



# Política de Igualdad y Equidad de Género y Plan de Implementación

**Insaforp** 

FORMANDO UN MEJOR EL SALVADOR

 FORMANDO  
EN IGUALDAD



# Política Institucional de Igualdad de Género y Plan de Implementación

Antiguo Cuscatlán, El Salvador, 2019

305.3

P769 Política de igualdad y equidad de género y plan de implementación /  
revisión técnica Jorge Alberto Echegoyen. -- 1<sup>a</sup> ed. -- San  
slv Salvador, El Salv. : INSAFORP, 2019.  
69 p. : il. ; 22 cm.

ISBN 978-99923-39-75-6

1. Igualdad de género. 2. Igualdad de oportunidades. 3. Equidad.  
I. Echegoyen, Jorge Alberto, revisión técnica. II. Título.

BINA/jah

Lic. Ricardo F. J. Montenegro P.

**Presidente de Insaforp**

Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez

**Director Ejecutivo de Insaforp**

Ing. Carlos Benjamín Orozco Castillo

**Sub Director de Insaforp**

**Autora:** Marta Terán de la Quintana, Consultora

Esta Política ha sido elaborada por la consultora Marta Terán para el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

Sin fines comerciales o de lucro, se puede reproducir de manera total o parcial el texto siempre que se indique la autoría y la fuente.

San Salvador, El Salvador, INSAFORP 2019

## MENSAJE DEL PRESIDENTE

Desde el nacimiento del Insaforp, nuestra misión ha sido capacitar a la población salvadoreña para el trabajo decente y productivo, transformando su vida para que contribuya al desarrollo socio económico del país, en la construcción de un mejor futuro.

A lo largo de nuestra trayectoria se han establecido relaciones con organismos nacionales, internacionales, privados e instituciones del Estado, con el único fin de articular la formación profesional a sectores específicos, concretos que en algunos casos han estado excluidos por las condiciones de desigualdad en el país.

Todos estos son nuestros aliados estratégicos; su compromiso y aporte para construir condiciones dignas para todos los sectores de la sociedad, jóvenes, mujeres, población en condiciones de vulnerabilidad y trabajadores de empresas, nos han llevado a realizar cambios profundos en nuestros programas de capacitación para que todas las personas tengan condiciones de equidad e igualdad que no desmeriten sus oportunidades de una vida digna.

Como institución damos cumplimiento a la Normativa Nacional e Internacional y promovemos el enfoque de igualdad y equidad de género, como la base fundamental de los derechos humanos de las mujeres a través de la formación profesional.

Para la conmemoración del 25 de noviembre de este año, ONU MUJERES mantiene una campaña denominada “Pintemos el mundo de naranja”, haciendo alusión al naranja como símbolo de igualdad. En Insaforp retomamos parte de los elementos que brinda el ente rector a nivel internacional para el cumplimiento de los derechos de las mujeres, y es por ello que verán que hemos incorporado el tono

naranja en un logo en forma de mano y el eslogan FORMANDO EN IGUALDAD.

Con estos esfuerzos asumimos la responsabilidad de impulsar los cambios internos y externos necesarios, a través del fomento de conocimientos, estrategias, y acciones afirmativas, que conviertan a la Institución en un modelo de actuación caracterizado por la aplicación del principio de igualdad y equidad.

Sólo me resta reitérles nuestro compromiso que en el Insaforp seguiremos “Formando un mejor El Salvador” con igualdad de género.

Ricardo MONTENEGRO  
Presidente de Insaforp

# **CONSEJO DIRECTIVO DEL INSAFORP**

## **SECTOR EMPRESARIAL**

Lic. Ricardo F.J. Montenegro P. – Presidente

Ing. Ricardo Andrés Martínez Morales Vicepresidente

Licda. Sonia Cecilia Jule de Rivera

Lic. Jorge Isidoro Nieto Menéndez

Lic. Francisco Javier Argueta Gómez

Ing. Luis Alfredo Cienfuegos Escalante

## **SECTOR LABORAL**

Licda. Vilma Sarahí Molina de Huezo

Sr. José Santos García Cordón

Sr. Juan Antonio Hernández Aguirre

Sra. María Antonia Rivera Clará

Sr. José Alfredo Osorio Morataya

## **SECTOR GUBERNAMENTAL**

### **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

Licda. Nora del Carmen López Laínez

Licda. Agustina Beatriz Depaul Flores

### **MINISTERIO DE EDUCACION**

Dr. William Ernesto Mejía Figueroa

Licda. Graciela Beatriz Ramírez de Salgado

### **MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

Inga. Ryna Elizabeth Garay Araniva

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CF	Centros de Formación
FGR	Fiscalía General de la República
FP	Formación Profesional
GCI	Gerencia de Comunicaciones Institucional
GFC	Gerencia de Formación Continua
GFI	Gerencia de Formación Inicial
GIEFP	Gerencia de Investigación y Estudios de la Formación Profesional
GL	Gerencia Legal
GRH	Gerencia de Recursos Humanos
GT	Gerencia Técnica
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
ISDEMU	Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador
OEA	Organización de Estados Americanos

OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PEI	Plan Estratégico Institucional
PGR	Procuraduría General de la República
PNIEMS	Plan Nacional de Igualdad para las Mujeres 2016-2020
REDIFFP	Red de Institutos de Formación Profesional Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití
SEMI	Sistema Estadístico Nacional para la Igualdad
UPE	Unidad de Planificación Estratégica

# TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	1
MARCO JURÍDICO PARA LA IGUALDAD .....	4
MARCO INSTITUCIONAL .....	10
PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA .....	12
OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y ESTRATEGIAS GENERALES.....	14
OBJETIVO GENERAL .....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
ESTRATEGIAS .....	15
ALCANCES DE LA POLÍTICA .....	15
GRUPOS DE INTERÉS .....	15
AMBITOS DE ACTUACIÓN .....	16
ARTICULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES .....	17
MECANISMO INSTITUCIONAL DE GÉNERO.....	18
COMISIÓN DE GÉNERO .....	18
UNIDAD DE GÉNERO .....	19
RESPONSABILIDADES.....	19
MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.....	22
FINANCIAMIENTO .....	23
PRESUPUESTO INSTITUCIONAL.....	23
ESTRATEGIAS DE FINANCIAMIENTO COMPLEMENTARIAS .....	23
VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	24
LÍNEAS DE TRABAJO Y METAS.....	46
MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	53
GLOSARIO.....	55

## PRESENTACIÓN

*La Política Institucional de Igualdad de Género* se concibe como un instrumento estratégico para avanzar en el reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, contenidos en los marcos jurídicos nacionales e internacionales. Se proyecta como herramienta indispensable para la calidad Institucional, que requiere de la transversalidad de género en todo su quehacer interno y todos sus ámbitos de actuación externa.

El mundo laboral es una de las esferas de la vida donde se manifiestan con mayor claridad las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres para su desarrollo personal, el despliegue de sus capacidades, su participación igualitaria y su ciudadanía plena. Esta situación hunde sus raíces en concepciones culturales estereotipadas respecto de lo que es femenino o es masculino, y que posicionan a unas y a otros en diferentes niveles de acceso y control de los recursos.

