

ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN
PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

DESARROLLO LOCAL

PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGIONAL EN EL GOLFO DE FONSECA

MINTRAB – ISDEMU – AECI
ASIGOLFO



ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN
PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
DESARROLLO LOCAL

PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGIONAL
EN EL GOLFO DE FONSECA

MINTRAB – ISDEMU – AECI
ASIGOLFO

OCTUBRE 2004

Se autoriza la reproducción del texto de esta publicación cuando se haga con fines no comerciales, prohibiéndose su reproducción total o parcial cuando se haga con fines comerciales, sin la autorización del ISDEMU y la AECl.

Presidenta de la Junta del ISDEMU:

Sra. Ana Ligia Mixco de Saca

Directora Ejecutiva del ISDEMU

Lda. Zoila de Innocenti

Dirección y Coordinación:

Roberto Aguilar, Responsable de Cooperación Externa de ISDEMU

Africa Sanchis, Responsable de Género de AECl

Carolina Conde, Coordinadora de las Áreas de Trabajo y Familia de la PNM, ISDEMU

Equipo de Enlace:

Ana María Minero, Coordinadora de las Áreas de Participación Ciudadana y Política de la PNM, ISDEMU

Francisco Camacho, Enlace de la Política Nacional de la Mujer en el MINTRAB

Equipo Consultor:

Flora Blandón de Grajeda

Sergio Bran

Lidia Salamanca

Colaboración y Participación de las siguientes organizaciones e instituciones:

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Oficina del ISDEMU en La Unión, Asociación Intermunicipal del Golfo de Fonseca (ASIGOLF), Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR), Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal (ISDEM), Universidades Andrés Bello y Gerardo Barrios, Equipo de Programa de Desarrollo Local de la Agencia Española de Cooperación Internacional.

Diseño, diagramación e impresión: ASA Posters, S.A. de C.V.

ÍNDICE

Introducción	7
1. El Contexto Institucional Nacional	9
1.1 El marco nacional de la Política Nacional de la Mujer	
1.2 El marco específico de la Política Nacional de la Mujer	
2. La Cooperación Española	13
2.1 El Programa de Género	
2.2 El Programa de Desarrollo Local	
3. El Contexto Temático	17
3.1 A nivel nacional	
3.2 A nivel de la Microrregión del Golfo de Fonseca	
4. Memoria del Taller:	27
“Insumos para la Elaboración del Plan de Acción con Enfoque de Género del Proyecto de Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca”	
5. Matriz del Proyecto	47
6. Consideraciones Generales	59
Anexos	63
Anexo 1: Objetivos estratégicos y acciones del área de trabajo	65
Anexo 2: Diseño metodológico del taller	71
Anexo 3: Listado de personas entrevistadas	75
Anexo 4: Presentación sobre Desequilibrios Territoriales	77
Anexo 5. Presentación sobre Plan de Acción	79

Introducción

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), consciente de su papel de impulsor de la aplicación del enfoque de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones, programas y proyectos de las distintas políticas públicas salvadoreñas, solicitó a la Maestría en Desarrollo Local de la UCA, la elaboración del Plan de Acción con Enfoque de Género del Proyecto de Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca. Este documento es el resultado tangible de dicha solicitud.

El contenido que aquí se presenta está estructurado de la siguiente manera: En primer lugar se hace una presentación del contexto institucional en el cual se enmarca el Proyecto de "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca"; en segundo lugar se presenta una descripción muy sucinta de los Programas de Género y Desarrollo Local de la AECl; en tercer lugar se da una breve información sobre la situación en que se encuentran las mujeres en cuanto a empleo y formación, tanto a nivel nacional como de la Microrregión; en cuarto lugar se entrega la memoria del taller donde se dieron los insumos para completar con enfoque de género la matriz del proyecto; en quinto lugar se presenta la Matriz del Proyecto con los insumos del taller y del equipo facilitador; y por último se dan a conocer algunas consideraciones generales a tomar en cuenta para el mejor impulso de los procesos vinculados con el empleo y la formación laboral, que se realizan en la Microrregión.

Es importante mencionar que este documento es el resultado de un proceso de seis semanas de duración, donde se revisaron documentos relacionados con los resultados que se esperaban alcanzar, se tuvieron reuniones de trabajo con los responsables en ISDEMU y AECl, se realizaron entrevistas a distintos actores que tienen que ver con el tema, tanto a nivel de instancias nacionales, como referentes en la Microrregión; se realizó un taller de dos días donde se contó con la participación de un conjunto de personas representantes de diversas instancias vinculados con la temática y un taller donde se presentó y validó el presente documento.

GLOSARIO DE SIGLAS

ASIGOLFO	Asociación Intermunicipal del Golfo de Fonseca.
AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional.
COMURES	Corporación de Municipalidades de El Salvador.
CORSATUR	Corporación Salvadoreña de Turismo.
EHPM	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples.
IDH	Informe de Desarrollo Humano.
INSAFOCOOP	Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo.
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.
ISDEM	Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal.
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos.
ONGs	Organizaciones No Gubernamentales
PEA	Población Económicamente Activa.
PNM	Política Nacional de la Mujer.
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
UCA	Universidad Centroamericana José Simeón Cañas

1. El Contexto Institucional Nacional

1.1 El marco general de la Política Nacional de la Mujer

En El Salvador, posteriormente a la realización de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en 1995, y en el marco de la ratificación de compromisos internacionales, es creado por Decreto Legislativo el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), en 1996.



Este es el primer paso en la línea de contar con una política de carácter nacional, relacionada con la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, ya que la Ley de creación del ISDEMU lo obliga, y a través de él al Gobierno de la República, a elaborar y garantizar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer.

En la actualidad se encuentra en ejecución el segundo Plan de Acción (2000 – 2004) de la Política, que pretende dar continuidad a las acciones que se iniciaron en el primer Plan (1997 – 1999); así como desarrollar nuevas actividades vista como necesarias en la búsqueda de relaciones de género más equitativas en todos los ámbitos de la vida nacional.

El objetivo central que se propone alcanzar la Política Nacional de la Mujer, es el de mejorar la condición y elevar la posición de las mujeres salvadoreñas, logrando que su participación en el desarrollo nacional tenga lugar con igualdad de oportunidades respecto de los hombres y promoviendo la corresponsabilidad entre los géneros.¹

Es evidente que el logro de un objetivo de tal calibre, pasa por el involucramiento de diversas instancias: instituciones gubernamentales y no gubernamentales, gobiernos locales y empresa privada.

¹ ISDEMU. Política Nacional de la Mujer. Plan de Acción 2000 – 2004. p. 6

El planteamiento anterior se basa en el convencimiento de que una política pública, más aún si es de carácter nacional, necesita del concurso de todas las instituciones del Estado que están implicadas, así como de la sociedad civil organizada. En este sentido, en el ámbito estatal, la Política Nacional de la Mujer no es de exclusiva responsabilidad del ISDEMU, sino que es un compromiso del Gobierno y de todas sus instituciones, así como de los otros órganos del Estado.²

En ese sentido, la política es clara en cuanto a señalar aspectos concretos para que se institucionalice el enfoque de equidad de género:³

1. En cuanto a la legislación nacional, decretos legislativos, decretos ejecutivos, y ordenanzas municipales, debe garantizarse que sean con enfoque de género y por consiguiente el espíritu de las convenciones internacionales ratificadas sobre los derechos de las mujeres deben incorporarse.
2. En cuanto al quehacer de cada una de las instituciones del estado en cada uno de sus planes, programas y proyectos, se introduzca el enfoque de género como eje transversal para lograr la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito público a través de acciones positivas.
3. Que los reglamentos y manuales de procedimientos institucionales sean revisados y/o elaborados tomando en cuenta la equidad de género como eje transversal.
4. En cuanto a la violencia de género, que todas las instituciones del Estado garanticen acciones preventivas para minimizar la violencia de género en el ámbito público.
5. En cuanto a la publicidad sexista, que todas las instituciones del Estado, se organicen con el fin de observar, analizar, denunciar las prácticas sexistas contra la mujer que aparezcan en cualquier medio de comunicación.

² Idem. p.8

³ Idem p.10

1.2 El marco específico de la Política Nacional de la Mujer

Son diez las áreas de acción que contempla la Política, las cuales por su amplitud dan cuenta de la integralidad que se pretende tengan las acciones que se realicen, en cuanto al logro del gran objetivo que persigue. Reconociendo la existencia de ese manejo integral, y para entrar al ámbito específico donde se ubica el área sujeta de este análisis, se presentan los aspectos que tienen que ver con una de las áreas de acción de la política: el Trabajo.

El Objetivo Específico del Área de Trabajo establece que se pretende "Contribuir a lograr la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, a través de la eliminación de las discriminaciones que por motivos de género inducen a la desigualdad salarial, del acceso de las mujeres a los puestos laborales de decisión y de incrementar la preparación de las mujeres en las distintas ramas y grupos ocupacionales de la producción económica".⁴

La misma política establece que para trabajar en esta línea de acción se estructuran seis Objetivos Estratégicos, que son los siguientes:⁵

1. Adecuar el marco jurídico laboral, armonizando su texto con los Convenios Internacionales, ratificados por El Salvador.



2. Fortalecer el desempeño institucional y los mecanismos de control que aseguren el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República, Código de Trabajo y demás leyes que otorgan derechos y obligaciones a la mujer en materia laboral.

⁴ ISDEMU. Op.-Cit. p.37

⁵ Idem. p.38

3. Concientizar a trabajadoras, trabajadores, empleadores, empleadoras y al personal de las instituciones públicas administradoras de justicia en el ámbito laboral; sobre la protección y respeto a los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras.
4. Promover el acceso y permanencia de la mujer en programas de Formación Profesional; para facilitar su inserción al mercado laboral en igualdad de oportunidades.
5. Promover el desarrollo de prácticas saludables que contribuya a una adecuada armonía laboral a través de la ejecución de programas socioculturales y de recreación, para las mujeres trabajadoras del sector público y privado.
6. Promover el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

En coherencia con cada objetivo estratégico se desprende un total de 37 acciones, que le dan concreción al Plan de Acción en el Área de Trabajo.

