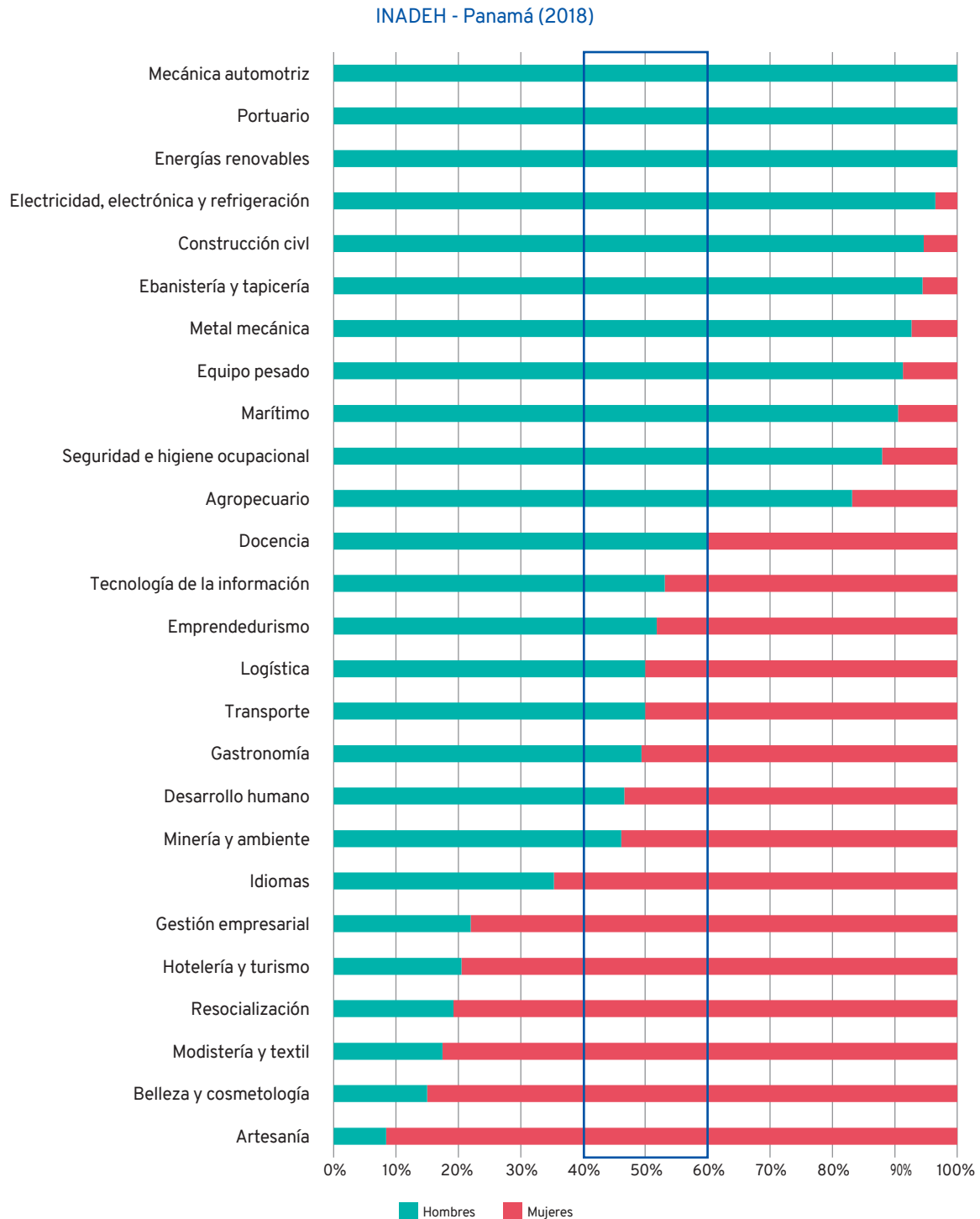
Foto Original: Insaforp, El Salvador. Foto Editada.

Gráfico 16. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: instructores(as) según especialidad, por sexo. 2018-2020 (porcentajes) (Parte I)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Gráfico 16. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: instructores(as) según especialidad, por sexo. 2018-2020 (porcentajes) (Parte II)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

