

# Estudio sobre género en la formación profesional

## Centroamérica y República Dominicana

2020



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## Experiencias exitosas para la igualdad de género

En el marco del Estudio sobre Igualdad de Género en la Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana, efectuado entre los meses de junio y noviembre del año 2020, se solicitó a las instituciones de formación profesional identificar y describir buenas prácticas desarrolladas para procurar la igualdad en el acceso, permanencia y egreso de mujeres en los distintos servicios de formación y capacitación ofrecidos.

Para este ejercicio se facilitó una guía que incluía una definición y 7 criterios para la identificación de las experiencias:

- Una **buena práctica** es una experiencia que ha resultado ser efectiva para promover la igualdad en el ingreso, la permanencia, el egreso y/o la inserción laboral de mujeres a nivel técnico. Ha sido experimentada y se ha comprobado que funciona.
- **Criterios** para selección:
  - a. **Innovación o creatividad:** características que hacen de especial interés esta práctica para otras personas o instituciones.
  - b. **Eficacia/impacto:** debe haber producido beneficios y debe ser posible documentar este impacto de alguna manera.
  - c. **Replicabilidad:** puede ser aplicable en contextos distintos.
  - d. **Sostenibilidad:** sus beneficios seguirán produciéndose a mediano o largo plazo.
  - e. **Pertinencia:** cómo contribuye esta práctica a la promoción de la igualdad de género en la formación profesional.
  - f. **Ética y responsabilidad:** responde a los intereses y necesidades de la población destinataria, está apegada a la ética y a las normas nacionales e internacionales.
  - g. **Eficiencia y ejecución:** la utilización de los recursos (humanos, financieros, materiales) se dirigió efectivamente a alcanzar el impacto deseado.

Finalmente se reportan un total de 7 prácticas, que además fueron compartidas con todas las instituciones durante sesiones virtuales de trabajo realizadas durante el proceso de investigación y que se resumen a continuación.

## Contenido

### [INA – Costa Rica](#)

Estrategia de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y el Abuso Sexual Extrafamiliar en el Instituto Nacional de Aprendizaje.....	3
Proceso de Fiscalía para la prevención y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual.....	6
Rompiendo moldes .....	9

### [INSAFORP - El Salvador](#)

Proyecto de implementación piloto de la “Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres .....	11
---	----

### [INFOP - Honduras](#)

Programa ciudad mujer .....	14
-----------------------------	----

### [INATEC - Nicaragua](#)

Guía Metodológica para la Integración de Enfoque y Buenas Prácticas de Género en Documentos Curriculares. ....	16
--	----

### [INFOTEP - República Dominicana](#)

Proyecto de colaboración INFOTEP/ Tui Academy / Hoteles de Bávaro Punta Cana.....	17
Proceso de capacitación y asistencia técnica para el fortalecimiento del grupo de mujeres Chicolala.....	19
Diseño del sendero “Secreto del Sonido” .....	21

**Experiencia:**

Estrategia de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y el Abuso Sexual Extrafamiliar en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

**Antecedentes**

La práctica inicia en el año 2011 como una “Experiencia Demostrativa de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y el Abuso Sexual Extrafamiliar” en la Unidad Regional Huetar Caribe del INA. Sin embargo, por los buenos resultados alcanzados, en el año 2014 se toma la decisión de extender la iniciativa a tres Unidades Regionales más: Huetar Norte, Brunca y Chorotega. La meta a largo plazo es que cada una de las nueve regionales del instituto cuente con la capacidad instalada para atender y prevenir la violencia contra las mujeres.

La experiencia se desarrolla bajo el liderazgo de la la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género del INA (APIEG), a través de la articulación de esfuerzos y voluntades de distintos actores institucionales, que se enriquecen con la experiencia institucional acumulada en la atención de las poblaciones más vulnerables, para así impulsar una serie de acciones que contribuyan a la permanencia de las mujeres en los servicios de capacitación y formación profesional que brinda el instituto.

**Objetivo General**

Fortalecer la capacidad institucional para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar y el abuso sexual extrafamiliar en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

**Objetivos Específicos**

- Impulsar acciones para la prevención de la violencia intrafamiliar y abuso sexual extrafamiliar en la Unidades Regionales del INA.
- Procurar la permanencia de mujeres en la capacitación y formación profesional mediante acciones de acompañamiento para el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia.
- Brindar apoyo económico a mujeres en situación de violencia cuando éste se requiera para garantizar su permanencia en los servicios.
- Fortalecer los vínculos entre la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) y la Unidades Regionales para facilitar el desarrollo y la sostenibilidad del proyecto.

**Proceso**

La ejecución de esta estrategia se realiza por fases, donde se van sumando unidades regionales de acuerdo con los criterios de disposición y compromiso de trabajo a favor de la igualdad y la equidad de género (por ejemplo, al identificar participación institucional en las Redes Locales de Atención a la Violencia o acciones específicas para favorecer la permanencia de las mujeres en los procesos de capacitación y formación profesional). También se consideran las zonas que han sido priorizadas desde el gobierno para atender problemas como el desempleo, la pobreza y la desigualdad.