Diferentes investigaciones muestran que la discriminación económica de las mujeres y la segregación ocupacional son rasgos característicos de la desigualdad del mercado laboral.

No por casualidad ocho de cada diez mujeres se encuentran ocupadas en los sectores que registran mayores índices de subempleo; o que los hombres perciben en términos generales un 15.5% más de salario, incluso en aquellas

ocupaciones típicamente femeninas como es el sector doméstico.

Además, las mujeres son mayoría en el ámbito no estructurado de la economía, donde se desarrollan las actividades menos reconocidas socialmente y más desprotegidas institucionalmente.

Es necesario que las instituciones que sustentan las políticas laborales alrededor del binomio formación-empleo, asuman un rol importante en la aportación de soluciones estructurales al problema. En este contexto, se entiende que la Formación Profesional no es neutra en términos de género y que como todo proceso educativo, formal, no formal o informal, trasmite y reproduce estereotipos que hay que transformar.

Esta transformación demanda una Institución respetuosa con el género, no sólo en sus interacciones con el público externo, sino también en las dimensiones internas que la constituyen, dirigida a eliminar todas las formas de discriminación que se encuentren en su reglamentación, costumbres o comportamientos de las personas.

La Ley de Formación Profesional y el Reglamento le dan la potestad al INSAFORP para la revisión continua del sistema de formación profesional y su adaptación a los cambios sociales y económicos, es decir, su adaptación a los intereses estratégicos y necesidades prácticas de la población y del aparato productivo.

Esta doble vocación de la formación profesional, atender las cuestiones de índole social y de índole económico, posicionan a la Institución en un lugar privilegiado para impulsar cambios y hacer de la capacitación una oportunidad igualitaria para los hombres y las mujeres, por tanto para el desarrollo sostenible de El Salvador.

El INSAFORP asume la responsabilidad de impulsar los cambios internos y externos necesarios, a través del fomento de conocimientos, estrategias, orientaciones metodológicas y acciones afirmativas, que conviertan a la Institución en un modelo de actuación caracterizado por la aplicación del principio de igualdad y equidad.

# MARCO JURÍDICO PARA LA IGUALDAD

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL			
Leyes y regulaciones	Año	Contenido	Ref.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (ONU).	1981	Primer instrumento internacional que no se erige como neutral en términos de género y que promueve la creación de medidas de acción afirmativa para aumentar las oportunidades de participación de las mujeres en todos los ámbitos: político, social, económico y cultural.	Decreto N.º 705 2/6/1981.
Convención Inter-americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belem Do Para (OEA).	1995	Establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y comprometa a los Estados a que incluyan en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, para su logro.	Decreto N.º 430 de 23/8/1995
Convenio N.º 111 sobre la Discriminación	1995	Plantea la urgencia en la aplicación de medidas de	

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL			
Leyes y regulaciones	Año	Contenido	Ref.
(empleo y ocupación). (OIT)		prohibición, sanción legal de la discriminación y emplear acciones positivas para lograr la igualdad real en el trabajo.	
Convenio de la N.º 100, relativo a la Igualdad de Remuneración (OIT)	2000	Obliga a los Estados a fijar y garantizar el índice de remuneración basados en el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.	Decreto N.º 32 de 15/6/2000
Convenio No 156 sobre la Igualdad de oportunidades y de Trato entre Trabajadores, Trabajadoras con Responsabilidades Familiares. (OIT).	2000	Está orientado a eliminar la discriminación en las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, para que en igualdad de condiciones accedan al empleo y la ocupación y reciban un trato igualitario respecto al resto de trabajadores, sin que sus obligaciones.	Decreto Legislativo N.º 29 de 15/6/2000

LEGISLACIÓN NACIONAL			
Leyes y regulaciones	Año	Contenido	Ref.
Constitución de la República	1983	Declara que "todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión" (art. 3 Cn.).	Decreto N° 38 de 15/12/1983
Código Penal	1997	Nuevo Código que, con reformas en el año 1998 y año 2003, incorpora el reconocimiento del acoso sexual y la discriminación laboral como delitos penales. (Art. 165, 200, 246 CP).	Decreto N° 1030 de 26/4/1997.
Reforma Código de Trabajo	2004	Reforma mediante la que se incorpora la prohibición de exigir a las mujeres la prueba de embarazo como requisito para la contratación en los	Decreto 275

LEGISLACIÓN NACIONAL			
Leyes y regulaciones	Año	Contenido	Ref.
		lugares de trabajo (art.30).	
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	2010	Define un marco de garantías y responsabilidades para las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo. Incluye por primera vez en este marco la noción de riesgo psicosocial, contemplando el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.	Decreto Nº. 254, de 17/3/2000
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).	2010	Es la máxima expresión en el país del reconocimiento del problema de la violencia que enfrentan las mujeres	Decreto Nº. 520, de 25/11/2010

LEGISLACIÓN NACIONAL			
Leyes y regulaciones	Año	Contenido	Ref.
		y de la voluntad política para atajarlo. Amplía significativamente los alcances de la Ley anterior (LCDVI) remitiendo a todas las situaciones de violencia que se dan en los ámbitos social, económico y político, proporcionando una mirada del problema y lenguaje comunes al conjunto de la sociedad.	
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador (LIE).	2011	La LIE declara explícitamente la igualdad de hombres y mujeres y la equivalencia en sus condiciones humanas y ciudadanas. Aborda todo los ámbitos referidos a los derechos humanos de las mujeres y dispone acciones positivas que se	Decreto N°. 645, de 17/3/2011.

LEGISLACIÓN NACIONAL			
Leyes y regulaciones	Año	Contenido	Ref.
		desarrollan a través de la Política Nacional de las Mujeres y sus planes de implementación.	
Ley de Ética Gubernamental	Rev. 2011 que deroga la de 2006	Tiene como objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio. Entre otros principios la ley se fundamentó sobre la igualdad de trato a todas las personas y prohíbe la discriminación por razón de sexo, entre otros aspectos.	Decreto N° 873 de 13/10/2011

## MARCO INSTITUCIONAL

La Constitución de la República establece en su artículo 37 que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a la persona trabajadora, manual o intelectual, y para asegurar a la persona y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. En concordancia, en el artículo 40 se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos, como parte de los medios que pone a disposición de la población. En este marco y en 1993 se crea mediante Ley el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (Insaforp). Desde el inicio se constituye como una Institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica. En 1996 inicia operaciones con su propio presupuesto proveniente de las cotizaciones de las empresas del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas. Comienza así el proceso de ordenamiento y regulación de la formación profesional en El Salvador. La Ley de Formación Profesional y Reglamento recogen los objetivos, naturaleza, atribuciones, organización, administración y régimen financiero de la Institución. Estos instrumentos le otorgan la autoridad para utilizar todos los modos, métodos y mecanismos que sean aplicables a la formación profesional,

para el desarrollo socioeconómico del país y de las ciudadanas y ciudadanos y su grupo familiar. Como atribuciones principales se establecen las siguientes:

- Elaborar y revisar periódicamente la Política Nacional de Formación Profesional, precisando objetivos y metas de mediano y largo plazo.
- Organizar, desarrollar y coordinar el sistema de Formación Profesional.
- Realizar investigaciones para determinar necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos calificados.
- Dictar normas y evaluar y aprobar los programas de formación profesional, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Otorgar y autorizar certificación ocupacional a las personas capacitadas dentro del sistema, con base en normas y procedimientos previamente definidos.
- Brindar apoyo técnico a las instituciones dedicadas a la formación profesional.
- Promover la acción formativa con otras instituciones públicas y privadas dedicadas al desarrollo educativo, científico y tecnológico.
- Diseñar programas globales o especializados de formación profesional.
- Formular el proyecto normativo para la complementación y cooperación entre los sistemas de educación formal y no formal.
- Normar y coordinar la vinculación entre la formación profesional institucionalizada y la práctica en las empresas.
- Analizar las recomendaciones, resoluciones y convenios de la OIT y otros organismos internacionales en materia de formación profesional y gestionar su aplicación.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA

En coherencia con *la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres* en El Salvador, la presente política del Insaforp adopta los principios orientadores contenidos en ella:

- **Principio de Igualdad:** Implica el reconocimiento jurídico y de hecho de que todos los seres humanos tenemos las mismas capacidades de poseer y ejercer los mismos derechos, individuales y colectivos. Por ello, todas las ciudadanas y ciudadanos deben recibir igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en la legislación secundaria, así como en la normativa internacional.
- **Principio de Equidad:** Es la condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género. Se define como el conjunto de acciones dirigidas a compensar y corregir las desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres.
- **Principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato:** Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para que hombres y mujeres accedan por sí mismas y en términos iguales a los recursos, servicios y beneficios de la formación profesional, de acuerdo a sus diferentes circunstancias socioculturales. Se prestará especial

atención a los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

- **Principio de no discriminación:** Es la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta contra las mujeres, indistintamente de su condición social, económica, cultural y política. La adopción de medidas especiales dirigidas a corregir desigualdades históricas no se consideran discriminatorias.
- **Principio de transversalidad:** Es el enfoque estratégico que tiene como finalidad la disminución de las brechas de género, integrando de manera igualitaria las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y de hombres en las políticas, normativas, programas y proyectos de la institución.
- **Principio de corresponsabilidad:** La puesta en práctica de la política es de responsabilidad de todas y cada una de las personas y unidades administrativas que conforman la institución, y no solamente de responsabilidad exclusiva de las mujeres o de las comisiones de trabajo que puedan generarse. Asimismo, es responsabilidad de todos los actores del sistema de formación profesional.

# **OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y ESTRATEGIAS GENERALES**

## **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir a eliminar los desequilibrios sociales existentes para las mujeres en el ámbito ocupacional, a través de una gestión institucional y de la formación profesional, respetuosa y alineada con los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.
- Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades.
- Generar información sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la institución y la orientación de las políticas públicas en la materia.
- Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación para las mujeres.

## **ESTRATEGIAS**

- Incorporación transversal del enfoque de género en todas las acciones programáticas, gerencias y unidades de formación y de apoyo, y ámbitos de intervención del Insaforp, para lograr su institucionalización.
- Ejecución de acciones afirmativas a favor de la igualdad de oportunidades, orientadas a facilitar la participación de las mujeres en la formación profesional.
- Promoción de relaciones sólidas y vínculos entre las gerencias y unidades, y con otras instituciones, que hagan posible el funcionamiento de la Política, buscando generar un resultado mayor en conjunto y no la suma de resultados independientes o parciales.
- Consolidación del liderazgo de la Comisión de Género.
- Promoción de la innovación como un eje transversal, apoyando el uso de tecnologías y las buenas prácticas (internas y externas), que respondan de manera más eficaz, eficiente y sostenible a los desafíos de igualdad para las mujeres.
- Apoyo a los esfuerzos institucionales que ya están en marcha y se vienen impulsando en los últimos años.

## **ALCANCES DE LA POLÍTICA**

## **GRUPOS DE INTERÉS**

- Personal del INSAFORP
- Personas facilitadoras e instructoras de Formación Profesional

- Especialistas en diseño curricular y didácticas de la Formación Profesional
- Participantes en los cursos de formación inicial y formación continua
- Centros de Formación Profesional
- Empresas

## AMBITOS DE ACTUACIÓN

### 1. Gestión y administración Institucional

El cumplimiento de las metas jurídicas y políticas de igualdad, requiere de una gestión institucional que respete e integre la diversidad y el género en todos sus ámbitos, interno y externo.

### 2. Gestión del conocimiento en género

La gestión institucional y de proyectos desde una perspectiva de género, requiere de un conocimiento que facilite adoptar una nueva manera de ver las relaciones sociales y de actuar en consecuencia. Este conocimiento se adquiere a través de procesos de sensibilización y de capacitación, pero también de la generación de información, acceso y uso compartido de la misma.

### 3. Gestión de los programas de formación profesional

La igualdad de género como principio de actuación se define desde la concepción misma de los programas, sus mecanismos de ejecución, actividades y evaluación. Esto se construye sobre la base del reconocimiento de que la vida laboral se experimenta de manera diferente por

hombres y mujeres, por tanto las prioridades y necesidades no van a ser necesariamente las mismas para unos y para otras.

#### **4. Investigación**

El conocimiento sobre el mercado laboral y ocupacional es la base para la planificación y ejecución de programas de formación profesional con enfoque de género, orientados a tener impactos en la realidad ocupacional de las mujeres. Además, es herramienta indispensable para la toma de decisiones basada en evidencias.

#### **5. Comunicación Institucional**

Se considera que las comunicaciones son el ámbito que distribuye los estereotipos de género, por tanto juega un rol fundamental en los procesos informales de reeducación de las personas y las instituciones.

### **ARTICULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES**

- Ente rector de la Política Nacional de las Mujeres
- Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva
- Organismos y agencias de cooperación
- Red de Institutos de Formación Profesional Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP)

# MECANISMO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

## COMISIÓN DE GÉNERO

Se constituye la Comisión de Género integrada por una persona representante 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
- Sindicato

La Comisión de Género tendrá un rol central en el seguimiento y evaluación de la Política y su Plan de Implementación, a través de las planificaciones anuales o bianuales que se elaboren.

En la constitución de esta Comisión se procurará la representación de mujeres y hombres, velando por superar la idea de que el “género” es sólo una cuestión de mujeres. La Comisión se reunirá ordinariamente una vez cada cuatro meses, y de forma extraordinaria las veces que considere oportuno. Tendrá como funciones principales velar por los acuerdos establecidos y elaborar los informes anuales de seguimiento del desarrollo de la Política, a través de sus planes operativos. Estos informes estarán dirigidos al

Consejo Directivo, que será el responsable de presentar y difundir los resultados.