Es importante mencionar que la ejecución de este Plan, se basa principalmente en la responsabilidad asumida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), desde 1997, a través de un mecanismo de coordinación con las diferentes direcciones / oficinas / unidades e instituciones autónomas. En este sentido, se cuenta con una Comisión de Seguimiento al interior del Ministerio conformada por la Enlace Oficial y un representante de varias dependencias⁶; una enlace del INSAFOCOOP y una enlace del INSAFORP. La Comisión, en coordinación con la Coordinadora del Área por parte del ISDEMU, son las responsables de dar seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el Plan de Acción⁷. Asimismo, se tiene previsto trabajar en la creación de mecanismos de coordinación en la ejecución de las acciones con otras instituciones, ya no sólo de carácter gubernamental, sino también no gubernamentales.

⁶ Las dependencias son las siguientes: Dirección General de Trabajo, Dirección General de Inspección de Trabajo, Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo, Dirección General de Previsión Social

⁷ Tomado de: <http://www.isdemu.gob.sv/Principal/OpcionesMenu/PNM/Trabajo>

2. La Cooperación Española

2.1 El Programa de Género

En la segunda mitad de la década de los ´90, se establecen un conjunto de lineamientos específicos, de la mayoría de gobiernos del mundo y distintas agencias de cooperación internacional, en relación con el manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos.

En el caso español, las directrices y tendencias internacionales han tenido su reflejo en la legislación e instrumentos de cooperación del Estado español, quedando plasmados en la Ley 23/1998 de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo y en el primer Plan Director (PD) de la Cooperación Española 2001-2004.⁸

Asimismo, en el Acta de la V reunión de Comisión Mixta Hispano-Salvadoreña, de abril de 2002, se establece que todas las acciones subvencionadas por la Cooperación Española tienen como eje horizontal la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, se acuerda llevar a cabo un programa dirigido a fortalecer la aplicación del enfoque de género en las Políticas Públicas en las que tienen incidencia las acciones de cooperación española, a través del fortalecimiento institucional del mecanismo nacional de la mujer y las instituciones ejecutoras de su Política Nacional, en coordinación con otras instancias gubernamentales de los distintos ministerios sectoriales, con estrategias concretas para cada sector de cooperación, sensibilización y formación del recurso humano, y metodologías adecuadas para su implementación.⁹

Para el caso de la Cooperación Española en el país, se define el Programa de Género, el cual "se basa en las estrategias de coordinación interinstitucional, fortalecimiento institucional del ISDEMU, diseño de estrategias y planes de acción para mejorar la condición y posición de las mujeres en los programas y proyectos correspondientes a las distintas áreas de la PNM y coincidentes con las áreas de trabajo de la Cooperación Española, y formación y capacitación tanto del recurso humano del ISDEMU y enlaces institucionales de la PNM, como de los equipos de dirección y técnicos de los programas establecidos en la V Comisión Mixta Hispano-Salvadoreña".¹⁰

⁸ AECI. Programa de Género.. p. 4

⁹ Idem. P.4

¹⁰ Idem p.9

Para lograr lo anterior, se promoverán tres líneas básicas de trabajo:¹¹

1. Incrementar la capacidad técnica y sensibilidad en materia de género del recurso humano del ISDEMU, de las Comisiones de trabajo y enlaces institucionales de la Política Nacional de la Mujer y de los equipos técnicos de los programas y proyectos identificados para actuar, e introducir el enfoque de género en la gestión del ciclo de los programas y proyectos en las políticas públicas de El Salvador donde se están realizando acciones de la Cooperación Española, definiendo estrategias para su aplicación.
2. La ejecución de acciones positivas orientadas a la igualdad entre hombres y mujeres.
3. La Promoción de Políticas Públicas orientadas a fomentar la equidad social y de género, a través de la identificación de proyectos, la participación en espacios específicos sobre el tema y la coordinación con agencias donantes y sociedad civil.

2.2 El Programa de Desarrollo Local

La Microrregión del Golfo de Fonseca, es una de las zonas definidas como prioritarias por la Agencia Española de Cooperación Internacional en El Salvador, dada la situación de marginación y exclusión en que se encuentra la zona oriental del país en general y la zona del Golfo en particular.

Es sobre esa base que surge el Programa de Desarrollo Local de la AECl, que pone el énfasis en la generación de capacidades y el fortalecimiento institucional de los actores locales que se encuentran en dicha zona, la cual está definida por 13 municipios: 12 del departamento de La Unión y 1 del departamento de San Miguel.

Este Programa desarrolla sus acciones a partir de cinco componentes principales:

- Fortalecimiento Institucional
- Desarrollo Económico
- Formación de Recursos Humanos
- Seguridad Alimentaria y Nutricional
- Gestión Medioambiental

¹¹ ISDEMU. Términos de Referencia Consultoría "Elaboración Plan de Acción con Enfoque de Género"

El Programa no se concibe a sí mismo como el único actor interesado con el tema en la Microrregión, ya que considera que la interrelación con otros actores es clave para la superación de la problemática en que ésta se encuentra. Por ello, se establecen coordinaciones y concertaciones con otros actores territoriales y nacionales relacionados con las temáticas que abarca el Programa.



Dentro del Programa de Desarrollo Local, y para abordar el componente de Formación de Recursos Humanos, se encuentra en ejecución el proyecto "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca". Este proyecto ha sido el principal referente para la elaboración del Plan de Acción con Enfoque de Género que forma parte de este documento.

Una breve descripción del proyecto sería la siguiente:

"Como parte de las iniciativas de fortalecimiento institucional se desarrollan proyectos para la promoción del empleo regional, vinculados con los municipios que conforman la Mancomunidad del Golfo de Fonseca y el Ministerio de Trabajo. Estando dichas actividades enmarcadas en tan estrecha institucionalización, se asegura la sostenibilidad del modelo de gestión para la promoción del empleo regional. Estas actividades incluyen la puesta en marcha de un Programa Informático para la Intermediación Laboral, que vincula las ofertas con las demandas de empleo y las hace accesibles desde cualquier municipalidad del Golfo de Fonseca, acercando las ofertas de trabajo a todos los ciudadanos de la microrregión por igual y ofreciendo un mayor mercado de demandas de ofertas a los empresarios y ofertantes de empleo en general. También aporta un modelo de gestión que ofrece un Programa de Capacitación para la Inserción Laboral y la infraestructura necesaria para su ejecución, con la puesta en marcha del Centro de Formación Ocupacional de Chirilagua. Este Programa de Capacitación para la Inserción Laboral está conformado por 45 módulos de aprendizaje, resultado de una identificación de necesidades para los próximos 3 años en el marco del polo de desarrollo abierto en la

microrregión (reconstrucción del Puerto de La Unión, proyectos de fortalecimiento productivo de AECl, proyectos de fortalecimiento municipal de AECl, importantes inversiones empresariales españolas: Calvo)."¹²

El Proyecto finaliza en el 2005 y se propone promocionar el empleo ocupacional para la inserción laboral entre todos los sectores, a través del establecimiento y puesta en marcha de una red local de intermediación de empleo; del establecimiento, equipamiento y organización de un Centro de Formación Ocupacional y; de haber implementado un Programa de Formación Ocupacional dirigido a cubrir las necesidades de empleo, el fomento de la iniciativa privada y la formación a nivel institucional en la Microrregión.

Actualmente, las 13 municipalidades que conforman la Microrregión del Golfo de Fonseca se han agrupado en una Asociación de Municipalidades, creando la Mancomunidad de ASI GOLFO. Esta mancomunidad se ha convertido en un referente e interlocutor activo frente a organismos gubernamentales, no gubernamentales y agencias de cooperación.



¹² AECl. Programa de Desarrollo Local. P.18

3. El Contexto Temático

3.1 A nivel nacional

La formación laboral asociada a las mujeres, no es percibido por la cultura salvadoreña (personal e institucional), como dos elementos complementarios. Y es que aún cuando ha habido avances al respecto, la mujer sigue siendo vista más como un actor dentro de la familia, cuya función principal son los quehaceres domésticos y la crianza de hijos e hijas. Esta es una percepción enraizada no solamente en hombres, sino también en muchas mujeres, quienes se perciben a sí mismas, como las "amas de casa" destinadas a no salir del escenario familiar.

Aún con todas las debilidades que presentan las estadísticas oficiales, en cuanto a la no valorización de ciertos tipos de trabajo femenino, los datos son contundentes en cuanto a la participación de las mujeres en las actividades económicas.

De acuerdo con datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, la Tasa de Participación Específica de las mujeres en las actividades económicas es de 38.6%, y la de los hombres es de 65.8%. Esta situación se muestra en el gráfico siguiente:



O sea que más del 60% de las mujeres no está vinculada a actividades económicas y son consideradas como Población Económicamente Inactiva.

No hay que olvidar, porque tiene relación directa con la intencionalidad de la Política en esta área, que en el país existe un limitado acceso de las mujeres al trabajo, a los recursos de producción y a las nuevas tecnologías, y que todo esto es producto de acondicionamientos históricos, culturales, sociales y políticos que han determinado una división genérica en el mundo laboral y una desigual distribución de los recursos entre las mujeres y los hombres.¹³

Por lo tanto, en una perspectiva de modernización del Estado y de apertura a nuevas oportunidades de empleo y actividades productivas se hace imprescindible el diseño de programas y acciones destinadas a construir condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el ámbito laboral y económico.

Para cumplir con lo anterior, se hace necesario tener un conocimiento preciso de la situación en que se encuentran las mujeres que deciden y encuentran posibilidades de ingresar al mercado laboral. Ya que ese conocimiento permitirá enfrentar la problemática de mejor manera y con mejores resultados, en la línea estratégica de mejorar las condiciones de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas.

En relación con este tema también se encuentran situaciones paradójicas, ya que en la legislación nacional se plantea que en las diferentes actividades económicas que se realizan, tanto el hombre como la mujer tienen las mismas capacidades y condiciones para participar:

- En la Constitución de la República de El Salvador, se establece la igualdad de las personas ante la ley y asegura derechos y deberes recíprocos sobre bases equitativas entre la mujer y el hombre. Además, se plantean algunas prestaciones adicionales a la mujer, debido a su función reproductora, pues, la mujer trabajadora tendrá derecho a descanso remunerado antes y después de dar a luz, y no podrá ser despedida de su empleo.
- En el Código de Trabajo se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para mujeres y hombres. En esta norma además, se protege a la mujer embarazada prohibiendo a todo patrono que destine a estas mujeres esfuerzos físicos incompatibles con su estado o que las despidan a causa del mismo. Toda mujer en estado de gravidez tiene derecho a doce semanas de licencia y a un cobro anticipado del 75% de su salario básico durante dicha licencia.