En cada sede regional donde se implementa la estrategia se desarrollan actividades en 3 componentes:

1. Fortalecimiento de la capacidad instalada de la Unidad Regional para enfrentar la violencia intrafamiliar y el abuso sexual extrafamiliar, con una perspectiva sostenible.
2. Prevención de la violencia intrafamiliar y el abuso sexual extrafamiliar mediante la promoción del derecho a una vida libre de violencia, con el propósito de generar conciencia y transformación de los patrones socioculturales que propician y legitiman la violencia.
3. Aporte de ayudas económicas a mujeres en situaciones de violencia para facilitar la permanencia en los servicios de capacitación y formación profesional.

Básicamente se ejecutan acciones para atender de manera integral la situación que enfrentan las mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar, respondiendo a políticas nacionales e internacionales en el tema de atención y prevención de la violencia contra las mujeres. Se trabaja de acuerdo con el entorno en el que están inmersas las personas y se desarrolla un proceso de acompañamiento dirigido a al fortalecimiento personal y a la atención de sus necesidades prácticas. Se ajusta la estrategia según las necesidades de las mujeres de las diferentes zonas geográficas del país.

---

### **Resultados**

En el año 2014 se realizó una evaluación de impacto de dicha experiencia con resultados muy positivos:

- Destaca la importancia del fortalecimiento personal de las mujeres como un aspecto que favorece la permanencia y conclusión en los procesos de capacitación y formación profesional.
- Señala la relevancia de la ayuda económica como un factor determinante en el proceso de formación de las mujeres dada su condición de violencia, dentro de la cual se encuentra la violencia patrimonial. Esta ayuda económica favoreció la autonomía de la población meta.
- El acompañamiento con el que contaron las participantes durante la experiencia es un pilar esencial para evitar la deserción.

La estrategia se ha implementado de manera exitosa en cuatro de las nueve Unidades Regionales de la Institución.

---

### **Sostenibilidad**

Uno de los componentes de la estrategia es justamente la sostenibilidad. En él se plantean acciones para establecer la capacidad instalada que cada Unidad Regional requiere para enfrentar la violencia intrafamiliar y el abuso sexual extrafamiliar, entretejiendo mecanismos de coordinación que permitan consolidar una adecuada atención de esta problemática. Está diseñado para ser implementado desde la etapa inicial del proyecto, con el fin de que constituya una plataforma permanente en la construcción de las etapas siguientes.

En este sentido, se establecen responsabilidades institucionales claras desde los diferentes ámbitos de acción y diversos niveles de autoridad: Dirección de la Unidad Regional, Proceso de

---

Servicio al Usuario, Responsables de los Centros de Formación, Equipo de Bienestar Estudiantil, personal docente y Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.

La experiencia institucional en la atención a estas mujeres subraya la necesidad de que la institución desarrolle acciones que favorezcan su atención profesional y la aplicación de medidas temporales de apoyo para compensar desventajas sociales. Entre las primeras se encuentran:

- Necesidad de contar con espacios físicos que garanticen la privacidad.
- Mecanismos de coordinación para fortalecer el trabajo interdisciplinario.
- Personal capacitado y con entrenamiento especializado en la atención de personas afectadas por la violencia.

Entre las medidas temporales o medidas afirmativas para favorecer la permanencia de las personas afectadas en los procesos de capacitación y formación profesional están:

- Apoyo en la atención de responsabilidades familiares. En el caso de mujeres víctimas de violencia la situación se agrava porque sus recursos personales se ven afectados para enfrentar las exigencias asociadas a la familia y al estudio, por lo tanto, se requiere acciones específicas en este sentido.
- Análisis de aspectos administrativos y técnicos: tales como cupos garantizados en algunas especialidades, acciones para solventar necesidades educativas especiales, trámites para la participación en procesos de acompañamiento, ayudas económicas, otros.

---

### Condiciones necesarias

La metodología de la estrategia está fundada en tres premisas básicas de trabajo:

- Enfoque de género.
- Enfoque de derechos humanos.
- Enfoque de Empleabilidad.

El éxito de este proyecto está ligado al compromiso de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género y las diferentes instancias involucradas en las Unidades Regionales, así como en la definición de mecanismos de coordinación entre éstas. Además, es indispensable la permanencia del personal involucrado, así como la disponibilidad del tiempo para la realización de las tareas asignadas.

En caso de que sea necesario, se deben realizar coordinaciones interinstitucionales para procurar un mayor alcance de esta estrategia.

---

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género. 2020.

---

**Experiencia:****Proceso de Fiscalía para la prevención y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual****Antecedentes**

En junio del año 2011 se publicó en el periódico oficial La Gaceta un nuevo Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual con el objetivo de solventar vacíos en la normativa anterior e incluir en un solo cuerpo legal los procedimientos de investigación, tanto para el personal como para la población estudiantil denunciada. En este mismo mes la Junta Directiva de la Institución (INA) aprobó una nueva política institucional mediante el acuerdo 086-JD-2011, que propone: "Promover el desarrollo de un entorno institucional libre de toda forma de violencia y discriminación y fortalecer las condiciones de seguridad para garantizar que se prevenga, se desaliente y se sancione el hostigamiento sexual".