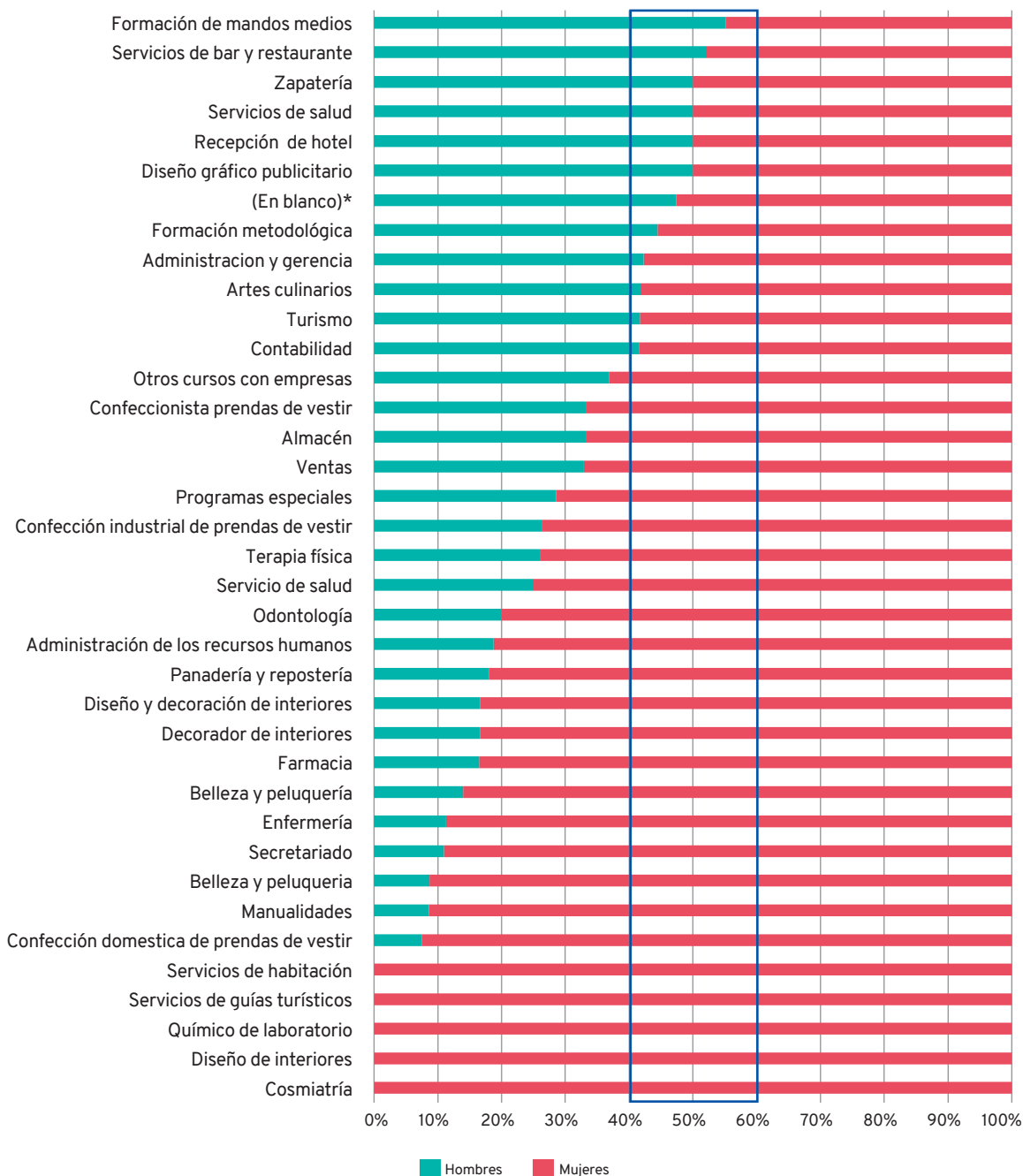
Gráfico 16. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: instructores(as) según especialidad, por sexo. 2018-2020 (porcentajes) (Parte III)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Gráfico 16. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: instructores(as) según especialidad, por sexo. 2018-2020 (porcentajes) (Parte IV)

INFOTEP - Rep. Dominicana (gráfico parte B)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Finalmente, es importante señalar que, en términos absolutos se produce una mayor deserción de mujeres (una diferencia significativa en el caso de INFOTEP). Además, se identifica una relación con la segregación por especialidades en dos de los institutos: INA, INADEH (en los casos de INFOP e INFOTEP se requiere mayor detalle).

Gráfico 17. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Honduras, Panamá y República Dominicana: deserción de servicios, por sexo. 2019 (absolutos)



Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

Como se muestra en los siguientes cuadros, en Costa Rica desertan más mujeres de los sectores agropecuario, eléctrico, metal mecánica y pesquero. Sin embargo, llama la atención una mayor deserción en turismo y una baja deserción en el sector de tecnología de materiales (que incluye construcción civil, industria del mueble y gestión ambiental).