Los alcances, la metodología y periodicidad de la evaluación quedarán fijados en los planes operativos, que incluirán indicadores de procesos, de producto y de resultado, sistema de recogida de información, de coordinación y mecanismos de realimentación.

## **UNIDAD DE GÉNERO**

La Unidad de Planificación Estratégica de la Institución asume las funciones de Unidad de Género. Para ello, contará con una persona especialista en la materia, quién será responsable de orientar el proceso, acompañar a las diferentes gerencias y unidades de la institución, y del seguimiento de las acciones.

Asimismo, será referente técnico del proceso y enlace institucional para el trabajo con otras Instituciones.

## **RESPONSABILIDADES**

### **CONSEJO DIRECTIVO**

- Crear las condiciones institucionales que permitan fortalecer el trabajo coordinado y articulado de los diversos mecanismos para implementar la Política.
- Elaborar y difundir lineamientos, directrices, reformas y protocolos, contemplados en la Política.

- Revisar los presupuestos y asignar los recursos humanos y materiales que permitan la ejecución de la Política y su Plan de Implementación.

## **DIRECCIÓN EJECUTIVA**

- Difundir y facilitar el desarrollo de los lineamientos, directrices, reformas y protocolos que emanen del Consejo Directivo.
- Brindar la formación necesaria al personal para la aplicación de los mismos.
- Supervisar la transversalización de género en la planificación estratégica y operativa.
- Asegurar los recursos necesarios para la ejecución de la Política y su Plan de Implementación.
- Promover y facilitar la participación de las diferentes gerencias y unidades en las acciones que se ejecuten.
- Gestionar recursos complementarios ante organizaciones y organismos de desarrollo.
- Participar en la Comisión de Género.

## **COMISIÓN DE GÉNERO**

- 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.

## **UNIDAD DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GÉNERO**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos e instrumentos de planeación institucional.
- Diseñar y desarrollar procesos de monitoreo y evaluación de los servicios, programas y proyectos implementados.
- Dar seguimiento a la puesta en marcha de las acciones encaminadas a la institucionalización del enfoque de igualdad de género en el INSAFORP.
- Proporcionar acompañamiento y asesoría a las gerencias y unidades, en la elaboración de sus planes de trabajo y en la ejecución de acciones.
- Facilitar y canalizar la información a las distintas gerencias y unidades de la institución.
- Informar y asesorar a la Comisión de Género sobre los avances, y dar recomendaciones.
- Actuar como enlace con otras instituciones.

## **GERENCIAS DE FORMACIÓN, DE APOYO Y UNIDADES ESPECIALIZADAS**

- Incluir en sus planificaciones estratégicas y operativas los objetivos, resultados y acciones relacionados con la Política, de acuerdo a sus competencias institucionales.
- Asignar los recursos humanos y financieros necesarios para su logro, garantizando la articulación y participación de su personal institucional, para la

ejecución de lo contenido en la Política y su Plan de implementación.

- Generar datos -cuantitativos y cualitativos- sobre los avances de la Política y su Plan de Implementación.
- Facilitar la formación en género de sus equipos de trabajo.

## MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

El diseño, planificación, seguimiento y evaluación son elementos claves para proyectar el gasto e inversión institucional, dirigido a generar impactos en la igualdad de género.

Por ello, se construirá un sistema de monitoreo y evaluación, que articule el presupuesto con los servicios proporcionados y los resultados, así como para articular el área técnica y el área financiera de la institución.

Para esto, se requiere un sistema de indicadores y de registro sistemático de información, que faciliten:

- Medir el nivel de logro de los resultados.
- Establecer la relación entre los recursos asignados y los resultados obtenidos.
- Establecer la relación entre los resultados que se esperan y los recursos a asignar.

## **FINANCIAMIENTO**

### **PRESUPUESTO INSTITUCIONAL**

El presupuesto institucional será el primer medio de financiación de la Política y su Plan de Implementación. En consecuencia, se tomará en consideración al momento de elaborar los presupuestos anuales, así como sus planes y programas de ejecución de inversión y gasto.

### **ESTRATEGIAS DE FINANCIAMIENTO COMPLEMENTARIAS**

#### **Cooperación Internacional**

El Insaforp podrá gestionar los recursos necesarios ante la Cooperación Internacional, a fin de ampliar los alcances de los procesos de desarrollo para el cumplimiento de lo contemplado en la Política y Plan de Implementación.

#### **Cooperación e inversión conjunta entre el sector público y el privado**

Con el propósito de optimizar recursos materiales, técnicos, humanos y financieros, se promoverá la participación de los sectores privados y socios del Insaforp, para ejecutar acciones conjuntas que potencien los resultados.

## **VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

El objetivo de la revisión de la Política será fortalecer su eficacia y consolidar sus resultados. Se realizará al finalizar el periodo establecido en su Plan de Implementación o en caso que se identifiquen áreas emergentes no consideradas inicialmente.

Las modificaciones a la presente Política de Igualdad de Género serán comunicadas por el Consejo Directivo, previo conocimiento y aprobación de la Comisión Institucional de Género, y deberán hacerse del conocimiento de todo el personal de la Institución

La presente Política Institucional entrará a regir a partir de su aprobación y se hará del conocimiento de todo el personal de la Institución y socios del Insaforp.

## NO PARTIMOS DE CERO

En el año 2012, el Insaforp inicia un proceso de análisis y consulta de género, que dio como resultado el Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género en el año 2013 y su primer plan operativo para el periodo 2014-2016. Su propósito principal fue la incorporación transversal de la perspectiva y criterios de género en diferentes ámbitos estratégicos y operativos de la institución.

Este trabajo se da en un contexto jurídico y político de país en el que emergen avances en materia de derechos humanos de las mujeres. En el año 2011 se aprueba la LIE y en el año 2012 la LEIV entra en vigencia. Asimismo, y durante ese periodo, se actualiza la Política Nacional de las Mujeres y en el año 2016 se elabora el Plan Nacional de Igualdad para las Mujeres 2016-2020 (PNIEMS).

Este Plan se constituye en el referente actual y es la herramienta principal de política pública del Estado salvadoreño en materia de igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal. Para la formación profesional, el PNIEMS señala un conjunto de acciones dirigidas a promover la igualdad y no discriminación en el acceso y desarrollo de la formación técnica y vocacional, la matrícula y permanencia de las mujeres en carreras no tradicionales, el acceso a programas de orientación vocacional, que acompañen el cambio de estereotipos ocupacionales, y la construcción de los mecanismos y

herramientas que erradiquen cualquier tipo de discriminación.