Por lo tanto, en atención a este ordenamiento jurídico, a la política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), del Plan Nacional de la No Violencia (PLANOVI) y su III Plan de acción, se impulsa por la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) y por la Asesoría Legal, con el apoyo de la Presidencia Ejecutiva, la creación de un Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual la cual se ubica en APIEG para brindar apoyo psicológico y legal a las personas denunciantes, así como para desarrollar planes preventivos en materia de hostigamiento sexual a nivel de la Institución.

Fecha de creación: 22 de abril del 2018

Fecha de inicio de funciones: 8 de mayo 2019

**Objetivo General**

Crear un proceso de fiscalía a lo interno de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, para la prevención y atención de denuncias de hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

**Objetivos Específicos**

- Ofrecer acompañamiento psicológico y legal a las personas denunciantes de hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Brindar protección legal y psicológica a la víctima de acoso desde el inicio del proceso hasta su finalización, así como el seguimiento respectivo posterior a la resolución.
- Desarrollar planes y acciones preventivas a nivel institucional en materia de hostigamiento sexual.

**Imagen 5.** Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual



Fuente: INA.

## Proceso

Para la elaboración de la propuesta de creación del Proceso se realizaron reuniones, entrevistas y se aplicaron formularios para la recolección de información y determinar la necesidad y alcance que debía tener.

Por acuerdo NO. 012-2018-JD de la Junta Directiva del INA, la creación fue aprobada en la sesión Ordinaria NO. 4830 celebrada el 22 de enero del 2018.

## Resultados

- Organización de charlas informativas sobre la Ley y el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual. A continuación, el total de población estudiantil y funcionariado atendido, según período:  
Año 2018: 2544 personas  
Año 2019: 1955 personas  
Año 2020: 62 personas (en curso)
- Acompañamiento legal y/o psicológico a la víctima de hostigamiento sexual. Se detallan los casos en los que se brinda el servicio de acompañamiento legal y/o psicológico, cuando la víctima así lo solicite.  
Año 2018: 6 casos  
Año: 2019: 28 casos  
Año:2020: 8 casos (en curso)
- Producción y difusión de material informativo en formatos sencillos.
- Se realiza seguimiento de los procedimientos disciplinarios.
- Capacitación y asesoramiento a equipos de Bienestar estudiantil (Orientación, Trabajo Social y Psicología) de Unidades Regionales sobre el abordaje del hostigamiento sexual.
- Se genera un espacio en intranet del INA para acceso de la población funcionaria a documentación para su divulgación masiva.

En proceso:

Campañas de sensibilización en contra del hostigamiento sexual, no está enfocada exclusivamente en la víctima, como ha sido la práctica tradicional, sino también está dirigida a las posibles personas acosadoras, con el fin de prevenir su accionar

Sistema de registro de casos de Hostigamiento sexual en la institución.

## Sostenibilidad

La sostenibilidad del proceso se garantiza a través de 4 factores:

- Normativa: la Fiscalía tiene establecida sus funciones en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual del INA
- Recurso humano: la Fiscalía cuenta con una estructura ocupacional definida la cual está nombrada a tiempo completo y la distribución de las tareas dentro del equipo de trabajo, ha permitido la atención de personas e impartir distintas charlas.
- Recursos financieros: se cuenta con presupuesto propio para el desarrollo de las actividades programadas.
- Planificación institucional: se incluye como parte del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2025 y de la Política de Igualdad de Género del INA (II plan de Acción 2019-2023)

### **Condiciones necesarias**

Definición de funciones específicas para la atención del Hostigamiento Sexual vía Reglamento.

Asignación presupuestaria y recursos humanos acordes a las funciones.

---

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género. 2020.

---

## Antecedentes

En el año 2013 se crea la Política de Igualdad de Género del INA (2013-2022) y su primer Plan de Acción 2013-2017, aprobados mediante acuerdo de Junta Directiva N°007-2013-JD del 21 de enero de 2013. Esta Política articula los esfuerzos realizados por años, en procura de cerrar las brechas de género entre hombres y mujeres en la Formación Profesional.

Uno de los ejes estratégicos de dicha Política contempla la promoción y acceso de mujeres y hombres en áreas no tradicionales y otro de ellos, estrechamente relacionado, procura la

**Imagen 6.** Invitación para feria virtual



Fuente: INA

permanencia y egreso de estudiantes en el INA en condiciones de igualdad. Es en este contexto, en el que se inscribe el proyecto “Rompiendo Moldes”, en el cual, a partir del año 2017, se retoma una experiencia de acompañamiento a mujeres estudiantes en el Centro Nacional Especializado en Electrónica (CENATE), desarrollada de manera conjunta entre la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género y ese centro en año 2009.

Como parte de las acciones de estos ejes estratégicos, se ha impulsado la participación de mujeres en programas caracterizados por la poca presencia femenina y se han desarrollado acciones para acompañarlas durante los procesos de formación, favoreciendo de esta manera su permanencia en ellos.

## Objetivo General

Incorporar en el mercado de trabajo formal, mujeres egresadas de programas del INA en áreas de poca participación femenina.