En Panamá, en un diagnóstico efectuado en 2018 se afirma que “Las áreas en las que los hombres desertan más que las mujeres son áreas donde las mujeres son la mayoría de participantes. En la misma lógica, las áreas donde las mujeres desertan en mayor medida responden a áreas tradicionalmente ocupadas por hombres. Excepción son, por ejemplo, Energías Renovables donde, a pesar de que las mujeres son solo una de cada 10 participantes, desertan significativamente menos que sus compañeros.” (p.30)

Cuadro 4. INA, Costa Rica: Tasa de deserción de programas y capacitación, según sector y subsector productivo, por sexo y año. 2019 (tasas en porcentajes)

Sector productivo	Total	Hombres	Mujeres
Total	9,1	8,9	9,3
Agropecuario	11,7	10,3	13,2
Comercio y Servicios	9,9	10,2	9,7
Eléctrico	4,7	4,3	7,4
Industria Alimentaria	9,0	11,0	8,0
Industria Gráfica	6,1	6,9	4,9
Mecánica de Vehículos	6,3	6,3	6,3
Metal Mecánica	6,3	5,7	11,6
Náutico Pesquero	2,0	1,8	3,5
Salud, Cultura y Artesanía	8,7	17,2	6,9
Tecnología de Materiales	14,8	15,6	12,6
Textil	7,2	9,2	7,1
Turismo	9,0	7,4	10,6

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

Cuadro 5. INADEH, Panamá: Porcentaje de deserción por sexo para las áreas formativas con mayores diferencias entre mujeres y hombres. Periodo 2016-2018 (porcentajes)

Áreas	Total	Hombres	Mujeres
Energías Renovables	20,5	21,1	15,3
Agropecuario	19,4	22	17,7
Artesanías	18,7	21,5	18,4
Gestión Empresarial	16,6	12,8	18,8
Gastronomía	21	25,4	19,1
Modistería y Textil	22,6	26,8	22,2
Belleza y Estética	23,2	26,8	22,9
Ebanistería y Tapicería	23,1	22,1	27,7
Electricidad, Electrónica y Ref.	25,0	24,5	28,5
Mecánica Automotriz	23,5	23,1	29,0

Fuente: INADEH, Diagnóstico para el Diseño de una hoja de ruta para la igualdad de oportunidades y resultados en el sistema de formación profesional Panamá, 2018, p. 31

2.2.5 Barreras en las instituciones de formación profesional para potenciar la igualdad

Algunas condiciones logísticas, económicas o de coordinación son clave para el ingreso, permanencia y egreso de mujeres en la formación profesional. Basta recordar algunas de las principales situaciones que marcan la realidad de las mujeres en la educación y en los mercados laborales: el tiempo destinado al trabajo no remunerado, el cuidado de dependientes y la falta de ingresos propios.

► Desconcentración de la oferta formativa

En general las instituciones de formación profesional siguen realizando un esfuerzo importante por ampliar su cobertura geográfica, con centros propios, centros colaboradores o unidades móviles. Respecto al estudio de 2014, se puede destacar el paso del INADEH de 22 a 23 Centros, el INFOP de 4 sedes regionales a 5, en el INFOTEP el establecimiento de un Centro tecnológico adicional en San Juan de la Maguana, una Escuela de Hotelería, Gastronomía y Pastelería en Higüey y una Escuela Larimar en Barahona.

Sin embargo, gran parte de las matrículas siguen concentradas en las regiones centrales, por ejemplo, en el INA de Costa Rica representan el 55%, en el INTECAP de Guatemala un 51%, en el INFOP de Honduras un 54%, en el INADEH de Panamá el 40% y en el INFOTEP de República Dominicana un 44%.

Además, si bien todos los institutos procuran dar las mismas oportunidades a sus participantes en todas las regiones, algunos señalan que en los Centros de Formación del interior de los países no tienen las mismas capacidades instaladas y la oferta se trata de ajustar a los requerimientos regionales.

Estos aspectos son muy importantes, porque en el caso de muchas mujeres las posibilidades de traslado son limitadas.

Para mejorar, sería importante realizar sondeos regionales de necesidades de formación que permitan verificar la pertinencia de la oferta, así como revisar datos regionales de matrícula, egresos e inserción laboral por sexo, región y especialidad. También es clave la divulgación de información, clara y oportuna, sobre oferta de servicios por centro (características, duración, requisitos).

► Requisitos educativos para ingreso

Datos de las instituciones de formación profesional revelan que muchas de las mujeres ingresan a la formación profesional en el marco de programas sociales para la atención de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, lo que se asocia a niveles educativos bajos, que pueden restringir de manera notable las opciones de servicios a los que pueden acceder (incidiendo en la mejora de su empleabilidad) y limitar el derecho a la educación a lo largo de la vida.

La formación profesional debería aspirar a ser un piso y no un techo para las personas. Todas las instituciones reconocen esta realidad y por ello se identifican varias vías para trabajar en ese sentido.

Instituciones como el INTECAP y el INATEC ofrecen posibilidades de estudios formales de manera paralela, para disminuir brechas educativas y ampliar posibilidades formativas y laborales. Otras instituciones como el INADEH, el INFOTEP y el INA coordinan esfuerzos con los Ministerios de Educación para dar educación formal a ciertos grupos. En el caso de este último, lo hace en el marco del Convenio 06-19 con el Ministerio de Educación de Costa Rica, mediante el cual, docentes de este ministerio se trasladan a instalaciones del instituto para que estudiantes puedan culminar la educación general básica.