## **HITOS PRINCIPALES EN EL RECORRIDO DEL INSAFORP**

- La conformación de la Comisión Institucional de Género, que representa el compromiso con la igualdad de género y la voluntad de institucionalizarlo, por cuanto es el mecanismo de monitoreo y toma de decisiones en relación a la ejecución del Plan de Igualdad. Esta Comisión ha tenido y continúa teniendo un rol fundamental en la ejecución de las acciones de género en la institución.
- La incorporación de una especialista en género que hace operativo el proceso, asesora, acompaña, planifica y monitorea.
- El involucramiento del personal en diferentes actividades que contribuyen a informar, sensibilizar y desarrollar masa crítica en torno al tema.
- Formación de personal en competencias en género a través de capacitaciones especializadas.
- Las investigaciones realizadas en torno a problemáticas y barreras de género para la participación de las mujeres en la FP, que han explorado nuevos campos hasta ahora invisibilizados y que abren oportunidades de mejora basadas en la evidencia.
- La elaboración de medidas de política para mejorar la participación de las mujeres en ámbitos ocupacionales no tradicionales para ellas y en los programas donde están sub-representadas.

- El desarrollo de herramientas y de capacitación en género dirigidas a personas e instituciones proveedoras de formación profesional.
- La instalación de ventanillas especializadas en las sedes del Programa Ciudad Mujer
- La participación en otros programas y compromisos de país para el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres y acceso a la FP.

### **HERRAMIENTAS DE TRABAJO GENERADAS**

- ≈ Guía para planificar, presupuestar y monitorear con enfoque de género.
- ≈ Guía para la implementación de la formación profesional con enfoque de género.
- ≈ Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los centros de formación fijos.
- ≈ Guía para el diseño curricular de la formación profesional con perspectiva de género.
- ≈ Guía práctica de comunicación no sexista
- ≈ Estrategia institucional para la prevención de los riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- ≈ Propuesta de medidas para fomentar la participación de las mujeres en los programas de Formación Continua.
- ≈ Propuesta de medidas para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del programa Empresa -Centro.

## **EL PROBLEMA: La discriminación de género en el mundo de la formación profesional**

La Formación Profesional no es neutra en términos de género. De un lado, como todo proceso educativo, reproduce estereotipos de género y percepciones dominantes; de otro, es reflejo de lo que ocurre en el mercado laboral.

### **El currículum oculto en la formación profesional**

Las investigaciones recientes indican que todavía está fuertemente presente el “currículum oculto” en la formación docente en El Salvador y, por tanto, también en la formación profesional. El currículum oculto engloba los aspectos no explícitos del currículum formal, que transmiten y refuerzan roles, valores y atributos discriminatorios y sexistas. Este currículum se transmite mediante las actitudes, imágenes, textos y materiales que se utilizan, los conocimientos que se valoran y las prácticas y comportamientos tanto del cuerpo directivo y facilitador como de las propias familias y el alumnado. Aunque la intención sea proporcionar una educación en igualdad, persisten elementos que marcan la infravaloración y dependencia de lo femenino a lo masculino, de forma no siempre evidente.

En Informe del Relator Especial de Naciones Unidas sobre el derecho a la educación<sup>1</sup>, se señalan algunos problemas y estereotipos mundiales sobre las cuestiones de género en la formación, que se proyectan a todos los centros de formación:

- Se manifiestan expectativas distintas sobre las habilidades intelectuales de niñas y niños (se cree que ellas son inherentemente menos inteligentes que ellos).
  - Se ofrece menor retroalimentación a las niñas. Se estima que las niñas tienen ocho veces menos contacto con los maestros que los niños.
  - Las niñas tienen menores expectativas sobre sí mismas en la escuela; y piensan que fuera de la escuela en mayor medida su futuro consiste primariamente en ser esposas y madres.
  - Las bajas expectativas de las maestras y de las niñas son reforzadas por libros de texto, currículum y materiales de evaluación en los que no aparecen las figuras femeninas.
- 

<sup>1</sup> Muñoz Villalobos, Vicente (2006). Los derechos económicos sociales y culturales. El derecho a la educación de las niñas. Informe del relator especial sobre el derecho a la educación. Comisión de Derechos Humanos. 62.º período de sesiones. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/50318715/El-derecho-a-la-educacion-de-las-ninas-Informe-del-Relator-Especial-sobre-el-derecho-a-la-educacion>.

- Persiste la utilización del lenguaje y una comunicación sexistas que hacen invisibles a las niñas y las mujeres y refuerzan estereotipos discriminatorios.
- Las mujeres son víctimas de asaltos sexuales y hostigamiento por parte de maestros y compañeros. Las autoridades educativas a menudo no son conscientes de este tipo de ataques e incluso pueden mostrarse reacias a intervenir, especialmente si consideran que semejante conducta es “natural”.

Si bien la mayor parte de la discriminación por razones de género no es consciente ni deliberada, algunas investigaciones han encontrado que, con frecuencia, el personal docente desarrolla expectativas sobre el desempeño o la continuidad académica de sus estudiantes con base en su sexo, raza, clase social, apariencia, entre otras características.

### **La segmentación por sexo: “carreras y cursos de hombres” y “carreras y cursos de mujeres”**

El primer fenómeno objetivo que expresa la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mundo de la formación y del trabajo es la segregación por sexo de la formación y las ocupaciones.

Es frecuente hablar de áreas de formación masculinizadas o no tradicionalmente femeninas, donde las mujeres están sub-representadas (las mujeres son menos del 35% de participantes) o áreas de formación feminizadas o no

tradicionalmente masculinas, donde los hombres están sub-representados (los hombres son menos del 35% de participantes). El hecho de optar por ramas distintas no es en sí el problema. La desigualdad se ubica en las consecuencias de esa segmentación.

Los trabajos tradicionalmente masculinos gozan normalmente de mayores salarios, acceden en mayor medida a la formalidad y, por tanto, a las prestaciones. Además, son más reconocidos y valorados socialmente que los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres.

De otro lado, existe una segmentación vertical expresada en la desigual distribución de mujeres y hombre en los puestos de decisión y poder. Según un estudio reciente del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)<sup>2</sup> basado en el análisis de datos de más de 70.000 empresas de todo el mundo, las mujeres latinoamericanas están sub-representadas en los cargos de liderazgo (directorios, presidencias y gerencias). En el 73% de las firmas latinoamericanas consideradas en el estudio no había ni una sola mujer en nivel gerencial.

---

<sup>2</sup> Fuente:<https://www.nytimes.com/es/2017/03/07/como-romper-el-techo-de-cristal-en-las-empresas/>

La segmentación por sexo es un problema porque:

- Limita las posibilidades de mujeres y hombres de optar a la formación que desean y de desarrollarse profesionalmente en el campo de su elección.
- Limita las posibilidades de las empresas y las organizaciones de aprovechar la diversidad del talento de hombres y mujeres en función de sus diferentes experiencias.
- Refuerza las desigualdades de género en el mercado laboral. Las mujeres se forman principalmente en ocupaciones con condiciones laborales más precarias, salarios más bajos y mayor informalidad.
- Limita las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos de decisión en las organizaciones y, por tanto, de progresar en el mercado de trabajo.

### **Las brechas de género en la formación profesional**

La segmentación por sexo de la formación profesional, tanto horizontal como vertical, pone de manifiesto las brechas de género: las diferencias entre mujeres y hombres en un determinado ámbito, que implican desigualdad y, por lo tanto, desventaja para uno de ellos; normalmente, para las mujeres.