## Objetivos Específicos

- Aumentar el número de mujeres en los servicios de capacitación y formación profesional (SCFP) no tradicionales para su sexo.
- Garantizar condiciones óptimas para la permanencia de las mujeres en los servicios de capacitación y formación.
- Establecer alianzas con el sector empresarial para la contratación de mujeres egresadas de programas del INA en áreas no tradicionales.

## Proceso

El desarrollo de la estrategia comprende tres fases:

- Diagnóstico: se visitan las nueve Unidades Regionales del INA, con el fin de presentar la propuesta y conocer la realidad de la región, en relación con aspectos tales como: la oferta formativa que ofrece especialmente en áreas que tradicionalmente han contado con una baja matrícula de mujeres, la cantidad de mujeres cursando programas no tradicionales para su sexo y la demanda empresarial de la zona.

- Implementación: En el desarrollo de esta etapa planifican las acciones que hacen posible la ejecución de la Política de Igualdad de Género.
- Evaluación: es una tarea permanente de la cual se espera tener insumos que hagan posible las correcciones, mejoras o cambios necesarios para garantizar la pertinencia y el éxito de este.

### Resultados

Dentro de las acciones realizadas en el marco de esta estrategia destacan:

- Ferias Vocacionales Exploratorias, dirigidas a mujeres, donde las asistentes tienen contacto con las especialidades técnicas tradicionalmente masculinas, que incluyen acciones de interacción y exploración, para despertar intereses vocacionales en estas áreas (en el año 2020 el evento será virtual).
- Realización de encuentros de mujeres para presentar áreas de mayor demanda laboral y de menor participación femenina.
- Seguimiento a las mujeres matriculadas en áreas de mayor demanda laboral.

**Imagen 7.** Ferias vocacionales “Rompiendo moldes” 2017 y 2018.



Fuente: INA

A partir de los diagnósticos aplicados, se ha logrado:

- Caracterizar la experiencia concreta en las distintas regiones del país, para promover acciones específicas para generar cambios a favor de la igualdad de género en la formación profesional.
- Identificar buenas prácticas y el desarrollo de propuestas de acción para fortalecer la capacidad institucional, desde una perspectiva de género.

### Sostenibilidad

La iniciativa cuenta con el apoyo de las altas autoridades de la institución tanto para la realización de las acciones como para la designación de presupuesto. Se realiza mediante el trabajo conjunto y articulado entre la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género y las Unidades Regionales.

### Condiciones necesarias

Compromiso de las jefaturas institucionales, Unidades Regionales y Núcleos de Formación para realizar las ferias vocacionales Rompiendo Moldes.

Coordinaciones interinstitucionales e intrainstitucionales para realizar los procesos de invitación a mujeres.

Designación presupuestaria para las actividades y la asignación de ayudas económicas para las estudiantes.

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género. 2020.

Experiencia:

Proyecto de implementación piloto de la “Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres

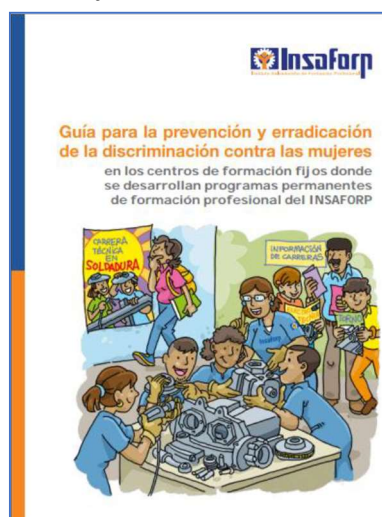
### Antecedentes

A partir del año 2014 el INSAFORP impulsa una serie de acciones para promover la igualdad y equidad de género en la formación profesional. El camino inicia con la aprobación del Primer Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género y la creación de la Comisión Institucional de Género. Posteriormente, en el año 2016 se desarrolla la investigación titulada: “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”.

La investigación permitió identificar que, si bien los procedimientos y prácticas de reclutamiento, selección y formación para las carreras y cursos de formación profesional no discriminan de forma directa a las mujeres para acceder y formarse en áreas no tradicionalmente femeninas, persisten “formas de hacer” que reproducen y fortalecen estereotipos y prácticas discriminatorias y sexistas en los procesos.

Es así que se decide desarrollar, en el año 2016, una “Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los Centros de Formación Fijos donde se Desarrollan Programas Permanentes de Formación Profesional del INSAFORP”. En el año 2018 se diseña el plan de aplicación piloto de la guía en 3 centros de formación con los que trabaja el instituto.

**Imagen 8.** Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en la formación



Fuente: INSAFORP

### Objetivo General

Contribuir a mejorar las condiciones y oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres en los procesos de la formación profesional, sin discriminación de ningún tipo.

### Objetivos específicos

Poner a disposición del INSAFORP y de sus centros colaboradores acreditados, un instrumento que les permita identificar, conocer, prevenir, atender y erradicar progresivamente cualquier discriminación por razones de género contra las mujeres.