Sin embargo, otra opción a considerar es la inclusión del pre-aprendizaje, es decir, programas de educación pre-vocacional o pre-técnica diseñados para introducir a las personas participantes al mundo del trabajo y para ingresar a programas de educación técnica de calidad. En muchos países se asocia con la formación

dual o en alternancia, donde el sector empresarial requiere de ciertas competencias previas para aceptar aprendices en el lugar de trabajo. Justamente, el INSAFORP está desarrollando este tipo de programas de pre-aprendizaje o cursos nivelatorios en sus programas “empresa-centro”, dirigidos a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad que requieren fortalecer, entre otras, competencias básicas de lecto-escritura y matemática, pero sobre todo competencias blandas como comunicación y trabajo en equipo.

El reto en este tercer caso es lograr el reconocimiento de este aprendizaje por la vía de la educación formal. Aunque se debe reconocer que en el corto plazo es una medida que permite acceder a programas que brindan certificación técnica a personas sin el “perfil requerido”.

En el caso de Honduras, se está trabajando en el diseño de una política nacional de educación y formación técnico profesional, a fin de que los servicios de formación profesional sean reconocidos en el continuo educativo.

Una opción que se puede incorporar en el corto plazo para mejorar empleabilidad real de las personas con bajo nivel educativo es la del diseño de programas de pre-aprendizaje y trabajar en opciones para complementar en el mediano plazo, por ejemplo, pruebas de certificación por la educación formal.

► Carga y flexibilidad horaria

La duración y la carga horaria de la oferta formativa incide en la población que realmente puede tener acceso a los servicios. Es importante recordar que muchas mujeres atienden responsabilidades familiares y trabajo doméstico que tienen que conciliar con otras actividades, como la educación.

Los programas o carreras técnicas requieren una inversión considerable de tiempo, muchas veces de varios meses o incluso años, con una dedicación de varias horas semanales o incluso en tiempos completos.

Respecto al estudio del año 2014, se están gestando algunos cambios importantes en cuanto a la carga y flexibilidad horaria. Aunque es el inicio, hay avances en mayor variedad de horarios, flexibilidad mediante itinerarios formativos y cursos de habilitación vinculados a programas ocupacionales, y se trabaja en el aumento de la formación virtual y a distancia.

Institutos como el INA, el INFOTEP y el INADEH reportan mayor disponibilidad de horarios para las capacitaciones: matutinos, vespertinos y nocturnos, así como oferta fines de semana. Específicamente, para el 2019, INADEH reporta que el 44.4% de sus acciones de formación y capacitación fue impartida en horario matutino, 28,2% en turno vespertino y 27.4% en la noche.

Por otro lado, en Costa Rica y República Dominicana se aprueban Marcos Nacionales de Cualificaciones que les permiten avanzar con el diseño de oferta formativa más articulada. Están muy avanzados los procesos en Honduras (2018) y Panamá (2019).

Finalmente, la formación a distancia y virtual van en aumento, aunque representa todavía una reducida porción del total de la oferta y de la matrícula.

Faltan datos precisos sobre estos avances, de manera que conviene que las instituciones de formación profesional realicen una revisión a profundidad, que les permita identificar el estado de avance y profundizar cambios en esas direcciones.

► Costos de matrícula, becas y subsidios

Las características en estas áreas se mantienen relativamente estables desde el estudio de 2014. En institutos como el INFOP, el INSAFORP, el INA, el INADEH, el INATEC y el INFOTEP la matrícula es gratuita para las personas participantes. En el caso del INSAFORP, cuando se trata de cursos en formación continua, las empresas cubren una parte del costo de la capacitación a su personal.

En el INTECAP, por el contrario, las personas deben pagar para poder acceder a los procesos formativos. En general, cada persona participante debe costear un porcentaje del costo total del proceso formativo.

En el caso de los materiales, todos los IFPs los facilitan, menos el INATEC que ofrece posibilidad de becas para cubrir este gasto. Son menos frecuentes las becas disponibles para otros gastos como transporte, hospedaje o alimentación. A nivel regional, el INA y el INATEC ofrecen becas para todos estos rubros. INFOP reporta becas específicas para personas jóvenes de bajos recursos en carreras del sector industrial.

Sin embargo, a nivel regional una de las principales deudas que se identifican con respecto a la promoción de la participación de las mujeres en la formación profesional es la ausencia de ayudas económicas o de servicios para el cuidado de las personas dependientes.

En el INA se está trabajando en la mejora de la normativa interna, para simplificar procesos e incluir ayuda para cuidado de dependientes.