Las principales brechas de género en la formación profesional en El Salvador son las siguientes:

- Menos participación global de las mujeres en la formación profesional que los hombres.
- Mujeres sobre-representadas en los programas cortos, con menor salida laboral (Programa Habil)

- Técnico Permanente), hombres sobre-representados en los cursos y carreras más largos y técnicos, donde se invierten más recursos y con mayor salida laboral (Formación Continua y programa Empresa Centro).
- Las mujeres son una minoría de las formadoras tanto en áreas tradicionalmente masculinizadas como en las mayoritariamente ocupadas por mujeres.
  - Según datos del Programa Empresa Centro (2015), las mujeres desertan más que los hombres en todas las carreras debido a mayores obstáculos para estudiar: dependencia económica, control de la familia o la pareja, responsabilidades del cuidado y domésticas etc.

Estas brechas de desigualdad en la formación técnico-profesional refuerzan las brechas de género existentes en el mercado laboral (DIGESTYC, 2015).

Algunas de las principales son las siguientes:

- Las mujeres acceden al mercado laboral mucho menos que los hombres. La tasa de actividad masculina supera casi por el doble la tasa de participación femenina; solo el 46,7% de la población femenina lo hace de forma remunerada, mientras que sí lo hace el 80,2% de los hombres en edad de trabajar.
- Mayor requerimiento en educación y formación a las mujeres para insertarse en el mercado laboral. La PEA femenina en 2015 contaba con 8,4 años de estudio de promedio, mientras que la PEA masculina

se situaba por debajo, con 8,0 años de estudio (2015). Si bien con 1-3 años de educación la participación laboral de los hombres es del 85,4% y la de las mujeres casi la mitad (43,4%), para niveles educativos de 13 años o más la tasa de participación femenina (67,1%) se acerca a la masculina (75,6%) (2013).

- Peores empleos para las mujeres. El 42% de mujeres trabajadoras activas se ubican en cuenta propia sin local y servicio doméstico y el 43% es asalariada. En el caso de los hombres, son muchos más los asalariados es (64%) y menos los que se sitúan en el primer grupo (23% de los hombres).
- Significativa segmentación laboral por sexo. Se evidencia la sobre-representación de las mujeres en actividades como comercio, hoteles y restaurantes (44% del total de mujeres trabajadoras remuneradas), el trabajo doméstico (11%) y la industria manufacturera (19%). Los hombres, por su parte, se distribuyen en un mayor número de ramas: las principales son la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (27%), comercio, hoteles y restaurantes (21%), industrias manufactureras (14%) y construcción (9%).
- Persiste una importante brecha de género salarial. Las mujeres cobran de media un 16% menos que los hombres. A mayor nivel educativo, mayor brecha salarial, excepto en el grupo de más nivel educativo (10-12 años) donde la brecha es del 15%, al igual que en el grupo de nivel educativo más bajo.

- El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado sigue recayendo sobre todo en las mujeres. Las mujeres dedican cerca de tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Este es el principal obstáculo para su inserción en el mercado de trabajo.

### **El acoso sexual**

La desigualdad de género también da lugar a otro tipo de fenómenos, muchas veces poco visibles por estar “naturalizados” en la sociedad. Uno de los más graves es la violencia contra las mujeres. El acoso sexual es su principal manifestación en el ámbito educativo y formativo, y también en las empresas en que se realizan las prácticas de algunos programas.

El acoso sexual se define como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Según la OIT, para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

En El Salvador es un delito tipificado en el Art. 165 del Código Penal. Constituyen acoso sexual las frases, tocamientos, señas u otras conductas con contenido o insinuaciones sexuales dirigidas a una persona y que no son deseadas por esta.

Aunque los hombres pueden ser víctimas de acoso sexual, la mayor parte de las víctimas son mujeres. El acoso sexual es una forma de discriminación y violencia por razón del

género que guarda relación con los roles, expectativas y valores atribuidos socialmente a hombres y mujeres.

La mayor parte de los casos de acoso sexual no se denuncian por diversas razones. En muchos casos las instituciones y los centros de formación carecen de protocolos y lineamientos para atender estas situaciones y las víctimas tienen miedo a las represalias y a ser culpabilizadas de la situación que viven. Es importante recordar que el hecho de que no se denuncie no quiere decir que no exista.

## ESTRATEGIA DE CAMBIO

El Plan de Implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género, centrará sus acciones en continuar construyendo igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, en el acceso y resultados de la Formación Profesional.

En este entorno, la teoría de cambio del Plan supone que aumentarán las oportunidades de las mujeres siempre y cuando:

1. Se consolide una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.
2. Se construyan y gestionen condiciones que permitan la participación de las mujeres en los programas de formación profesional en igualdad de oportunidades, lo que incluye acciones afirmativas para su logro.
3. Se genere información sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la Institución y la orientación de las políticas públicas en la materia.
4. Se contribuya a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación para las mujeres.

## **El Insaforp tendrá una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres**

**Si,**

- Se armonizan los instrumentos normativos, de planificación y presupuesto, con los principios de igualdad y no discriminación.
- Se actualiza la normativa interna que incide en las relaciones de género.
- Se fortalecen las competencias técnicas en género de todo el personal de la institución.
- Se aprovecha y potencia al personal interno con competencias ya desarrolladas para que actúen como multiplicadores del cambio.
- Se monitorea y evalúa el desempeño profesional desde la perspectiva de género.
- Se incide en el contexto laboral para sensibilizar y promover el cambio de actitudes y prácticas.
- Se promueve la reflexión conjunta en torno a los temas críticos de género en la Formación Profesional

**Entonces,**

- El Insaforp contará con marcos normativos y de planificación sensibles al género
- El personal del Insaforp tendrá los conocimientos y herramientas técnicas para aplicar el enfoque de género en su desempeño profesional.

- El personal del Insaforp estará mejor informado y será más sensible a las problemáticas de género.
- Se habrá contribuido a construir capacidades en el Insaforp, que garanticen la continuidad y sostenibilidad de las acciones para la igualdad.

### **Porque,**

La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formación profesional requiere de una institución con capacidades suficientes que, junto con el marco normativo y el compromiso de alto nivel, generen respuestas más eficaces y eficientes, inmediatas y sustentables. Asimismo requiere de personas sensibles y con competencias idóneas, que promuevan los cambios necesarios desde todos los niveles y ámbitos de especialización.

**Se mejorarán las condiciones que permitan la participación de las mujeres en los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades**

**Si,**

- Se desarrollan y estandarizan instrumentos para asegurar que los currículos de formación profesional se elaboran con el enfoque de género transversalizado.
- Se cuenta con especialistas en desarrollo curricular con competencias en género.
- Se generan lineamientos específicos de transversalización de género en la práctica profesional de las personas instructoras y facilitadoras.
- Se capacita a estas personas en la aplicación de métodos y técnicas para la transversalización de género en su práctica profesional.
- Se audita la aplicación del enfoque de género en la ejecución de acciones formativas, para la mejora continua de las personas instructoras y facilitadoras y de los centros de formación.
- Se ejecutan estrategias de sensibilización y educación en género a socios estratégicos de la formación profesional: centros de formación y empresas.
- Se promueve el uso de nuevas tecnologías para la escalabilidad de la capacitación a todos los socios estratégicos de la formación profesional.