Se espera que sirva de la siguiente manera:

- A los Centros de Formación para poner en marcha las medidas necesarias para prevenir y erradicar la discriminación de género contra las mujeres en sus procesos de enseñanza-aprendizaje
- Al INSAFORP: Como instrumento para fortalecer sus programas de formación incluyéndola como anexo de obligatorio cumplimiento en bases de licitación, términos de referencia y

mandatos de compra para los centros de formación profesional fijos ejecutores de los programas.

- A los Centros de Formación y al INSAFORP: Como instrumento para fortalecer capacidades en igualdad de género del personal que ejecuta los programas de formación profesional y del personal del INSAFORP relacionado con su desarrollo, ejecución y monitoreo.

---

## Proceso

El trabajo se ha realizado a través de 6 etapas:

- **Realización del Estudio:** como primer paso se identificaron, a través un estudio, las prácticas que discriminan de forma directa o indirecta a las mujeres para acceder y formarse en áreas no tradicionalmente femeninas. Se logra identificar “formas de hacer” que reproducen o fortalecen estereotipos o prácticas discriminatorias sexistas en el proceso de formación.
- **Creación de la guía e instrumentos:** a partir de los resultados del estudio, se crea la guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres, con la que se pretende reducir las brechas identificadas en el estudio. Como anexo a la guía se elaboran cuatro instrumentos para apoyar en el abordaje del tema:
  - a. Manual de Convivencia
  - b. Lineamientos de comunicación con lenguaje No Sexista
  - c. Protocolo de atención en casos de Bullying y acoso sexual
  - d. Guía metodológica para la prevención y erradicación de la discriminación contra la mujer.
- **Implementación de proyecto piloto con 3 Centros de Formación Profesional:** Con el apoyo de los Centros se hace un piloto que permite identificar mejoras a los instrumentos, así como tomar en cuenta otros aspectos de contexto, limitaciones, retos, etc.
- **Correcciones a partir del piloto:** con los insumos de la aplicación, se hacen ajustes necesarios, antes de replicarse a nivel nacional con todos los Centros de Formación.
- **Implementación Gradual con los demás Centros de Formación:** a través de los términos de referencia para la contratación de servicios de capacitación y formación por el INSAFORP, se hará de obligatorio cumplimiento que los Centros de Formación implementen la guía y los instrumentos en todas las acciones formativas.
- **Monitoreo y evaluación de resultados de la Guía:** se tiene previsto realizar, posteriormente, un nuevo estudio en el que se mida el impacto de la implementación.

---

## Resultados

- Se desarrollan estudios que permiten identificar acciones que discriminan a la mujer en la formación profesional y que sirven como insumo para la creación de guías e instrumentos.
  - Diseño de instrumentos que permiten implementar de manera clara a los Centros de Formación acciones que permitan reducir las brechas identificadas en los estudios.
  - Los instrumentos han sido consultados y validados con los Centros de Formación, lo que ha permitido una construcción participativa con todos los actores del sistema de formación profesional.
  - El proceso se puede replicar en los distintos Centros de Formación.
-

## **Sostenibilidad**

Se identifican 3 factores clave para la sostenibilidad de la iniciativa:

- Involucramiento de los centros de formación en la construcción de herramientas que permitan la reducción de la discriminación o violencia contra las mujeres en las acciones formativas.
- Hacer a los participantes actores clave del proceso, dando su opinión y retroalimentación sobre actividades, actitudes o acciones que no aporten a la reducción de las brechas identificadas en las acciones formativas.
- Monitoreo y evaluación de las acciones formativas de forma constante, en la que se garantice la total y completa aplicación de los instrumentos

---

### **Condiciones necesarias**

Se debe tomar en cuenta la variedad de Centros de Formación con los que se cuenta, así como los programas, cursos y tipo de población que cada centro atiende, aunque los instrumentos son iguales para todos, la forma de abordarlos según las variables mencionadas anteriormente es diferente en cada caso.

Es necesario hacer campañas de comunicación para que tanto los Centros de Formación como las personas participantes de los cursos conozcan más sobre las herramientas que pueden utilizar y cómo hacerlo.

Se recomienda partir en cada caso de un estudio o investigación que permita detectar brechas y que sirva como insumo para crear el plan a implementar en los Centros de Formación.

---

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. 2020.

---



Experiencia:  
Programa ciudad mujer

### **Antecedentes**

En fecha 31 de agosto del año 2016 se firmó un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional para la habilitación, funcionamiento, regulación y sostenibilidad del Programa Presidencial Ciudad Mujer en Honduras. Este programa ofrece a las mujeres hondureñas servicios de atención integral bajo un mismo techo para contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida. En esa visión, el papel del INFOP es brindar capacitación técnica vocacional a las mujeres beneficiarias, pero además habilidades para la vida, educación financiera y formación microempresarial.

### **Objetivo General**

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en Honduras en las áreas de autonomía económica, atención a la violencia, salud sexual y reproductiva, educación comunitaria y otras afines, mediante una red de servicios ofrecidos de manera integral por las instituciones públicas competentes.