Como ya se ha señalado, las mujeres enfrentan mayores dificultades para disponer de tiempo para dedicar al estudio. Adicionalmente, las mujeres que tienen a su cargo el cuidado de niñas y niños, o personas adultas mayores o con discapacidad, enfrentan aún mayores dificultades si carecen de medios económicos para costear servicios de cuidado, o no cuentan con el apoyo de alguna persona que se haga cargo mientras ella estudia.

Es importante revisar los sistemas de becas, para la inclusión de acciones afirmativas a favor de las mujeres, considerando un contexto marcado por mujeres sin ingresos propios, o menores ingresos y con responsabilidades de cuidado de dependientes y trabajo no remunerado.

► Orientación vocacional e intermediación laboral

En el proceso de investigación solamente se logra identificar una iniciativa para trabajar en la orientación vocacional con enfoque de género, se trata de una estrategia que se implementa en el INA denominada “rompiendo moldes”. En ese marco se realizan Ferias Vocacionales Exploratorias, dirigidas a mujeres, donde las asistentes tienen contacto vivencial con las especialidades técnicas tradicionalmente masculinas, que además registran una alta inserción laboral. En este marco se realizan sesiones de orientación, donde se les explican aspectos de empleabilidad, inserción y salarios.

Para mejorar en el ámbito de orientación e intermediación, es importante que los institutos cuenten con datos sobre demanda e inserción laboral, así como salarios promedios en distintas ocupaciones técnicas. También conviene destacar la importancia de la vinculación a programas de formación en el lugar de trabajo, que les permita adquirir experiencia y contactos en el mundo laboral. También se podría invertir en la capacitación de las personas que brindan estos servicios, para trabajar en la eliminación de sesgos inconscientes.

► Mejora de la información y simplificación de procesos

La rigurosidad en la tramitología y requisitos de ingreso que se solicitan en algunos servicios de capacitación y formación también puede representar un elemento de exclusión y es algo que se debe de mejorar, especialmente cuando algunas mujeres que son indígenas, migrantes o en condición de refugio, no tienen la documentación solicitada o no comprenden cómo es el procedimiento de solicitud de ayudas y no existe un asesoramiento por parte del funcionariado que responda a dicho desconocimiento en el tiempo y la forma adecuada.

Una parte esencial para propiciar la participación efectiva de hombres y mujeres en la formación profesional es brindar información de la manera más simple posible, oportunamente y por vías accesibles. Tanto a nivel de matrícula como sobre subsidios.

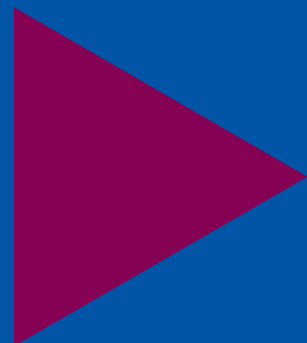
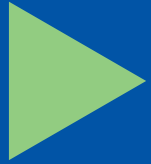
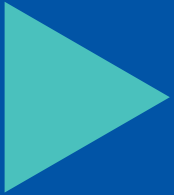
► Ayudas y seguimiento psicosocial

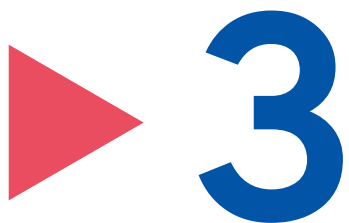
Son pocos los institutos que reportan estrategias para el acompañamiento de hombres y mujeres que incursionan en áreas no tradicionales para su sexo o que enfrentan situaciones de vulnerabilidad que las pueden llevar a la deserción.

Es importante que las instituciones cuenten con protocolos y normas de seguimiento del desempeño de las mujeres especialmente en áreas no tradicionales, con el objetivo de identificar situaciones de riesgo para la deserción especialmente en situaciones de violencia o discriminación. También se debe contar con personal con la capacidad de definir el tipo de atención requerida y coordinar las gestiones necesarias para el abordaje oportuno de esta población.

Capítulo III

III. Consideraciones finales





Capítulo 3

III. Consideraciones finales

En este apartado se retoman los principales hallazgos y se presentan recomendaciones estratégicas para continuar el trabajo regional por la igualdad de género en la formación profesional.

Principales hallazgos

- En Centroamérica y República Dominicana se cuenta con un amplio marco normativo para impulsar la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres: se ha ratificado un número considerable de convenios internacionales que, a su vez, se han traducido en normas, políticas y planes para la igualdad de género en los siete países.
- En las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana se han producido avances importantes para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres, pero los cambios son mayores en los cuatro institutos que han establecido formalmente una oficina o instancia institucional destinada al diseño y gestión de acciones en pro de la igualdad de género (INA, INSAFORP, INADEH, INFOTEP).
- Justamente es en esos institutos donde se ha implementado políticas y/o planes institucionales para la igualdad y equidad de género en la formación profesional.
- Vinculado a los objetivos de las unidades o instancias responsables de la igualdad de género y a las metas planteadas en las políticas o planes, se ha logrado desarrollar una serie de procedimientos, estudios, instrumentos y guías para procurar una prestación de servicios de capacitación y formación más inclusivos.
- Se identifican tres claras apuestas en las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana para avanzar hacia la igualdad de género en la formación profesional:

- ▶ 1. Revisión y ajuste de la oferta formativa con perspectiva de género (considerando lenguaje inclusivo y no discriminatorio, así como la elaboración de materiales didácticos con competencias socioemocionales o con contenidos específicos para erradicar la discriminación),
 - ▶ 2. Capacitación de personal de los distintos niveles y departamentos institucionales e
 - ▶ 3. Implementación de campañas de comunicación para luchar contra estereotipos de género que inciden en el ingreso, permanencia y egreso de mujeres en la formación profesional.
- A nivel de planificación y evaluación, se debe reforzar la Gestión Basada en Resultados para el Desarrollo. En todos los institutos se insiste en la matrícula paritaria, no así en el acceso a determinados tipos de servicios o modalidades, que pueden marcar la diferencia en la inserción laboral de las mujeres y, por ende, marcar una diferencia en las brechas existentes en el mercado laboral. Solamente dos institutos plantean metas específicas en sus instrumentos de planificación y reportan resultados sobre igualdad de género en sus memorias anuales.
- La mayoría de la oferta formativa es de corta duración y en muchos de los casos se encuentra desarticulada. Esto incide en temas de empleabilidad e impacto de la formación. Se espera que el avance en la aprobación e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones pueda contribuir a la mejora de la articulación de la oferta técnica, pero también a la coordinación con la educación formal.
- En cuanto a la participación de hombres y mujeres en la formación profesional, predomina la población joven (menor a 35 años) y con niveles educativos muy variados. Si bien las matrículas de mujeres se acercan a la paridad numérica, siguen participando en áreas tradicionalmente femeninas, asociadas a una menor empleabilidad y reconocimiento salarial. Las mujeres matriculadas en las instituciones de formación profesional se concentran en las áreas de textil, salud, servicio doméstico, alojamiento, turismo, belleza, artesanías, floricultura, decoración de interiores y elaboración de alimentos. Mientras los hombres se ubican en áreas como metalmecánica, mecatrónica, electricidad, electrónica, automatización, refrigeración y aires acondicionados.
- Este desequilibrio o segregación ocupacional está presente también a nivel del personal responsable de la instrucción o docencia, donde incluso se intensifica.
- Sin embargo, es importante señalar que al tomar en consideración las especialidades con mayor desequilibrio a favor de los hombres en el estudio efectuado por la OIT en 2014 y compararlas con las matrículas en 2019, se identifica en la mayoría un aumento en la proporción de mujeres participantes. Los casos más significativos están en las áreas de creación multimedia y logística y portuaria en Costa Rica y Panamá respectivamente, donde la participación de mujeres alcanza cerca del 50% (en ámbitos que además son de alta demanda en el mercado laboral).
- En términos absolutos la deserción es mayor en el caso de las mujeres que participan en la formación profesional, pero además al analizar las tasas de deserción por especialidad se identifica una relación con la segregación ocupacional: las mujeres se retiran en mayor proporción de áreas masculinizadas como electricidad, metalmecánica y mecánica automotriz.
- Finalmente, se debe prestar atención al hecho de que persisten importantes barreras para el acceso, permanencia y egreso de mujeres en la formación profesional. Destacan aspectos como la concentración de servicios formativos de calidad en regiones centrales, la falta de datos sobre el avance en la flexibilidad de horarios y cargas de los servicios, la falta de subsidios o becas ajustadas a las necesidades de las mujeres (p.e. cuidado de dependientes y traslado) y la falta de acciones para realizar procesos de orientación e intermediación laboral con perspectiva de género. Además, se identifican oportunidades de mejora en aspectos como el acceso a información, simplificación de trámites y acompañamiento psicosocial durante el proceso de formación para lograr el egreso y posterior inserción laboral.

Recomendaciones

Para el futuro, si bien en el documento se han ido señalando diferentes oportunidades de mejora, a continuación, se destacan cuatro acciones estratégicas que se considera podrían tener un impacto significativo en el camino hacia la igualdad en la formación profesional.

Acción estratégica I. Gestión por resultados

Es fundamental pasar de una gestión por procedimientos a una que procure la generación de impacto. Para llevar a cabo esta acción estratégica se requiere:

- 1. Trabajar en la mejora de las bases de datos institucionales.
- 2. Realizar planificación basada en el establecimiento de metas, indicadores de proceso y de resultado.
- 3. Generar informes de seguimiento y evaluación de impacto, basados en esos indicadores.

En el marco de la REDIFPs se podría trabajar en la definición de un catálogo con indicadores clave para la igualdad de género en la formación profesional, que permita orientar mejoras en sistemas de registro y elaboración de informes.