¹³ Tomado de : <http://www.isdemu.gob.sv/Principal/OpcionesMenu/PNM/Trabajo>

- En el Código Penal se condena, entre otros actos, la discriminación laboral por razones de género.

Además, en la mayoría de instituciones, tanto gubernamentales como no gubernamentales, así como también en agencias de cooperación que promueven el desarrollo en el país, se tiene como un eje transversal el enfoque de género. Sin embargo, en los datos presentados por las instituciones encargadas del área de estadística, no se ven reflejados resultados a favor de las mujeres. Según las cifras de la DIGESTYC para el año 2002, la mujer continúa teniendo menos participación en la actividad económica, se sigue reduciendo su rol a la actividad doméstica no remunerada, y la reproducción sigue siendo considerada su función principal.

3.2 A nivel de la Microrregión del Golfo de Fonseca

En la Microrregión donde se ubica el proyecto "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca", el empleo es uno de los principales problemas que enfrenta la población. Esta situación se evidencia al revisar los datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples para el año 2003.

Al analizar el comportamiento de la PEA que en la EHPM 2003 mencionó que no tenía trabajo, encontramos que a nivel nacional, solamente el 4% buscó trabajo. A nivel departamental, en San Miguel solamente lo hizo el 2%, y en La Unión, el 3%.

Departamento	Buscó trabajo		Total
	Sí	No	
San Miguel	4482	215652	220134
La Unión	3575	129295	132870
El Salvador	97776	2631307	2729083

Departamento	Buscó trabajo		Total
	Sí	No	
San Miguel	2%	98%	100%
La Unión	3%	97%	100%
El Salvador	4%	96%	100%

Fuente: Encuesta de Hogares y propósitos múltiples 2003

¹⁴Para considerar el tamaño de la empresa, se parte del número de empleados. De 0 a 9: Micro, de 10 a 49 pequeña, de 50 a 99 mediana, y de 100 y mas Grande. Según el INSAFORP.

Si revisamos las causas por las que no se busca trabajo, encontramos algunas situaciones interesantes.

A nivel nacional, la causa principal por la que no se busca empleo es porque "se asiste a un centro de educación formal o se encuentra de vacaciones" con un 43.45%. En segundo lugar, con un 33.52% "los quehaceres domésticos", los cuales presumiblemente son realizados por mujeres. Si analizamos esta segunda causa a nivel territorial, encontramos que en San Miguel, es el 38.49% y en La Unión es el 37.49%.

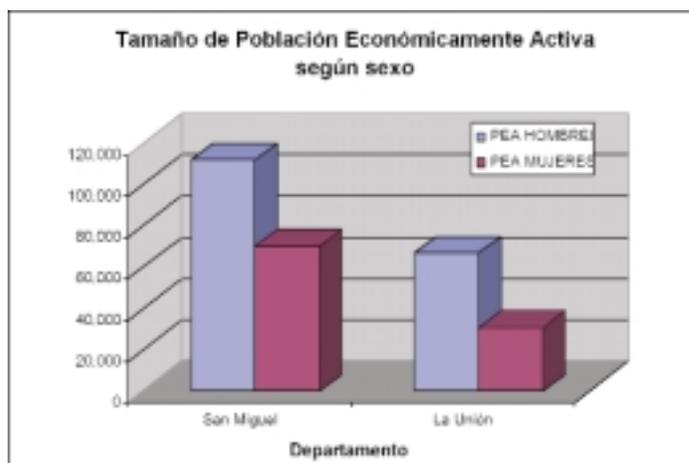
Causa por la que no busca trabajo	San Miguel		La Unión		El Salvador	
	No.	%	No.	%	No.	%
No sabe como buscar trabajo	600	0.28%	250	0.78%	6189	0.24%
Asiste centro de formación o capacitación	410	0.19%	250	0.19%	6903	0.26%
Ya encontró trabajo	946	0.44%	310	0.24%	7835	0.30%
Espera respuesta de trabajo	0	0.00%	0	0.00%	7987	0.30%
Se cansó de buscar	474	0.22%	595	0.46%	8437	0.32%
Creía no había trabajo disponible en la zona	788	0.37%	1250	0.97%	20185	0.77%
Espera ciclo agrícola (sembrero)	5770	2.68%	3030	2.34%	39590	1.50%
Tiene obligaciones familiares o personales	2904	1.35%	3820	2.95%	49320	1.87%
Enfermedad o accidente	4984	2.31%	3475	2.69%	51342	1.95%
Jubilado o pensionado	4486	2.08%	1800	1.39%	86094	3.27%
Otra causa	10156	4.71%	7090	5.48%	127985	4.86%
No puede trabajar (discapacitado o anciano)	14232	6.60%	11130	8.61%	194105	7.38%
Quehaceres domésticos	87996	38.49%	48470	37.49%	882 55 D	33.52%
Asiste centro de educación formal o está de vacaciones	85906	40.30%	47825	36.99%	1143280	43.45%
Todas las causas	215652	100.00%	129295	100.00%	2631307	100.00%

La búsqueda de empleo es una actividad que en la zona se realiza mediante la utilización del tejido relacional que la persona que busca trabajo tiene. Por ello, las principales formas de buscar empleo son: En San Miguel, el 46% busca trabajo mediante gestiones con amigos y familiares. En La Unión, los porcentajes son 42% y 30% respectivamente.

Actividad realizada para obtener empleo	Departamento	
	San Miguel	La Unión
Contactó con oficinas de empleo	158	120
Gestionó directamente con empleadores	1516	1060
Gestionó en lugares de trabajo: granjas, etc.	756	905
Gestionó con amigos y familiares	2052	1490
Total	4482	3575

Actividad realizada para obtener empleo	Departamento	
	San Miguel	La Unión
Contactó con oficinas de empleo	4%	3%
Gestionó directamente con empleadores	34%	30%
Gestionó en lugares de trabajo: granjas, etc.	17%	25%
Gestionó con amigos y familiares	46%	42%
Total	100%	100%

En relación con la Población Económicamente Activa, diferenciada por sexo, se presenta información para los departamentos de La Unión y San Miguel.



En el año 2002 la DIGESTYC elaboró un directorio de empresas en todo El Salvador, independientemente si están registrados en el Ministerio de Hacienda. A partir de esos datos, se puede observar que en los municipios de la Microrregión del Golfo de Fonseca, el 98.68% de empresas que existen son microempresas, formadas por menos de 10 trabajadores o trabajadoras. Y si se analiza aún más, encontramos que de ese porcentaje, el 77% son empresas de menos de 3 empleados o empleadas.

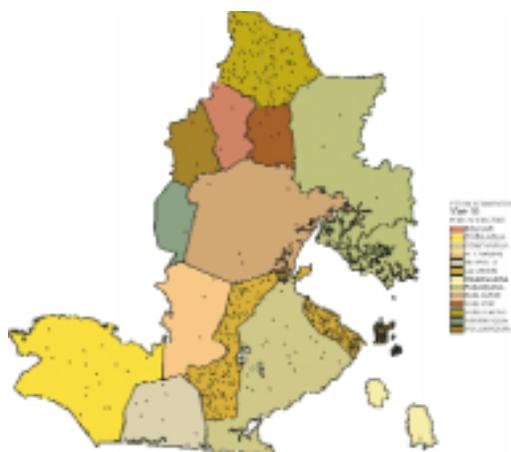
En la zona existen 3595 microempresas, 46 empresas pequeñas, una mediana y una grande.¹⁴ A ello se debe agregar que la mayoría se encuentran concentradas en la cabecera departamental del departamento de la Unión (42%).

¹⁴Para considerar el tamaño de la empresa, se parte del número de empleados. De 0 a 9: Micro, de 10 a 49 pequeña, de 50 a 99 mediana, y de 100 y mas Grande. Según el INSAFORP.

MUNICIPIO	TAMAÑO DE LA EMPRESA				Total
	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	
CHIRILAGUA	207	1			208
LA UNION	1504	23	1	1	1529
BOLIVAR	27				27
CONCHAGUA	267	4			271
EL CARMEN	34				34
INTIPUCA	100				100
MEANGUERA DEL GOLFO	14				14
PSAQUINA	80	3			83
SAN ALEJO	100				100
SAN JOSE	74	7			81
SANTA ROSA DE UMA	1133	8			1141
YAYANTIQUE	11				11
YUCUAIQUIN	44				44
TOTAL	3595	46	1	1	3643

MUNICIPIO	TAMAÑO DE LA EMPRESA				Total
	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	
CHIRILAGUA	5.68%	0.03%	0.00%	0.00%	5.7%
LA UNION	41.28%	0.63%	0.03%	0.03%	42.0%
BOLIVAR	0.74%	0.00%	0.00%	0.00%	0.7%
CONCHAGUA	7.33%	0.11%	0.00%	0.00%	7.4%
EL CARMEN	0.93%	0.00%	0.00%	0.00%	0.9%
INTIPUCA	2.74%	0.00%	0.00%	0.00%	2.7%
MEANGUERA DEL GOLFO	0.36%	0.00%	0.00%	0.00%	0.4%
PSAQUINA	2.20%	0.08%	0.00%	0.00%	2.3%
SAN ALEJO	2.74%	0.00%	0.00%	0.00%	2.7%
SAN JOSE	2.03%	0.19%	0.00%	0.00%	2.2%
SANTA ROSA DE UMA	31.10%	0.22%	0.00%	0.00%	31.3%
YAYANTIQUE	0.30%	0.00%	0.00%	0.00%	0.3%
YUCUAIQUIN	1.21%	0.00%	0.00%	0.00%	1.2%
TOTAL	98.68%	1.26%	0.03%	0.03%	100.0%