## **Entonces,**

- Las personas especialistas de la formación profesional (curriculistas, personas instructoras y facilitadoras) desarrollarán e implementarán acciones formativas que integran la perspectiva de género transversalizada en todo el proceso.
- Los centros de formación disminuirán las barreras directas o indirectas de discriminación para el acceso y permanencia de las mujeres en igualdad de oportunidades.
- Las acciones formativas serán más pertinentes para las mujeres, disminuyendo su condición de vulnerabilidad.
- Las brechas de acceso y de resultados de la Formación Profesional para las mujeres se irán acortando.

## **Porque,**

Proporcionar acceso oportuno y de calidad en la formación profesional, requiere que se tengan en cuenta las diferencias entre los géneros y los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres para acceso, calidad y permanencia en el mercado de trabajo, desde el diseño de la formación hasta la medición de los resultados.

Esto pasa por contar con las personas con las competencias idóneas, así como con otros socios estratégicos (centros de formación y empresas) con las capacidades y sensibilidad para promoverlo.

## **Se generará evidencia sobre la situación de las mujeres en la formación profesional para la toma de decisiones**

**Si,**

- Se refuerza el sistema de información de la institución, que asegure datos oportunos sobre la situación y condiciones de las mujeres en la formación profesional. Se continúan realizando investigaciones sobre los efectos e impactos de la formación profesional en las mujeres.
- Se fortalece a los centros de formación con herramientas para la recopilación de datos sobre la situación de las mujeres en los cursos de formación profesional.
- Se investiga la participación de las mujeres en diferentes sectores de la economía, así como las barreras que encuentran en su desarrollo profesional.
- Se divultan periódicamente datos e investigaciones sobre la situación de las mujeres en la formación profesional.

**Entonces,**

- Se promoverá la toma de decisiones basada en las evidencias generadas por la investigación y datos, para la formulación de programas y medidas de formación profesional, que contribuyan a la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el acceso y resultados de la formación profesional.

- Las acciones formativas serán más efectivas y eficientes, al contar con una comprensión mayor de las dimensiones y alcances de la discriminación y desigualdad de género.
- Las estrategias y acciones formativas para la igualdad estarán mejor focalizadas y priorizadas.

### **Porque,**

La comprensión de los alcances, la naturaleza, las causas y las consecuencias de la desigualdad de género en la formación profesional, promueve tanto estrategias efectivas para atender y prevenir la situación, como para monitorear los progresos.

**El Insaforp contribuirá a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación y violencia hacia las mujeres**

**Si,**

- Se sensibiliza y educa al personal de la Institución y a los socios estratégicos, sobre sobre las normas sociales y estereotipos que toleran la discriminación y violencia hacia las mujeres.
- Se sensibiliza a las empresas para mitigar los factores de riesgo de discriminación y violencia hacia las mujeres.
- Se elaboran y divultan lineamientos y herramientas para toda comunicación visual y escrita institucional, de los centros de formación y socios ejecutores de la formación profesional.
- Se fortalecen o desarrollan las competencias de personas responsables de generar mensajes, para informar adecuadamente y para campañas de concientización sobre estereotipos y violencia que enfrentan las mujeres.
- Se impulsan estrategias de comunicación innovadoras que promuevan cambios en las normas, actitudes y comportamientos en las relaciones de género.

**Entonces,**

- El Insaforp será una institución libre de estereotipos de género y violencia de cualquier tipo, que actuará como

agente de cambio de las relaciones de género en la formación profesional.

- La formación profesional será más accesible, oportuna, integral y de mayor calidad, mitigando los efectos de corto y largo plazo de la discriminación y violencia hacia las mujeres.
- Los socios estratégicos de la formación profesional – también agentes fundamentales del cambio- estarán más informados para cuestionar todas las formas de discriminación y violencia que enfrentan las mujeres en el ámbito ocupacional.
- Se contribuirá a una transformación progresiva de los modelos dañinos de masculinidad.

### **Por qué,**

La erradicación de la discriminación y violencia que enfrentan las mujeres pasa por iniciativas de prevención primaria, que involucren al Insaforp y socios de la formación profesional, para que actúen como agentes de cambio cuestionando las desigualdades y las normas sociales que perpetúan y refuerzan -directa o indirectamente- la tolerancia de estereotipos y violencia hacia las mujeres. Esto también implica una transformación de los modos y medios de transmisión de mensajes que incidan en los cambios de comportamiento, considerando que la comunicación, expresada a través del lenguaje y las imágenes, no es neutra en términos de género.

## LÍNEAS DE TRABAJO Y METAS

**Objetivo 1. Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.**

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
Armonización de los instrumentos normativos, de planificación y presupuesto institucionales, con los principios de igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Transversalizar la perspectiva de género en todos los instrumentos de planificación estratégica y presupuesto, para asegurar que la equidad e igualdad de género es una meta institucional compartida por todas las instancias, ámbitos de trabajo y personas.</li><li>≈ Elaborar la Política y el Protocolo de atención al acoso laboral y acoso sexual, para garantizar la tolerancia cero a la violencia que enfrentan las mujeres.</li><li>≈ Actualizar la Política Nacional de la Formación Profesional con género transversalizado, para hacer visible las necesidades e intereses de las mujeres e influir en todo el sistema de formación profesional.</li><li>≈ Incorporar consideraciones de género en los instrumentos contractuales del INSAFORP -derivados de los procesos de adquisición y contratación de servicios de</li></ul>

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
	capacitación y servicios de outsourcing- que comprometan a proveedores con el respeto y promoción de la igualdad de género.
Monitoreo y evaluación de la institucionalización de género en todas las instancias y ámbitos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>≈ Medir la institucionalización de género, a través de la aplicación de estándares en todas las instancias y ámbitos de actuación, para identificar avances, vacíos y orientar hacia resultados.</li> </ul>
Formación especializada en género a mujeres y hombres que trabajan en la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>≈ Ejecutar un programa anual de formación en género dirigido al recurso humano del INSAFORP, para que adquieran las competencias necesarias, según áreas de especialización.</li> <li>≈ Formar al personal clave en auditoría participativa de género, para que actúen como multiplicadores de cambio en sus equipos de trabajo.</li> </ul>

**Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades.**

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
Diseño y desarrollo de los programas de formación profesional con criterios no sexistas y discriminatorios	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Transversalizar el enfoque de género en el diseño de los cursos de Habilitación y de los cursos de Empresa-Centro, para asegurar que los materiales y herramientas de la formación profesional incorporan esta perspectiva desde su concepción.</li><li>≈ Capacitar a personas facilitadoras y monitoras en ejecución de acciones formativas con enfoque de género, para garantizar la pertinencia de las acciones y promover la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos ocupacionales.</li></ul>
Integración de la perspectiva de género en la gestión de los centros de formación profesional y otras instancias proveedoras	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Implementar en los centros de formación fijos donde se desarrollan programas permanentes, la Guía de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, para promover una gestión con enfoque de género.</li></ul>