Por otro lado, dado que los sesgos de género no se pueden evitar y actúan de forma inconsciente, la forma más potente de actuar sobre ellos es realizando intervenciones que permitan el rediseño de procesos y métodos de gestión.

Sería deseable establecer hipótesis sobre cuáles son los cambios en los procesos que permitirían lograr los mejores resultados. Por ejemplo, evaluar la hipótesis de que horarios vespertinos o nocturnos o un número más alto de instructoras mujeres en los cursos contribuirían a una mayor participación de las mujeres (medición de resultados es fundamental).

Es importante establecer y dar seguimiento a metas claras ya que esto puede favorecer el cambio de comportamientos aún antes que haya un cambio en actitudes.

Como se propone a continuación, se puede realizar este trabajo mediante planes sectoriales que adopten esta orientación experimental, y así determinar cuáles cambios son más efectivos y eficientes.

Acción estratégica II. Planes piloto sectoriales para la reducción de la segregación ocupacional

Se recomienda trabajar con planes piloto puntuales: un paso a la vez, porque no es sencillo cambiar años de prácticas. Es preferible trabajar con un enfoque sectorial, en 1 o 2 ocupaciones de alta demanda laboral, con baja participación de mujeres, que podrían marcar una diferencia en su empleabilidad y, de manera ideal, que apunten a la inserción laboral.

En estas ocupaciones:

- 1. Definir metas, indicadores de proceso y de resultados.
- 2. Alinear condiciones para el ingreso, permanencia y egreso de mujeres. Por ejemplo: becas, horarios, cargas, servicios de orientación y acompañamiento psicosocial, ajustes en infraestructura y designación de recursos de apoyo.
- 3. Formar formadores
- 4. Gestionar alianzas con sector empresarial (procurando incluir formación en el lugar de trabajo)

Posteriormente, se podría pensar en traducir los aprendizajes en una guía de utilidad regional.

De manera paralela a estos planes piloto es importante trabajar en la participación igualitaria de hombres y

mujeres en aquellas ocupaciones innovadoras, donde todavía no existe o no se ha consolidado la segregación ocupacional. Durante el estudio se pudo identificar nuevos servicios de formación y capacitación en áreas como ciberseguridad, community managers, mercadeo digital y bioseguridad, entre otros. En estos espacios ya se está registrando mayor participación de hombres.

Acción estratégica III. Mejora del nivel educativo de mujeres en condiciones de vulnerabilidad

No todas las mujeres que participan en la formación profesional están en condiciones de vulnerabilidad. Es importante trabajar con aquellas con bajos niveles educativos, que requieren de un apoyo adicional para romper círculos de pobreza, mediante el acceso a programas o carreras técnicas que les permitan una mejora real de su empleabilidad y lograr una inserción laboral de calidad. Además, con la posibilidad de seguir estudiando a lo largo de su vida, si así lo desean.

Se pueden valorar opciones como el pre-aprendizaje y, de manera complementaria, trabajar en el reconocimiento de esos conocimientos por la vía de la educación formal. Es muy importante aprovechar los espacios de coordinación creados para el diseño y la puesta en funcionamiento de Marcos Nacionales de Cualificaciones, para definir posibilidades en cada realidad nacional.

Acción estratégica IV. Coordinación de acciones de cooperación horizontal

Durante el proceso de investigación, se realizaron 7 reuniones que contaron con la de las personas responsables de los departamentos de cooperación internacional y la participación de personas designadas como puntos focales de género de 6 de las instituciones de formación profesional que conforman la REDIFP. En ellas se compartieron retos, avances y buenas prácticas, lo que permitió identificar áreas de posible colaboración entre dos o más instituciones, entre las que destacan:

- 1. Capacitación de personal
- 2. Fortalecimiento de oficinas de género
- 3. Desarrollo de procesos de apoyo para la participación de mujeres
- 4. Mejora de instrumentos curriculares con perspectiva de género
- 5. Mejora de bases de datos

Es importante concretar estos espacios de colaboración horizontal.