Establecimientos comerciales y límites municipales ASIGOLFO 2002



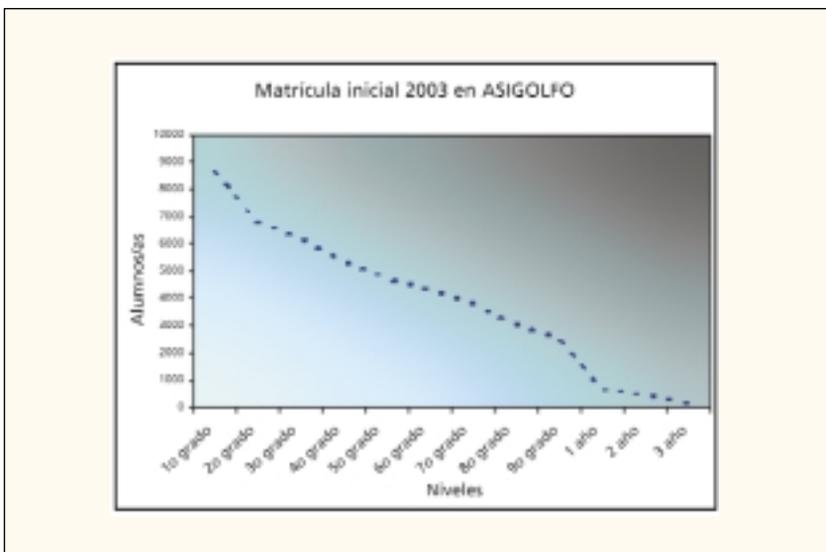
Otro elemento que interviene en la situación del empleo, es la educación, ya que dependiendo de ésta, las personas tienen más o menos posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo.

Al investigar sobre la existencia de centros educativos en la Microrregión, se encuentra que en ella existen 245 centros escolares, la mayoría de tipo público, y ubicados en las zonas rurales.

Tipo y ubicación de centros educativos en ASIGOLFO					
Municipio	Tipo		Ubicación		Total general
	Privado	Público	Rural	Urbana	
Bolívar		7	6	1	7
Conchaque		29	28	1	29
El Carmen	1	17	17	1	18
Intipuca		10	9	1	10
La Unión	5	36	27	14	41
Masaguera del Golfo		4	3	1	4
Pasaquina		27	26	1	27
San Alejo	1	31	28	4	32
San José		6	5	1	6
Santa Rosa de Lima	2	29	23	8	31
Yayantique		6	5	1	6
Yacuaján		9	8	1	9
Chirilagua		25	23	2	25
Total	9	236	208	37	245

Al analizar la matrícula inicial, encontramos que existe una relación inversamente proporcional entre el número de grados alcanzados, y el número de personas matriculadas. Al analizar estos datos, y relacionarlos con el número de empresas existentes en la zona, podemos inferir que el avance en los niveles educativos no es una prioridad para la población de la zona, ya que el tipo de fuentes de trabajo existentes (microempresas de menores de 3 empleadas, por lo general de autoempleo) no necesitan que sus trabajadores/as alcancen altos niveles educativos, ya que por lo general, lo que se utiliza es mano de obra no calificada.





Al revisar en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) sobre cuales son las empresas de la zona que cotizan a esa institución, resulta que solamente en tres de los 13 municipios de la zona existen empresas que cotizan al Seguro, y son Chirilagua, La Unión y Santa Rosa de Lima. En el primero se encuentra registrada 1 pequeña empresa, en el segundo 4 micro y 3 pequeñas, y en el tercero 1 pequeña.¹⁵

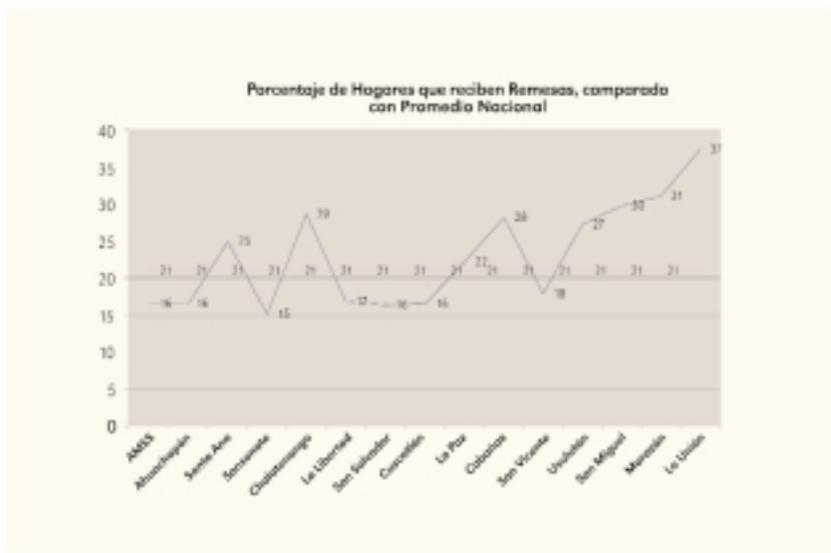
Esta situación evidencia además, la falta de prestaciones que la población trabajadora tiene en la región, especialmente en lo referente a la salud.

Una de las variables que no puede dejarse de tomar en cuenta para la definición de programas y proyectos de desarrollo es la de las migraciones y las remesas asociadas a ellas.

Específicamente en el caso de la zona oriental, el conocimiento y manejo del tema de las migraciones se vuelve fundamental.

Asimismo, en la Microrregión existen además de la AECI, otras instituciones que desarrollan sus programas, enfocando sus acciones en la promoción del empleo a nivel local y en procesos de habilitación de la población para el empleo, ya sea para incorporarse a las empresas existentes, o para la formación de nuevas fuentes de trabajo.

¹⁵ISSS, septiembre de 2003.



Entre las instituciones que trabajan con el tema del empleo y la formación laboral en la zona se encuentran:

- El proyecto IMEF implementado por la Unión Europea, el cual tiene su radio de acción en la zona oriental del país, apoyando iniciativas económicas no tradicionales (novedosas) generadoras de empleo en la zona. Este apoyo está dirigido a la población de nula o baja escolaridad, pues ésta es la población meta que el proyecto ha definido.
- El Proyecto de “Jóvenes Emprendedores” en la zona del Golfo de Fonseca, implementado por la Organización de los Estados Iberoamericanos OEI, el cual realiza acciones de capacitación a jóvenes para su incorporación al mercado laboral de la zona. No se persigue solamente capacitar para trabajar en las plazas y áreas ya existentes, sino además se trabaja en la gestión del autoempleo, creando capacidades para que los y las jóvenes creen sus microempresas, con lo cual abren fuentes de empleo en la zona.
- El INSAFORP, a través de sus programas de capacitación ocupacional. Trabajan en coordinación con las Alcaldías Municipales.



4. Memoria del Taller “Insumos para la Elaboración del Plan de Acción con Enfoque de Género del Proyecto de Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca”

Desarrollo del taller

El taller se realizó los días 21 y 22 de septiembre de 2004, en el local de la Embajada de España. Se tuvo una asistencia de 26 personas, representantes de 9 instituciones vinculadas con el desarrollo del proyecto “Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca”, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).



El objetivo central del taller era recoger insumos del grupo de personas participantes, para incorporar el enfoque de género a aquellas actividades del proyecto que aún no habían sido ejecutadas completamente. Por lo tanto, la metodología definida para llevar a cabo el taller, estaba basada en presentaciones introductorias sobre temáticas relacionadas y posteriormente la realización de trabajos en grupo y plenarias que permitieran reflexionar, más allá del proyecto, de la situación en que se encuentra la zona que comprende la Mancomunidad de ASIGOLFO.

A continuación se irán presentando los puntos tratados en el taller, cuyo diseño metodológico se anexa, y los resultados que se fueron alcanzando.

El taller comprendió tres momentos y sobre esa base es que se presentan los resultados.

Primer momento

1. Se dio la apertura del evento y la bienvenida por parte de una representante del ISDEMU.
2. La responsable de Género y ONGs, de la Oficina Técnica de la AECl en El Salvador, hizo una presentación sobre lo que contiene el Programa de Género de la AECl, para ubicar el trabajo que se está haciendo de incorporar el enfoque de género en los diversos programas y proyectos que se apoyan desde la agencia.
3. La facilitadora hizo una breve presentación del objetivo y del programa del taller, el cual ubicó en tres grandes momentos: el primero donde se presentaría información sobre la situación del territorio para rescatar la importancia que reviste el trabajar en promoción del empleo en la Microrregión del Golfo de Fonseca y donde se presentaría, a grandes rasgos el Proyecto en mención; el segundo donde se enfocaría en el tema de ¿Qué es un Plan de Acción?; y el tercero donde se trabajarían los insumos para introducir el enfoque de género a los resultados del proyecto que aún están pendientes de alcanzar.
4. Se procedió a una ronda de presentación de las personas que participaron en el taller, la cual se realizó por institución. La idea era saber qué instituciones se encontraban presentes y quiénes las representaban.

A partir de la presentación se agruparon las personas que representaban a cada institución y se procedió a trabajar en grupo dos preguntas ¿Cuáles eran las expectativas institucionales para asistir al taller? Y ¿Cuáles eran los aportes que como institución ya se estaban haciendo o se pensaban hacer en la zona, de cara a la promoción del empleo? Los resultados fueron copiados en tarjetas y colocados en papelógrafos por institución.