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>≈ Evaluar desde el enfoque de género a los centros de formación, para la identificación y transformación de las condiciones de atención a mujeres.</li> </ul>
Auditoría de la aplicación del enfoque de género en la ejecución de acciones formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>≈ Auditar en las acciones formativas la transversalización del enfoque de género, para monitorear la aplicación de instrumentos de contratación.</li> </ul>

**Objetivo 3. Generar evidencia sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la Institución y la orientación de las políticas públicas**

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
Fortalecimiento del sistema de información de la Institución, que asegure datos oportunos sobre la situación y condiciones de las mujeres en la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Elaborar una batería de indicadores de género, para ser incorporados en el monitoreo de todos los programas de formación profesional.</li><li>≈ Construir la línea base sobre la situación y condiciones de las mujeres en los programas de formación profesional.</li></ul>
Investigación y estudios de los procesos y resultados de la formación profesional, desde la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Desarrollar investigaciones anuales, que den respuesta a las necesidades de información y conocimiento en género y formación profesional, priorizadas en cada momento.</li><li>≈ Publicar los resultados de las investigaciones, para toma de decisiones en políticas públicas.</li></ul>

**Objetivo 4. Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación y violencia para las mujeres**

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
Sensibilización y educación informal para un ambiente laboral libre de estereotipos y violencia de género	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Ejecutar una campaña interna anual sobre relaciones de género, incluyendo prevención y erradicación de la violencia, que influya en los comportamientos y actitudes de las personas.</li></ul>
Ejecución de estrategias de comunicación que contribuyan a transformar los estereotipos de género, que habitualmente se identifican en el mercado de trabajo y en la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"><li>≈ Implementar lineamientos de comunicación visual y escrita inclusiva y no sexista, que hagan visibles a las mujeres y sus diferencias.</li><li>≈ Ejecutar una campaña anual con énfasis en la prevención y erradicación de la violencia que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, para sensibilizar a los socios estratégicos del INSAFORP y grupos meta.</li></ul>

LÍNEAS DE TRABAJO	METAS
Sensibilización al sector empleador y trabajador, sobre los estereotipos de género del mundo laboral, que dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en la formación profesional	≈ Ejecutar un programa anual de sensibilización en género dirigido a personal de recursos humanos de las empresas y personal de empresas inscritas en el Programa Empresa-Centro, para incidir en el lado de la demanda de empleo.

## MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Sistema de Monitoreo y Evaluación del Plan de Implementación tendrá como características:

- Contribuir a la gestión exitosa, suministrando información oportuna y de calidad para la toma de decisiones.
- Mostrar de manera clara los objetivos y las líneas de trabajo del Plan de Implementación, siendo así un mecanismo de comunicación y entendimiento común entre participantes.
- Generar la base para la gestión del conocimiento y facilitar la identificación de factores de éxito y lecciones aprendidas.
- Contribuir a la rendición de cuentas a diferentes grupos de interés.

El monitoreo dará seguimiento a lo planificado anual o bianualmente y la evaluación proporcionará una valoración del Plan, tomando en cuenta el impacto y el resultado sobre los grupos metas y agentes de cambio.

La evaluación se realizará aplicando los criterios de pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad. Las evaluaciones se realizarán a partir de la estrategia de cambio, siendo la cuestión clave la identificación de los aspectos que funcionaron y los que no funcionaron y la comprobación de las causales.

El monitoreo y evaluación de la Política y el Plan de Implementación estará a cargo de la UPE, que trabajará en forma coordinada con el resto de gerencias y unidades de la Institución. Tendrá como funciones principales el diseño de instrumentos de registro y sistematización de información, la consolidación de información para seguimiento de indicadores, elaboración de informes de avances y rendición de cuentas ante las diferentes instancias de la Institución. Para ello, deberá elaborar el plan de monitoreo anual y la evaluación bianual.

### **Lineamientos generales para el monitoreo y la evaluación**

- La Política y su Plan de Implementación serán monitoreados permanentemente por la UPE, promoviendo los avances a partir de los informes que presente a la Comisión Institucional de Género.
- El UPE dispondrá los mecanismos e indicadores necesarios para vigilar el cumplimiento de los objetivos y resultados de la Política y Plan de Implementación.
- El monitoreo de los avances se realizará cada tres meses y su evaluación cada dos años.
- Para efectos del monitoreo, la UPE solicitará la información trimestral a las gerencias y unidades responsables y corresponsables de la ejecución de las actividades, además de aplicar los instrumentos que estime pertinentes en cada momento.
- Las incorporaciones o modificaciones que resulten del monitoreo, serán acordadas por la Comisión

Institucional de Género y aprobadas por el Consejo Directivo.

- La evaluación podrá ser interna, externa o mixta, contando en todos los casos con la participación de todas las instancias involucradas.
- La UPE difundirá los resultados del monitoreo y la evaluación.

## GLOSARIO

**ACCIONES AFIRMATIVAS:** estrategias concretas destinadas a la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

**ANÁLISIS DE GÉNERO:** forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, y políticas sobre los hombres y las mujeres, en razón de su género. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos

**AUTONOMÍA DE LAS MUJERES:** la autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La

capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su propio cuerpo (autonomía física), y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones)

**DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:** es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** se refiere a una situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato se pueda justificar por otros factores objetivos.

**ESTEREOTIPO:** idea preconcebida sobre las cualidades y forma de actuar de las personas; se transmiten de generación en generación, influyendo negativamente sobre quienes se aplican. El estereotipo de género es la idea fija y repetida sobre lo que creemos propio de todas las mujeres, y sobre lo que creemos propio de todos los hombres.

**LENGUAJE INCLUSIVO:** es aquel que utiliza el género femenino y masculino en sus expresiones, de forma que tanto hombres como mujeres quedan incluidos en él.

**LENGUAJE SEXISTA:** se refiere al uso exclusivo de uno de los dos géneros para referirse a ambos, excluyendo al otro.

**SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL:** concentración diferenciada de mujeres y hombres en ramas de actividad y ocupaciones socialmente consideradas como femeninas o masculinas, respectivamente.

**SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL:** se refiere a la concentración de mujeres en niveles jerárquicos más bajos dentro de las ocupaciones y sectores en los que participan con hombres.

**TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** es la aplicación de la dimensión de género a todos los procesos institucionales, de manera que cada intervención, interna y externa, se analiza y evalúa en términos de los efectos e impactos diferenciados entre hombres y mujeres, de manera que ambos puedan beneficiarse por igual. El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros.

**VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** violencia dirigida contra la mujer en razón de su género. Se trata de la violencia ejercida por los hombres contra las mujeres en su deseo de obtener poder, dominación o control. Es una violencia que le causa muerte, daño o sufrimiento físico,

sexual o psicológico a la mujer, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad, y que ocurre tanto en el ámbito público como en el privado. Es considerada la más vergonzosa violación de los derechos humanos.