Fuentes de referencia

Bibliografía

- CAF (2014) **Educación técnica y formación profesional en América Latina**. El reto de la productividad. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva, N°13 / 2014. Disponible en: <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/378>
- CEPAL (2017) **El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género**. Naciones Unidas, Ciudad de México. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42712-mercado-laboral-la-subregion-centroamerica-la-republica-dominicana-realidades>
- CEPAL (2020) **COVID-19 tendrá graves efectos sobre la economía mundial e impactará a los países de América Latina y el Caribe**. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/covid-19-tendra-graves-efectos-la-economia-mundial-impactara-paises-america-latina>
- CEPAL (2020a). **Balance preliminar de las economías de Centroamérica y la República Dominicana en 2019 y perspectivas para 2020**: febrero de 2020 (LC/MEX/TS.2020/3), Ciudad de México. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45200-balance-preliminar-economias-centroamerica-la-republica-dominicana-2019>
- CEPAL (2020b). **CEPALSTAT. Bases de datos y publicaciones estadísticas**. Disponible en: https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e
- Estado de la Nación (2019) **Proyecto de investigación: Pertinencia de la formación técnica profesional en Centroamérica y República Dominicana**, Sexto informe del Estado de la Región, en colaboración con OIT y OIM. Costa Rica, S.P.
- ForeignAffairsLatinoamérica(2020)**Mujeres contra el covid-19: El impacto de la crisis y el recrudecimiento de las desigualdades de género**. Instituto Autónomo de México. Disponible en: <http://revistafal.com/mujeres-contra-el-covid-19/>
- Fundación Carolina (2020). **Igualdad de género y COVID-19. Un enfoque desde la cooperación española, España**. Disponible en: <https://www.fundacioncarolina.es/igualdad-de-genero-y-covid-19-un-enfoque-desde-la-cooperacion-espanola/>
- Gontero, S., & Albornoz, S. (2019). **La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones**. *Serie Macroeconomía del Desarrollo, No 199* Santiago, CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44437-la-identificacion-anticipacion-brechas-habilidades-laborales-america-latina>
- Hanni, M. (2019). **Financiamiento de la enseñanza y la educación y formación técnica y profesional en América Latina y el Caribe**, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 200 (LC/TS.2019/29), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44635-financiamiento-la-ensenanza-la-educacion-formacion-tecnica-profesional-america>
- OIT (2014) **Diagnóstico: Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana**. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/node/7331>
- OIT (2018) **Panorama Laboral 2018**, OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

- OIT (2019) **Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe.** Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf
- OIT (2019a) **Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?** OIT, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf
- OIT/CEPAL (2020) **El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)**, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf
- OIT/CINTERFOR (2017) **El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento**, Uruguay. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp
- PNUD (2020) **El impacto del COVID-19 en la igualdad de género.** Disponible en: <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2020/el-impacto-del-covid-19-en-la-igualdad-de-genero-.html>
- PEN (2016), **Quinto Informe Estado de la Región** / Programa Estado de la Nación, CONARE. – 5 edición. – San José C.R: PEN. Disponible en: <https://estadonacion.or.cr/informes/>

Información de las instituciones de formación profesional

INA – Costa Rica

Sección de transparencia en la página web del instituto

<https://www.ina.ac.cr/transparencia/SitePages/Inicio.aspx>

- Planificación (POI-PEA)
- Presupuesto
- INA en cifras

INSAFORP – El Salvador

Portal de transparencia

<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/insaforp/documents/memorias-de-labores>

- Presupuesto
- Planificación
- Memorias anuales

Información sobre igualdad y equidad de género en el portal del instituto

<https://www.insaforp.org.sv/index.php/121-avisos/792-igualdad-y-equidad-de-genero-en-el-quehacer-del-insaforp>

- Herramientas diseñadas

INSAFORP INTECAP – Guatemala

Portal de información pública del instituto

Disponible en: <https://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/poa.htm>

- Presupuesto
- Planificación
- Memorias anuales

INFOP – Honduras

Portal institucional

<https://www.infop.hn/>

Portal único de información del gobierno

<https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/index.php?portal=357>

- Informes anuales

INATEC – Nicaragua

<https://www.tecnacional.edu.ni/>

INADEH – Panamá

<https://www.inadeh.edu.pa/>

- Memoria

INFOTEP – República Dominicana

Portal de transparencia del instituto

<http://www.infotep.gob.do/transparencia/>

- Presupuesto
- Planificación
- Memorias anuales

Legislación

Costa Rica (1990) Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

El Salvador (2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Guatemala (1999) Ley de dignificación y promoción integral de la mujer.

Honduras (2000) Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Nicaragua (2008) Ley de igualdad de derechos y oportunidades y su Reglamento.

Panamá (1999) Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres.

Políticas y planes de acción para la igualdad

Costa Rica: I Plan de acción de la política Nacional para la Equidad y la Igualdad de Género 2008-2011, II Plan de acción para la Equidad y la Igualdad de Género 2012-2014, III Plan de acción para la Equidad y la Igualdad de Género 2015-2018

El Salvador: Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas 2012, Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020. San Salvador, El Salvador. ISDEMU 2016

Guatemala: Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades 2008-2023

Honduras: Política Nacional de la Mujer de 2010, II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH).

Nicaragua: Programa Nacional de Equidad de Género (PNEG)

Panamá: Política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres 2012, Plan de Acción de igualdad de oportunidades para las mujeres 2016-2019

República Dominicana: Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género - PLANEG I 2000-2005, PLANEG II 2007-2017, PLANEG III 2020-2030.







Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá
y República Dominicana

San José de Costa Rica

Tel : (506) 2207-8700

Fax : (506) 2224-2678

Correo electrónico : sanjose@ilo.org

Página web : www.ilo.org/sanjose