EXPECTATIVAS	APORTES INSTITUCIONALES
ISDEMU	
Garantizar que el Plan de Acción de la región del Golfo de Fonseca, incorpore el enfoque de equidad de género	Ejecutando procesos de facilitación sobre teoría de género con el fin de mejorar su relación familiar y mejoras en la calidad de vida
Lograr establecer coordinación interinstitucional para la ejecución del proyecto	Dar seguimiento al desarrollo del proyecto para dar apoyo

INSAFORP	
Establecer Alianzas estratégicas con otras instituciones para desarrollar esfuerzos coordinados para el desarrollo regional	Proyecto de desarrollo de la micro región del golfo
	Programa habilitación para el trabajo
ISDEM	
Poder conocer herramientas para aplicar el enfoque de género en planes y proyectos municipales y de asociaciones de municipios	Fortalecer la participación ciudadana de la mujer en los municipios de ASIGOLFO
	Apoyar la planificación de las comisiones de la mujer a nivel de los concejos municipales
UNIVERSIDADES	
Conocer el proyecto	Apoyar con proyectos de proyección social
Fortalecer la enseñanza de las cátedras de teoría de género	Apoyar con recurso humano, mobiliario y equipo
Acotar algunas estrategias de trabajo	Apoyar con servicio social estudiantil
Revisar en que se puede incidir como universidad	Trabajar como ente multiplicador
ALCALDÍAS	
Fortalecer el programa de desarrollo con equidad de género en cada comunidad	Orientando y sensibilizando a ambos sexos con una visión futurista para la participación en cursos
Promover la incorporación de las mujeres a cursos de capacitación no tradicionales	
MTPS	
Que nos posibilite el análisis de las posibilidades para hombres y mujeres	Identificación de necesidades de capacitación para hombres y mujeres
Promover acciones de apoyo interinstitucionales para facilitar la inserción a los cursos de más mujeres	Diseño de estrategias de formación profesional con enfoque de género
Fortalecer los programas y proyectos para posicionar a la mujer	Acceso a los cursos de formación con equidad de género
	Diseño de estrategias de seguimiento a las personas capacitadas para su inserción laboral
AECI	
Incorporar el enfoque de género a las actividades pendientes de realizar en los proyectos actuales	Conocer y aplicar los insumos y política de equidad de género en las diferentes áreas
Considerar el enfoque de género en la formulación de proyectos	Fortalecer a las familias desde el empoderamiento de las mujeres para lograr cambios a nivel socioeconómico Fortalecer a la población beneficiaria desde el empoderamiento de los proyectos con equidad de género Conocer las herramientas básicas para aplicar la equidad de género en todos los procesos.

5. El coordinador del Programa de Desarrollo Local de la AECl, presentó de forma general el Proyecto "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca".
6. La responsable del Centro de Formación de Chirilagua hizo la presentación de las grandes líneas de trabajo del Centro y los resultados alcanzados hasta ahora.
7. Se hizo una presentación sobre los desequilibrios territoriales y específicamente se presentaron algunos indicadores sobre algunas variables importantes que caracterizan a la zona como una de las que se encuentran en situación de desventaja sobre los centros más desarrollados en el país. Se anexa la presentación.

Segundo Momento

1. Se procedió a hacer un sondeo en los participantes, sobre cómo entienden lo que es un Plan de Acción. Esto se hizo a partir de que trabajaran en grupos tres preguntas:



- a. ¿Qué expectativas tienen de la elaboración del Plan de Acción con Enfoque de Género del proyecto "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca".
- b. Señalen fortalezas que pueden asignarle al Plan.
- c. Señalen limitaciones y desafíos que observan en la elaboración del Plan.

El aporte de los grupos fue el siguiente:

GRUPO 1 y GRUPO 2	GRUPO 3
Pregunta 1	
<ul style="list-style-type: none"> ☐ Herramientas y recursos ☐ Desarrollo del programa ☐ Buenos resultados del proyecto en términos de oferta y demanda de empleo local ☐ Un diagnóstico real de la situación ☐ Reducción del índice de desempleo 	<p>Coordinación interinstitucional para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Articular oferta y demanda ☐ Evitar duplicidad de esfuerzos optimizar recursos ☐ Desarrollar acciones afirmativas orientadas a potenciar la inserción laboral de las mujeres (guarderías, transporte gratis, incentivos a mujeres capacitadas becas, créditos), y su participación en los cursos de formación <p>Promover la organización comunitaria Fomentar el autoempleo y la asociatividad Fomentar el desarrollo local con equidad de género</p>
Pregunta 2	
<ul style="list-style-type: none"> ☐ Apoyo de las municipalidades, con base en compromisos e intereses comunes ☐ Seguimiento de las ofertas de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Socialización de investigaciones y diagnósticas de la zona ☐ Compartir experiencias institucionales, a través de capacitaciones, talleres y guías metodológicas ☐ Formular y ejecutar un Plan de Capacitación y asistencia técnica que apoye el Plan, que sea participativo y con enfoque de género
Pregunta 3	
<p>Limitaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Conformismo de la población (por remesas familiares) ☐ Ubicación geográfica del Centro de Formación ☐ Inexistencia de redes de la mancomunidad ☐ Cultura patriarcal ☐ Falta de empleo ☐ Temor al compromiso con el proyecto <p>Desafíos</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Romper con limitaciones ☐ Organización comunal ☐ Promover el interés a capacitarse ☐ Promoción de género/sensibilización ☐ Promover identidad local ☐ Mejorar calidad de vida ☐ Incorporar activamente a la mancomunidad en todos los ámbitos de la microregión 	<p>Limitaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Poco conocimiento de los derechos de las mujeres y las normativas nacionales e internacionales ☐ Poco compromiso y sensibilización de personas que toman decisiones ☐ Dependencia económica de las remesas <p>Desafíos</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Sostenibilidad de los programas y proyectos ☐ Divulgación de derechos y normativas nacionales e internacionales ☐ Promover equidad social y de género a nivel empresarial

Posteriormente al trabajo en grupos se hizo una presentación sobre lo que es un Plan de Acción y la metodología para su construcción. (Se anexa presentación)

Tercer Momento

1. Se planteó que, dado que el proyecto ya está en ejecución y hay resultados que ya se alcanzaron y actividades que ya se ejecutaron completamente, lo que se iba a trabajar eran acciones afirmativas para la equidad de género, para aquellos resultados y actividades pendientes de ejecutar.

Dichos resultados y actividades se presentan a continuación, acompañados de los objetivos que el proyecto persigue:

OBJETIVO GENERAL	
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios desconcentrados de empleo en la Región del Golfo de Fonseca.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Instalada y desarrollada una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.	
RESULTADOS	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ↳ R1. Creada y funcionando una estructura estable de servicios de empleo en el Departamento de La Unión que cuente con departamentos de intermediación laboral y de orientación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Supervisar, evaluar e incidir en el funcionamiento de la red de intermediación de empleo. ↳ Implementar la gestión y mantenimiento mancomunados de los servicios de comunicación de la red de intermediación a través de la UACI de la Mancomunidad.
R.6- Divulgados los nuevos servicios de empleo de la región a los ciudadanos	↳ Campaña de prensa y radio informativa.
R.7- Diseño y desarrollo del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral y su transferencia e incorporación a la institución salvadoreña regente en Formación y Capacitación para el empleo (INSAFORP).	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Desarrollo curricular conjunto con INSAFORP de los módulos del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral en el Golfo de Fonseca. ↳ Ejecutar el plan de formación y especialidades ↳ Actualizar y ejecutar las necesidades de recursos del Centro de Formación de Chirilagua

Se organizaron tres grupos que trabajaron cada uno propuestas de acciones afirmativas para la equidad de género y responsables de las mismas.

A continuación se presentan los resultados del trabajo en grupos.

**MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS
APORTES DE TRABAJO EN GRUPO**

Grupo	Resultado	Acciones afirmativas	Responsables
1	1	<ul style="list-style-type: none"> En el diseño no se consideró el enfoque de Género Es importante tener en grupo, gestionar, monitoreando la problemática, fomentada por la empresa privada, las ONGs, OGS y las comunidades organizadas Utilizar criterios para fomentar la equidad de género. Partir no de los tiempos de las instrucciones, sino de tiempo que tienen las mujeres para participar. Se deben adecuar los cursos a las mujeres. Los talleres deben estar adaptados a la realidad local. Los cursos que se dan a veces no responden a las necesidades de la población. Hay que partir de lo que demandan las empresas, pero también de lo que la gente quiere. 	<p>El MINTRAB. Debe convertirse en actuar, y no solamente llevar estadísticas.</p> <p>Las alcaldías Las empresas Las comunidades organizadas</p> <p>ASIGOLFO INSAFORP</p>
	6	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización empresarial con enfoque de género. 	<p>MINTRAB ASIGOLFO</p>
	7	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de cursos adecuados a herris y espacios de capacitación. Los existentes no se adecúan para cursos con enfoque de género La currícula a poner en práctica debe responder a las necesidades de las mujeres. Y no solamente en papel, sino en la práctica. 	<p>MINTRAB ASIGOLFO</p>
2	1	<ul style="list-style-type: none"> Que el empleador facilite ofertas de empleo donde puedan insertarse mujeres y hombres Que no se mantengan requisitos discriminatorios (edad, sexo, educación) Capacitar y retroalimentar personal que labora dentro del departamento de intermediación laboral en el tema de enfoque de género Promover la orientación profesional de oficinas locales, zonales y no tradicionales para ambos sexos 	<p>MINTRAB Alcaldías INSAFORP Centro de formación de Chiriquá</p>

Grupo	Resultado	Acciones afirmativas	Responsables
6	6	<ul style="list-style-type: none"> • Que las campañas de prensa se publiquen en medios locales y con equidad de género, tanto en el mensaje, como en las personas que dirigen los mensajes. • Que los mensajes de radio sean para ambos sexos 	
	7	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la incorporación de las mujeres a los programas de capacitación y especialización. • Crear instrumentos que faciliten la incorporación de las mujeres a los programas (Guarderías, subsidios, becas) 	
3	1	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener información diferenciada por género. Personas empleadas, ofertas de empleo por sexo, puestos en los que hay mujeres y hombres 	AECI MINTRAB Alcaldías Centro de Formación INSAFORP Empresas privadas ONG
	6	<ul style="list-style-type: none"> • Crear métodos que promuevan la equidad de género. Cuñas radiales locales, hojas volantes o afiches donde se promueva el empleo. • Hay que capacitar, sensibilizar e implementar talleres en género hotoo y/o por parte de los instructores del centro de formación 	
4	7	<ul style="list-style-type: none"> • Crear espacios de participación y permanencias de mujeres a los eventos • Realizar una socialización con la población en base a las expectativas de empleo a generarse en la zona (oferta/demanda) 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con herramientas que evidencien la participación de las mujeres en el campo laboral • Realizar jornadas de sensibilización de género a nivel local • Crear comité de apoyo para la gestión de empleo local con enfoque de género 	
	6	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con universidades para producir spot publicitarios con equidad de género. Trabajo social de estudiantes. • Promover periódicos murales en las alcaldías para que dé la noticia de cursos o empleos. 	MINTRAB Alcaldías INSAFORP ASIGOLFO Centro de formación