### **Proceso**

En fecha 3 de mayo de 2016, mediante Decreto Ejecutivo en Consejo de Ministros No. PCM-031/2016, se crea el Programa Presidencial Ciudad Mujer como un mecanismo efectivo de articulación e integración interinstitucional bajo un mismo techo, de servicios de atención, prevención, protección y reparación, congruentes con las necesidades de las mujeres. Se procura la prestación de servicios de alta calidad técnica, con continuidad en la atención, el uso eficiente de los recursos disponibles, la participación social, así como la defensa y promoción de los derechos. Todo lo anterior a través de centros de atención integral denominados Centros Ciudad Mujer, que tienen como propósito general apoyar el empoderamiento de las mujeres y brindarles oportunidades que les permitan mejorar sus condiciones de vida, las de sus familias y contribuir al desarrollo económico y social del país.

### **Resultados**

El INFOP asume un papel importante en el impulso de la autonomía y el empoderamiento personal y colectivo de las hondureñas. Desde que inició Ciudad Mujer ha formado más de 7,000 mujeres en áreas de capacitación técnica vocacional, habilidades para la vida, educación financiera y formación microempresarial.

### **Sostenibilidad**

El Programa Ciudad Mujer se ha vinculado a las metas que ha definido el Estado en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta es la plataforma de articulación del trabajo que realizan las instituciones que participan en el Programa, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrados en mejorar la igualdad para responder a las necesidades de las mujeres, niños y las personas más necesitadas y desfavorecidas, reforzada con la implementación de la metodología de la planificación estratégica institucional con enfoque de resultados, género y derechos.

---

**Condiciones necesarias**

El INFOP utiliza parte de su presupuesto para la formación de estas mujeres y además tiene personal contratado exclusivamente para brindar la atención requerida dentro del Programa. Merece destacar que es una labor conjunta entre todas las instituciones de gobierno, ya que se brinda una atención integral desde apoyo psicológico, formación, cuidado de dependientes hasta asesorías para emprendimiento y para la inserción laboral.

---

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Formación Profesional, INFOP. 2020.

---



Experiencia:

Guía Metodológica para la Integración de Enfoque y Buenas Prácticas de Género en Documentos Curriculares.

### Antecedentes

El Gobierno de la República de Nicaragua, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Humano, se ha propuesto profundizar en la ruta de restitución de derechos, para lo cual es clave la Educación Técnica y Formación Profesional. Se ha considerado esencial trabajar tanto en el acceso a ella, como en su calidad, de forma que se facilite el fortalecimiento de competencias y capacidades para la vida laboral y el desarrollo humano.

Tomando como base la Ley de Igualdad de Condiciones y Oportunidades (2008) y la Cartilla de Igualdad Absoluta Entre Hombres y Mujeres en Nicaragua (2010), se decide desarrollar en el año 2018, una Guía Metodológica para la Integración de Enfoque y Buenas Prácticas de Género en Documentos Curriculares.

### Objetivo General

Integrar la perspectiva de género en todos los documentos curriculares del INATEC, para impulsar cambios desde este nivel en la Educación Técnica y Formación Profesional.

### Proceso

La guía parte de un marco conceptual para ubicar a las personas que van a trabajar en la temática, siguiendo la siguiente lógica argumentativa: género, igualdad, igualdad de derechos y oportunidades, estereotipos, brechas, equidad y enfoque de género.

Se establecen acciones para integrar el enfoque de género en tres ámbitos:

1. Módulo formativo: por ejemplo, incluye la revisión de los conocimientos, valores y actitudes contenidas en el documento, la corrección de elementos que puedan contener estereotipos de género y lenguaje sexista y discriminatorio.
2. Guías didácticas: considera la revisión de actividades observando los principios de igual y equidad; la inclusión de lenguaje inclusivo, no sexista, no discriminatorio; la promoción de actividades que destaquen el rol protagónico y el liderazgo de las mujeres en cada ámbito; y destacando los saberes de las mujeres como generadoras de conocimiento.
3. Manuales para las personas estudiantes: considera elementos como la inclusión de figuras de hombres y mujeres por igual, así como fuentes bibliográficas con equidad.

### Resultados

Se capacita al personal a cargo del desarrollo y actualización curricular en la institución. Se ha logrado ajustar los documentos curriculares de 12 carreras técnicas y están en proceso de revisión 66 cursos.

### Sostenibilidad

Forma parte de la visión del gobierno, se sustenta en el marco nacional para la igualdad y se está institucionalizando mediante la capacitación de personal, validación de productos a nivel metodológico y con sectores productivos y actualización de documentos curriculares.

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Tecnológico Nacional, INATEC. 2020.



Experiencia:

Proyecto de colaboración INFOTEP/ Tui Academy / Hoteles de Bávaro Punta Cana

### Antecedentes

Para atender las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan muchas personas jóvenes de la República Dominicana, se desarrolla a partir del año 2018 un proyecto de colaboración entre el INFOTEP, Tui Academy y Hoteles de Bávaro Punta Cana, para apoyar a esta población en la búsqueda de un empleo.

### Objetivo General

Brindar capacitación técnico profesional a población joven, especialmente mujeres, en condiciones de vulnerabilidad y desarrollar conexiones laborales a través de pasantías en empresas apadrinadoras que promuevan el progreso y la mejoría económica de las personas participantes.

### Proceso

La relación de colaboración se orienta a la inclusión de personas jóvenes, fundamentalmente madres solteras y personas que han crecido sin sus padres, que necesitan aprender un oficio para la inserción laboral. Este programa no solo desarrolla procesos de habilitación para el trabajo, sino que brinda ayuda psico-emocional para la resolución de traumas familiares, de convivencia y trabajo en equipo, al tiempo que brinda conocimientos sobre los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

Durante el proceso de formación se imparten talleres relacionados a la búsqueda de empleo, que incluyen aspectos como redacción de hojas de vida efectivas y desarrollo de estrategias para tener una buena entrevista de trabajo. Estas personas, al contar con la acreditación del INFOTEP y práctica laboral, tienen mayor facilidad para ubicarse en un empleo.

**Imagen 9.** Participantes del Proyecto de colaboración INFOTEP/ Tui Academy / Hoteles de Bávaro Punta Cana



Fuente: INFOTEP

### Resultados

Durante el proceso de colaboración, las personas graduadas han sido satisfactoriamente colocados en el Sector de Hotelería y Turismo. Entre el 2018 y 2020 se ha logrado beneficiar a alrededor de 110 personas mediante formación en las áreas de:

- Camarista de Piso
- Camarero de Restaurantes
- Inglés

- Barista
- Camarero de Bares

---

### **Sostenibilidad**

En el proyecto se generan las condiciones necesarias para que las personas participantes logren la permanencia y egreso exitoso. Desde la entrevista inicial se identifican posibles barreras en áreas como transporte, alimentación, conectividad y cuidado de dependiente, que son cubiertos en el marco del programa. También se ha trabajado en el ajuste de los programas a las características de la población beneficiaria. Estos elementos se complementan con un acompañamiento y soporte constante desde la coordinación de Tui Academy y el INFOTEP durante todo el proceso de capacitación.

---

### **Condiciones necesarias**

Es fundamental atender las barreras que enfrenta la población meta, por ejemplo, la falta de recursos para transporte y alimentación o el apoyo para cuidado de personas dependientes, que son situaciones que podrían contribuir al abandono del proceso de formación. También es importante trabajar con el sector empleador para acordar horarios flexibles que permitan la conclusión de los procesos de formación.

---

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana. 2020.

---



Experiencia:

Proceso de capacitación y asistencia técnica para el fortalecimiento del grupo de mujeres Chokolala

### **Antecedentes**

En el municipio de Imbert, provincia Puerto Plata en la República Dominicana, se encuentra Chokolala, una fábrica de chocolate artesanal que forma parte del Centro de Madres Ana Idalia Navarro. Es una empresa que se compone por 22 mujeres productoras de chocolate orgánico, quienes durante 28 años se han dedicado al cultivo del cacao y desde el 2013, visionarias y emprendedoras, abren sus puertas al público con una iniciativa de turismo rural comunitario.

El objetivo de este grupo es brindar inclusión a las mujeres para mejorar su calidad de vida y contribuir al desarrollo económico y social de la comunidad.

Actualmente, ofrecen un tour experiencial que incluye degustación de chocolate y vino, recorrido por el sendero de cacao y por el interior de la fábrica comunitaria. Por esta práctica, en el año 2018 recibieron un reconocimiento por parte del Ministerio de Turismo por la eficiencia y calidad en la oferta de sus productos turísticos, junto a tres organizaciones más, como Unidades Productivas que integran el Proyecto de Turismo Comunitario Sostenible.

El INFOTEP brinda apoyo a este grupo de mujeres en el periodo 2013-2014, mediante un plan integral que considera acciones de asesoría, capacitación y asistencia técnica definidas y ejecutadas para Chokolala.

### **Objetivo General**

Apoyar a la mejora de la competitividad empresarial, mediante acciones de asesoría, capacitación y asistencia técnica.

### **Proceso**

El proceso inicia con la detección de necesidades de la empresa y, a partir de ese ejercicio, se define un plan para la asesoría, capacitación y asistencia técnica. Es importante destacar que tanto la definición de necesidades como la determinación del plan se efectúa de manera participativa con la facilitación de un asesor empresarial del INFOTEP, para garantizar la generación de conocimientos y aprendizajes de utilidad para la empresa.

Es así como las mujeres de Chokolala fueron las protagonistas en la definición y ejecución de las actividades estratégicas para la mejora en las áreas de mercadeo y venta de sus productos, incluyendo el recorrido por las plantaciones de cacao como sendero ecoturístico.

Las acciones que se desarrollan con el apoyo del INFOTEP incluyen:

- Investigación de necesidades de los clientes
- Elaboración de materiales promocionales
- Rotulación de los senderos
- Realización de visitas promocionales a los colmados.

**Imagen 10.** Proceso de asistencia técnica a la empresa Chokolala.

Fuente: INFOTEP

### Resultados

Gracias al proceso de acompañamiento técnico, se ha logrado un importante incremento en los ingresos por concepto de ventas.