Grupo	Resultado	Acciones afirmativas	Responsables
		<ul style="list-style-type: none"> • Realizar intercambios (ferias de acciones positivas de ASIGOLFO) de experiencias entre alcaldías y los demás actores • Promover expresiones de teatro y títeres a nivel local con equidad de género. 	
7		<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a los actores con incidencia en la comunidad: Iglesia, líderes, asociaciones culturales, clubes, etc. • Involucrar a las instituciones educativas para que participen, por ejemplo, en el diseño de currículas con enfoque de género. 	
Resumen		<ul style="list-style-type: none"> • Grupo gestor • Definir criterios • Conocer la realidad local • Oferta de empleo con acceso equitativo • Capacitación • Materiales de difusión con enfoque de género • Involucramiento de actores claves • Aprovechar las expresiones artísticas • Formar tejidos • Promover pequeñas empresas a partir de jóvenes emprendedores • Aprovechar las instancias existentes • Carta compromiso con enfoque de género 	

Comentarios de los y las participantes

El representante del Ministerio de trabajo, plantea que las acciones que se han mencionado en los grupos, ya se están realizando en la zona, y lo que habría que hacer es reforzarlo con el enfoque de género. Además, se debe aprovechar esa red y tejido creado por las instancias que trabajan en la zona, una de esas redes es el trabajo que el Ministerio tiene en la zona.

Es necesario incorporar otras acciones que hemos mencionado en los grupos y no aparecen en las presentaciones. Una de ellas es la idea de promover el inicio de empresas de jóvenes emprendedores, para que se creen las empresas que generen empleo para la población. Otra es que se preparen a esos jóvenes emprendedores para conformar cooperativas, asociaciones, etc. Se debe superar el temor de lanzarse como empresarios (o empresarias).

El representante del Ministerio de Trabajo informa que en Conchagua e Itiquicá se está impulsando un proyecto de jóvenes emprendedores con la OEI (Organización de los Estados Iberoamericanos).

Se debe potenciar las empresas locales como talleres de mecánica, soldadura, panaderías, etc., para que incorporen en ellos a las personas capacitadas, realizando un proceso de alternancia entre la teoría y la práctica.

La ASIGOLFO tiene un plan estratégico, pero éste no tiene enfoque de género y no está actualizado. Se está trabajando en su actualización 2004 - 2009.

De lo expuesto por los grupos se trabajó en una matriz síntesis de resultados, la cual se sometió a discusión al día siguiente para trabajar sobre esa base los indicadores. Las observaciones que hicieron los grupos aparecen señaladas en la matriz en cursiva.



Es interesante constatar que hay claridad en cuanto a quienes se considera deben ser los responsables de impulsar este proyecto. Así como también en la necesidad que se desarrollen procesos articulados.

Entre los responsables se señala a:

- MINTRAB
- Los aliados
- Las empresas
- Las comunidades organizadas
- ASIGOLFO
- INSAFORP
- Centra de Formación de Chiriquague
- AECI
- ONG 's

PROYECTO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGIONAL EN EL GOLFO DE FONSECA

OBJETIVO GENERAL	
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios descentralizados de empleo en la Región del Golfo de Fonseca.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Instalada y desarrollada una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.	
RESULTADOS	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
R1. Creado y funcionando una estructura estable de servicios de empleo en el Departamento de La Unión que cuente con departamentos de intermediación laboral y de orientación profesional.	<p>Fortalecer el Grupo Gestor que promueva y monitoree acciones estratégicas orientadas a la equidad de género, como son:</p> <p>Diagnósticos que midan la realidad laboral de hombres y mujeres en la región (información diferenciada por género).</p> <p>Identificación de necesidades concretas de capacitación y desarrollo de la mujer.</p> <p>Definir criterios para fomentar la equidad de género. Partir no de los tiempos con las instituciones, sino del tiempo que tienen las mujeres para participar. Se deben acercar los cursos a las mujeres.</p> <p>Gestionar y promover el empleo local con enfoque de género.</p> <p>Promover que el empleador facilite ofertas de empleo para mujeres y hombres, y en donde no se manifiesten requisitos discriminatorios (edad, salario, educación)</p> <p>Capacitar y retroalimentar al personal que labora dentro del departamento de intermediación laboral en el tema de enfoque de género.</p>

OBJETIVO GENERAL	
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios descentralizados de empleo en la Región del Golfo de Fonseca.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Instalar y desarrollado una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.	
RESULTADOS	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
	<p>Promover la orientación profesional de oficios tradicionales y no tradicionales para ambos sexos.</p> <p>Diseñar herramientas que evidencien la participación de las mujeres en el campo laboral.</p> <p>Fortalecer el Gestor con: actores vinculados a la temática de la promoción del empleo y la formación laboral en el G de F.; con enfoques/políticas de género; articular con la Mancomunidad (se necesita fortalecer a las mancomunidades).</p> <p>Convenios con universidades para producir spots publicitarios con equidad de género (trabajo social de estudiantes). Agregar proyección profesional.</p> <p>Utilizar los medios de comunicación local para difundir cuñas radiales, hojas volantes y/o afiches en donde se promueva el empleo local utilizando mensajes no sesistas.</p> <p>(Fortalecer) Promover periódicos murales en las 13 alcaldías para dar noticias de cursos y empleos.</p> <p>(Fortalecer) Realizar ferias de ocasiones positivas de ASIGOLFO, que permitan promover las experiencias entre alcaldías y los demás actores.</p> <p>Promover expresiones de teatro y títeres a nivel local con equidad de género.</p>
ACTIVIDADES	
R.6- Divulgados los nuevos servicios de empleo de la región a los ciudadanos	<p>Campana de prensa y radio informativa.</p>

OBJETIVO GENERAL	
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios descentralizados de empleo en la Región del Golfo de Fonseca.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Instalar y desarrollada una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.	
RESULTADOS	ACTIVIDADES
	<p>Sensibilizar a los generadores de empleo(empresa privada) sobre la importancia de promover el empleo para hombres y mujeres</p> <p>Ya existen las ventanillas de empleo en las alcaldías. Revisarlas para que sirvan como difusores, socializadores del enfoque de género. Se pueden poner los normativos que contengan los derechos de las mujeres.</p> <p>El MTPS tiene programados Ferias del Empleo. Como introducir acciones afirmativas. Contrastar resultados obtenidos de empleos a las mujeres. Cuántos. De qué calidad.</p> <p>Lo que no existe es una declaración de voluntad de aplicar el enfoque de género. Hay que conseguir una declaración de voluntad del MTPS de trabajar por el enfoque de género.</p> <p>Promover información que promueva el autoempleo, críasitas.</p> <p>(Hacer) Procurar que en el diseño curricular se considere las necesidades específicas de hombres y mujeres. Hay que partir de lo que demandan las empresas, pero también de lo que los hombres y mujeres quieren y necesitan</p> <p>Involucrar el diseño y discusión de contenidos a los actores con incidencia en la comunidad: Iglesias, líderes, asociaciones culturales, clubes, instituciones educativas entre otras.</p> <p>Diseñar mecanismos que faciliten la participación de las mujeres en los cursos de formación y especialización (horarios y espacios de capacitación). Partir no de los tiempos de las instituciones, sino del tiempo que tienen las mujeres para participar. Se</p>
R.7- Diseño y desarrollo del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral y su transferencia e incorporación a la institución salvadoreña regente en Formación y Capacitación para el empleo (INSAFORP).	<p>Desarrollo curricular conjunto con INSAFORP de los módulos del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral en el Golfo de Fonseca.</p> <p>Ejecutar el plan de formación y especialidades.</p> <p>Actualizar y ejecutar las necesidades de recursos del Centro</p>

OBJETIVO GENERAL	
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios descentralizados de empleo en la Región del Golfo de Fonseca.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Instalada y desarrollada una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.	
RESULTADOS	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
de Formación de Chillogua.	debe acercar los cursos a las mujeres. Implementar incentivos para la incorporación de las mujeres en los programas (guarderías, centros de formación infantil) subsidios, becas). Hay que capacitar, sensibilizar e implementar talleres de género hacia y/o por parte de los instructores del centro de formación.



Una vez se llegó a un acuerdo con el grupo de que esas eran las acciones afirmativas que había que realizar, para incorporar el enfoque de género a las actividades que aún se encontraban en ejecución, se procedió a organizar tres grupos, cada uno de los cuales tomaría un resultado, sus respectivas acciones afirmativas y les construirían los indicadores correspondientes. Los resultados se presentan a continuación.

OBJETIVO GENERAL		
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios descentralizados de empleo en la Región del Golfo de Fonseca.		
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Instalada y desarrollada una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
Supervisor, evaluar e incidir en el funcionamiento de la red de intermediación de empleo.	Fortalecer el Grupo Gestor que ya existe en La Unión, para que promueva y monitoree acciones estratégicas orientadas a la equidad de género, como son: * Diagnósticos que midan la realidad laboral de hombres y mujeres en la región (información diferenciada por género) * Identificación de necesidades concretas de capacitación y desarrollo de la mujer	Convenio de participación y conformación del grupo gestor (documento que legitime y norme el grupo). Diagnóstico que determine necesidades según sea hombre y mujer. Bases de datos desagregada por sexo.
Implementar la gestión y mantenimiento mancomunados de los servicios de comunicación de la red de intermediación a través de la UACI de la Mancomunidad.	Definir criterios para fomentar la equidad de género. Partir no de los tiempos con las instituciones, sino del tiempo que tienen las mujeres para participar. Se deben acortar los cursos a las mujeres.	Que exista un perfil de participantes fortaleciendo la equidad de género.