### Sostenibilidad

El grupo de mujeres que compone Chokolala, es un equipo duro con prácticamente tres décadas de trabajo en el cultivo del cacao, es notable el empoderamiento y el compromiso por mejorar sus condiciones de vida. Su trayectoria ha sido de constante crecimiento y ha contado con la asistencia técnica y capacitación del INFOTEP, además se ha logrado vincular de manera exitosa a proyectos de turismo sostenible acompañados por JICA y cuentan con el asesoramiento de Ministerio de Turismo. Todos estos factores permiten la sostenibilidad de resultados.

### Condiciones necesarias

Para la replicación de esta experiencia, es necesario contar con materiales didácticos y contenidos adecuados a las características del grupo, que en general es de baja escolaridad.

También es muy importante, para lograr el éxito en un proyecto comunitario, identificar una estructura de liderazgo que permita la coordinación de las acciones. En este sentido, que sea la figura responsable de convocar y dar seguimiento en el cumplimiento de los planes establecidos.

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana. 2020.



Experiencia:  
Diseño del sendero “Secreto del Sonido”

### Antecedentes

Como parte de la Estrategia Nacional de Desarrollo y atendiendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, una de las prioridades del gobierno dominicano es desarrollar el turismo comunitario sostenible, las capacidades locales y el aprovechamiento de los recursos, como alternativa, además de los servicios turísticos tradicionales de sol y playa.

En ese marco se ejecuta el proyecto Turismo Comunitario Sostenible, en las provincias de la región norte, auspiciado por la Agencia Internacional de Cooperación del Japón JICA, implementado desde el 2016 entre el INFOTEP, el Ministerio de Turismo y el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo.

Sonido del Yaque, es un proyecto Ecoturístico, en la comunidad Los Calabazos, del municipio de Jarabacoa, provincia La Vega. Fundado por la líder comunitaria Sra. Esperanza Marte en el año 1997, inició como un rancho típico restaurante, ofreciendo comida criolla hecha en leña a los turistas que practicaban deportes acuáticos en el río Yaque del Norte. El proyecto se ha desarrollado con un grupo de mujeres y hoy poseen 10 cabañas rústicas con capacidad para 60 personas, desarrollan actividades folclóricas, cuentan con senderos y el acceso a escalar en las montañas el Mogote y Pico Duarte. Se trata de un Proyecto de carácter asociativo comunitario, por lo que las ganancias generadas son distribuidas entre las 35 familias que habitan la comunidad.

En los primeros trimestres del año 2019 el INFOTEP ejecutó el programa **Emprendedor de Turismo Comunitario Sostenible** donde fueron certificadas 18 mujeres pertenecientes al proyecto.

### Objetivo General

Apoyar en la mejora de la competitividad empresarial, mediante acciones de asesoría, capacitación y asistencia técnica.

### Proceso

La coordinación de capacitación del proyecto de turismo comunitario identificó la necesidad de fortalecer el grupo como Unidad Productiva y solicitó la intervención de un asesor de capacitación del INFOTEP. En respuesta a esa demanda se contrató a una facilitadora experta en turismo sostenible, quien impartió el programa de 80 horas de instrucción, Emprendedor de Turismo Comunitario Sostenible, enfatizando en el contenido temático y la metodología en aspectos prácticos para el involucramiento activo de las mujeres, quienes con empeño y creatividad aprovecharon los recursos disponibles para implementar lo aprendido.

A partir de esta formación diseñaron el sendero “Secreto del Sonido”, como atractivo adicional al servicio, lo que ha incidido en que los visitantes se adentren e interpreten la vida cotidiana de la comunidad Los Calabazos.

## Resultados

El grupo de mujeres como equipo, tomó la decisión de aplicar el conocimiento adquirido durante la formación, diseñando y poniendo en servicio el sendero, lo que a su vez repercutió en:

- Mayor valoración de los recursos naturales que poseen: río, montaña, flora, aire puro, vegetación.
- Enriquecimiento de su producto, porque además en el marco de este proyecto solicitaron y se les impartió un curso para el diseño y eburnación de letreros ecoturísticos
- Embellecimiento del entorno del proyecto y mejoramiento de la interpretación de flora por parte de la comunidad y visitantes.
- Mayor aprovechamiento de los recursos locales y comunitarios para ampliar la cobertura en las atracciones ofrecidas al visitante, incrementando más llegadas de turistas nacionales e internacionales y por ende más recursos económicos y calidad de vida.

**Imagen 11.** Sendero “Secreto del Sonido”



Fuente: INFOTEP

## Sostenibilidad

El grupo tiene un claro interés por el aprovechamiento de los recursos naturales. El diseño del Sendero Sonido del Secreto, justamente valora y amplía el atractivo turístico a partir de la flora del lugar, pero además procura la protección de sus recursos por los visitantes y la comunidad.

El grupo ha solicitado recientemente capacitación en Jardinería y Crianza de peces para seguir aprovechando la disponibilidad de sus recursos y trabajar en la sostenibilidad del proyecto.

### Condiciones necesarias

Es importante contar con un grupo comprometido, con claridad sobre sus necesidades y disposición para innovar y crecer.

Para replicar la experiencia propiamente del sendero, es importante considerar longitud del terreno y la variedad de contenido interpretativo, para que lograr una experiencia memorable en las personas visitantes.

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de información del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana. 2020.