	<p>Gestionar y promover el empleo local con enfoque de género.</p> <p>Promover que el empleador facilite ofertas de empleo para mujeres y hombres; y en donde no se manifiesten requisitos discriminatorios (edad, salario, educación)</p> <p>Capacitar y retroalimentar al personal que labora dentro del departamento de intermediación laboral en el tema de enfoque de género.</p> <p>Promover la orientación profesional de oficios tradicionales y no tradicionales para ambas sexos.</p> <p>Diseñar herramientas que evidencien la participación de las mujeres en el campo laboral</p>	<p>Que existan estrategias para fomentar la equidad de género en las comunidades locales.</p> <p>Crear reconocimientos a empleadores que apliquen el enfoque de género.</p> <p>Programa trimestral de capacitación de enfoque de género.</p> <p>Programar trimestralmente seguimiento y evaluación de equidad de género.</p> <p>10 jornadas de sensibilización sobre enfoque de género en cada municipio integrante de la mancomunidad.</p> <p>Estadísticas comparativas desagregadas por sexo cada año.</p>
<p>Campaña de prensa y radio informativa.</p>	<p>Convenios con universidades para producir spots publicitarios con equidad de género (trabajo social de estudiantes). Agregar proyección profesional.</p> <p>Utilizar los medios de comunicación local para difundir cuñas radiales, hojas volantes y/o afiches en donde se promueva el empleo local utilizando mensajes no sexistas.</p>	<p>Convenios firmados con universidades que poseen servicios de radio.</p> <p>Convenios firmados con universidades para el desarrollo de servicio social en áreas afines.</p> <p>Campañas diseñadas con la intervención de hombres y mujeres para promover la igualdad de oportunidades.</p> <p>Un número de cuñas radiales transmitiéndose por la radio (comunitarias y locales) durante el periodo de inscripción y cursos.</p>

	<p>Fortalecer periódicos murales en las 13 alcaldías para dar noticias de cursos y empleos.</p> <p>Fortalecer ferias de acciones positivas de ASIGOLFO, que permitan promover las experiencias entre alcaldías y los demás actores.</p> <p>Promover expresiones de teatro y títeres a nivel local con equidad de género.</p> <p>Sensibilizar a los generadores de empleo (empresa privada) sobre la importancia de promover el empleo para hombres y mujeres</p>	<p>Un número de hojas volantes y afiches repartidos en las comunidades durante el período de inscripción de cursos.</p> <p>Mantener 13 ventanas de empleo actualizadas semanalmente.</p> <p>Que aparezcan derechos laborales de hombres y mujeres en todas las 13 ventanas de empleo. También el Art. 3 de la Constitución y algunos artículos del Código de Trabajo.</p> <p>Participación en 13 ferias patronales con actividades relacionadas con la promoción del empleo con enfoque de género.</p> <p>Un grupo de teatro formado y sensibilizado en género, que esté integrado por miembros de ASIGOLFO actuando en ferias y fiestas regionales</p> <p>Realizado un programa de sensibilización dirigido a los empleadores (sobre género).</p> <p>Empleadores regionales contratan al menos a % de mujeres con iguales condiciones laborales que a los hombres</p>
--	--	--

<p>Desarrollo curricular conjunto con INSAFORP de los módulos del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral en el Golfo de Fonseca.</p> <p>Ejecutar el plan de formación y especialidades</p> <p>Actualizar y ejecutar las necesidades de recursos del Centro de Formación de Chinlagua</p>	<p>Que el diseño curricular considere las necesidades específicas de hombres y mujeres. Hay que partir de lo que demandan las empresas, pero también de lo que los hombres y mujeres quieren y necesitan</p> <p>Involucrar en diseño y discusión de contenidos a los actores con incidencia en la comunidad: Iglesias, líderes, asociaciones culturales, clubes, instituciones educativas entre otros</p> <p>Diseñar mecanismos que faciliten la participación de las mujeres en los cursos de formación y especialización (horarios y espacios de capacitación). Partir no de los tiempos de las instituciones, sino del tiempo que tienen las mujeres para participar. Se debe acercar los cursos a las mujeres.</p> <p>Implementar incentivos para la incorporación de las mujeres en los programas: centros de formación infantil, subsidios, becas.</p> <p>Hay que capacitar, sensibilizar e implementar talleres de género hacia las y los instructoras del centro de formación</p>	<p>El 100% de guías o módulos de formación consideraran el enfoque de género.</p> <p>Revisión de diseño curricular existente e incorporarle el enfoque de género.</p> <p>Un taller por municipio (divulgación y consensos).</p> <p>Horarios, fechas y lugares de capacitación consultados con las mujeres.</p> <p>Creación de un CBI por municipio sede de capacitación.</p> <p>El 100% de instructores(as) reciben capacitación sobre teoría de género. El 50% de instructores(as) sensibilizados en equidad de género aplicándolo en su trabajo.</p>
--	---	--



Las matrices anteriores expresan el resultado del taller realizado. Y como se mencionó al inicio, el grupo iba a trabajar en la elaboración de acciones afirmativas e indicadores de aquellos resultados y actividades que aún estaban pendientes de ejecutar.

En el equipo facilitador se valoró la importancia que podría tener hacer el ejercicio de construir acciones afirmativas e indicadores para aquellos resultados y actividades que ya habían sido ejecutados. Esta valoración estaba centrada en la posibilidad de réplica que pudiera tener el proyecto, además de que existen actividades que son repetitivas aún dentro de este proyecto.

De esa manera se trabajó, ya no en el taller, sino al interior del equipo facilitador de este proceso, las acciones afirmativas y los indicadores para cada una de ellas.

A continuación se presenta entonces la matriz completa del Proyecto "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca".



5. Matriz del Proyecto "Promoción del Empleo Regional en el Golfo de Fonseca"

OBJETIVO GENERAL	
Contribuir a la modernización del MINTRAB y crear condiciones para niveles superiores de empleabilidad y calidad de vida de los ciudadanos, colaborando en la creación de servicios descentralizados de empleo en la región del Golfo de Fonseca.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Instalar y desarrollar una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, mejorando la capacidad de inserción de la población del Golfo de Fonseca al mercado de trabajo.	
RESULTADO 1	
Crear y funcionamiento una estructura estable de servicios de empleo en el Departamento de La Unión que cuente con departamentos de intermediación laboral y de orientación profesional.	
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
<p>AT sobre diseño, funcionamiento y estructura de servicios del MINTRAB en el Departamento de La Unión.</p> <p>- Diseño de la estructura de los servicios de empleo.</p>	<p>Realización de un taller donde participen el sector empresarial, Concejos Municipales, cooperativas y asociaciones productivas, MIPYMES, ONG's trabajando en la zona, centros educativos (públicos y privados, técnicos y universidades) para:</p> <p>- Recoger información sobre los servicios que demandan de la oficina intermediadora de empleo del MINTRAB.</p>
	INDICADORES
	Existencia de una base de datos desagregando los servicios por sexo.

<p>+ Instalación del sistema electrónico de intermediación de empleo.</p>	<p>+ Sensibilizar a los actores sobre la importancia de fomentar el trabajo remunerado para mujeres.</p>	<p>Diseñados y realizados al menos dos talleres de sensibilización de género con actores territoriales</p>
<p>+ Capacitación a los técnicos responsables de los servicios de empleo en el Departamento de La Unión.</p>	<p>Que se elabore una base de datos que contenga: oferta laboral desagregada por sexo, demanda de empleo y ofertas de capacitación (INSAFOR, Centro de Capacitación de Chinlagua y otras ONG's)</p>	<p>Base de datos desagregada por sexo, según los ítems propuestos.</p>
<p>Supervisor, evaluar e incidir en el funcionamiento de la red de intermediación de empleo.</p>	<p>Realización de capacitaciones donde participen los técnicos de la oficina del MTPS y los gestores locales. No sólo sobre el manejo técnico de las actividades a realizar, sino para que enfatizan la equidad de género.</p>	<p>Diseñadas y realizadas al menos dos capacitaciones donde participe el personal técnico del MTPS y de las alcaldías.</p>
	<p>Fortalecer el Grupo Gestor que ya existe en La Unión, para que promueva y monitoree acciones estratégicas orientadas a la equidad de género, como son:</p>	<p>Convenio de participación y conformación del grupo gestor (documento que legitime y norme el grupo).</p>
	<p>*Diagnósticos que midan la realidad laboral de hombres y mujeres en la región (información diferenciada por género)</p>	<p>Diagnóstico que contenga información diferenciada para hombres y mujeres.</p>

	<p>* Identificación de necesidades concretas de capacitación y desarrollo de la mujer, de acuerdo a las ofertas de empleo que lleguen a la red.</p>	<p>Base de datos desagregada por sexo.</p>
	<p>Que los técnicos y gestores de empleo, gestionen y promuevan los servicios de intermediación con enfoque de género.</p>	<p>Que en los programas de trabajo de las técnicas y gestores se incluyan actividades de gestión y promoción de los servicios, con énfasis hacia las mujeres.</p>
	<p>Promover que el empleador facilite ofertas de empleo para mujeres y hombres; y en donde no se manifiesten requisitos discriminatorios (sexo, edad, salario).</p>	<p>En el seguimiento se debe considerar el avance en el tipo de ofertas que se reciben, sobre la base de no discriminación.</p>
	<p>Crear reconocimientos a empleadores que apliquen el enfoque de género.</p>	
<p>Implementar la gestión y mantenimiento mancomunados de los servicios de comunicación de la red de intermediación a través de la UACI de la Mancomunidad.</p>		<p>10 jornadas de sensibilización sobre enfoque de género en cada municipio integrante de la mancomunidad. Estadísticas comparativas desagregadas por sexo cada año</p>

RESULTADO 2		
Implementado y en ejecución el programa de intermediación de empleo.		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
<p>AT sobre orientación profesional:</p> <p>+ Capacitación a los funcionarios responsables de orientación profesional en La Región (20 funcionarios), interlocutores sociales y miembros del sistema educativo para definir las necesidades en orientación.</p>	<p>Realización de programas de capacitación para los 20 funcionarios responsables de la orientación profesional, interlocutores sociales y miembros del sistema educativo, para que ellos sean enlaces entre: La población y los empleadores. La población y los centros de capacitación. La población y las autoridades municipales.</p>	<p>Que los funcionarios participen al menos en dos talleres anuales sobre orientación profesional con enfoque de género. Material promocional utilizado no sexista.</p>
<p>+ Elaboración y edición de guías de orientación laboral.</p>	<p>Crear una guía de orientación ocupacional que señale claramente la oferta de capacitación en las distintas áreas destacando siempre la promoción de la mujer.</p>	<p>Se han elaborado guías de orientación laboral, donde se promueve la participación de las mujeres en el sector laboral.</p>

<p>+ Capacitación a los funcionarios de orientación laboral para el desarrollo de las Guías.</p>		
<p>Supervisor y acompañar el desarrollo y puesta en marcha del programa informático de intermediación laboral.</p>	<p>Evaluar con los responsables de la puesta en marcha de programa informático de intermediación laboral y con algunos usuarios, si la forma en la que está diseñado esta red responde a los objetivos planteados y si responde a las necesidades de trabajo de las mujeres.</p>	<p>Cuantificación de información procesada donde se relacione ofertas, postulantes y personas aceptadas. La base de datos que arroja el programa de intermediación laboral está desagregado por sexo.</p>
<p>Evaluar el diseño final de la aplicación.</p>		<p>Se hacen balances trimestrales sobre la funcionalidad de la intermediación laboral, en cuanto a servir de canal para que mujeres y hombres encuentren empleos. Se hacen valoraciones diferenciadas por sexo.</p>
<p>Capacitar a los funcionarios en el manejo de la red de intermediación laboral.</p>	<p>Elaborar un plan de capacitación para que los funcionarios de la orientación laboral puedan conocer y emplear la red de intermediación laboral.</p>	<p>Se han realizado al menos 2 talleres al año para los funcionarios que trabajan en la orientación laboral</p>

RESULTADO 3		
Creados y funcionando los Consejos Locales de Empleo.		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
<p>AT para la creación de los Consejos Locales de Empleo:</p> <p>+ Diseño de estructura.</p>	<p>Reunión con diferentes actores locales para discutir con ellos la creación de los Consejos Locales de Empleo y a partir de sus aportes pensar en la estructura de dicho consejo.</p> <p>Elaboración de documento, que reúne el diseño operativo y el reglamento de los Consejos Locales de Empleo que incluya como eje transversal el enfoque de género.</p>	<p>Documento con aportes de los actores locales para la creación del Consejo Local de Empleo.</p> <p>Diseño de estructura y reglamento del Consejo Local de Empleo que tome en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.</p>
<p>+ Elaboración de Reglamento.</p>	<p>Reunión con los actores locales de la región para seleccionar representantes que conformen el Consejo Local de Empleo. Es fundamental que el Consejo Local de Empleo esté conformado equitativamente por hombres y mujeres.</p>	<p>Representantes de los actores locales involucrados en el Consejo Local de Empleo cuentan con la participación de al menos el 30% de mujeres.</p>
<p>+ Seminario con los miembros previstos para la constitución del Consejo.</p>	<p>Elaborar un programa de capacitación para que los miembros del Consejo Local de Empleo puedan conocer su funcionamiento y administración. Este programa de capacitación debe incluir teoría de género y desarrollo económico local con enfoque de género.</p>	<p>Los miembros del CLE participan en al menos 2 talleres de capacitación sobre funcionamiento y administración con enfoque de género.</p>
<p>+ Capacitación a los responsables de su administración.</p>		

RESULTADO 4		
Creado y funcionando el Observatorio de Empleo de la región.		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
AT para la creación del Observatorio de Empleo en la microrregión del Golfo de Fonseca.	Recopilar y darle seguimiento a las bases de datos que se estarán produciendo a partir de los otros resultados.	Base de datos consolidada y con información desagregada por sexo, al servicio de quien lo requiera.
+ Elaboración de propuesta de creación y de funcionamiento.	Idólar un plan que establezca la forma de funcionamiento y/u operativización del observatorio.	
+ Elaboración de formularios y procedimientos.	Creación de redes de comunicación e interacción con todas las entidades vinculadas a la temática laboral, de capacitación y de enfoque de género que se encuentren en la microrregión y que puedan ser referentes de información para el observatorio.	

RESULTADO 5		
Utilizándose las capacidades de las 12 municipalidades de la Región para colaborar en los procesos de empleo.		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
<p>Implementación en 12 municipalidades de soportes informáticos y/o físicas que permitan su colaboración con los servicios de empleo.</p> <p>Suscripción de un convenio de colaboración entre los 12 municipios que conforman la Mancomunidad del Golfo de Fonseca y el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Elaboración de convenio marco entre los 12 municipios que conforman la mancomunidad del Golfo de Fonseca y el Ministerio de Trabajo para la colaboración mutua en los procesos de empleo en la región. Este convenio debe garantizar que en todos los procesos que se realicen se incluya la perspectiva de género e incorporen a las mujeres en las distintas actividades productivas remuneradas.</p>	<p>Documento de convenio revisado y se le ha incorporado un adendum que considere énfasis de atención a la situación laboral de las mujeres de la Microregión.</p>

RESULTADO 6		
Divulgados los nuevos servicios de empleo de la región a los ciudadanos		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
Campaña de prensa y radio informativa.	Convenios con universidades para producir spot publicitarios con equidad de género (trabajo social de estudiantes). Agregar proyección profesional.	Convenios firmados con universidades que poseen servicios de radio.
	Utilizar los medios de comunicación local para difundir cuñas radiales, hojas volantes y/o afiches en donde se promueva el empleo local utilizando mensajes no sexistas	Convenios firmados con universidades para el desarrollo de servicio social en áreas afines.
	Diseñar e impulsar campañas para promover la igualdad de oportunidades, donde participen hombres y mujeres.	Un número de cuñas radiales transmitiéndose por la radio (comunitarias y locales) durante el período de inscripción y cursos.
		Un número de hojas volantes y afiches repartidos en las comunidades durante el período de inscripción de cursos.

<p>Fortalecer los periódicos murales en las 13 alcaldías para dar noticias de cursos y empleos.</p>	<p>Mantener 13 ventanas de empleo actualizadas semanalmente. Donde aparezcan los derechos laborales de hombres y mujeres, así como otra información, por ej. Art. 3 de la Constitución y algunos artículos del Código de Trabajo que tenga que ver con las mujeres.</p>
<p>Fortalecer las ferias de ASIGOLFO, que permitan promover las experiencias entre alcaldías y las demás acciones.</p>	<p>Participación en 13 ferias patronales con actividades relacionadas al enfoque de género y promoción del empleo.</p>
<p>Promover expresiones de teatro y títeres a nivel local con equidad de género.</p>	<p>Un grupo de teatro formado y sensibilizado en género que esté integrado por miembros de ASIGOLFO actuando en ferias y fiestas regionales.</p>
<p>Sensibilizar a los generadores de empleo (empresa privada) sobre la importancia de promover el empleo para hombres y mujeres</p>	<p>Empleadoras regionales contratan al menos a % de mujeres con iguales condiciones laborales que a los hombres.</p>

RESULTADO 7		
Diseño y desarrollo del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral y su transferencia e incorporación a la institución salvadoreña regente en Formación y Capacitación para el empleo (INSAFORP).		
ACTIVIDADES	ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	INDICADORES
Desarrollo curricular conjunto con INSAFORP de los módulos del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral en el Golfo de Fonseca.	Que en el diseño curricular se considere las necesidades específicas de hombres y mujeres. Hay que partir de lo que demandan las empresas, pero también de lo que los hombres y mujeres quieren y necesitan.	El 100% de guías o módulos de formación consideraran el enfoque de género. Revisión de diseño curricular existente e incorporarle el enfoque de género.
Ejecutar el plan de formación y especialidades.	Involucrar en el diseño y discusión de contenidos a los actores con incidencia en la comunidad: iglesias, líderes, asociaciones culturales, clubes, instituciones educativas entre otras.	Un taller por municipio (divulgación y consenso).
Actualizar y ejecutar las necesidades de recursos del Centro de Formación de Chirilagua	Diseñar mecanismos que faciliten la participación de las mujeres en los cursos de formación y especialización (horarios y espacios de capacitación). Partir no de los tiempos de las instituciones, sino del tiempo que tienen las mujeres para participar. Se debe acercar los cursos a las mujeres.	Se han realizado consultas a las mujeres de la Miraregión sobre fechas, horarios y tiempos de las capacitaciones, que les faciliten su participación a los formados.

	<p>Implementar incentivos para la incorporación de las mujeres en los programas (centros de formación infantil, subsidios, becas).</p>	<p>Creación de un CBI por municipio sede de capacitación.</p>
	<p>Hay que capacitar, sensibilizar e implementar talleres de género hacia las y las instructoras del centro de formación.</p>	<p>El 100% de instructores (as) reciben capacitación sobre teoría de género. El 50 de instructores (as) sensibilizados en equidad de género aplicándolo en su trabajo.</p>

6. Consideraciones Generales

A lo largo de este proceso, y a partir de la revisión de los documentos entregados, de las reuniones sostenidas con representantes de ISDEMU y AECI, de valoraciones externadas por algunas de las personas que asistieron al taller, de las entrevistas realizadas, y del conocimiento que el equipo facilitador tiene, tanto de un marco conceptual como de experiencias vinculadas al tema del desarrollo local; se ha podido entresacar un conjunto de planteamientos conclusivos y propuestas de carácter estratégico, en la línea ya no sólo de una mejor ejecución de las actividades previstas, sino de la sostenibilidad de los procesos abiertos a partir del Programa de Desarrollo Local y del Proyecto de Promoción del Empleo Regional, ambos desarrollándose en la Microrregión del Golfo de Fonseca.

A nivel general:

El impacto de un programa / proyecto de formación laboral o de otro tipo, será mayor si forma parte de un proceso de desarrollo territorial de carácter endógeno, que cuente con la participación activa de los principales actores locales.

En el caso de la Microrregión del Golfo de Fonseca, esto pasa por construir una visión compartida de lo que se quiere para ese territorio. En dicha construcción, además de los gobiernos locales, deben participar otros actores como la población organizada, el empresariado local, organizaciones sectoriales que existan, ONG´s que trabajen en la zona y otras organizaciones interesadas en participar en la definición de la ruta estratégica hacia el desarrollo de la Microrregión.

La creación de la Mancomunidad de ASIGOLFO, si bien es un paso importante, es insuficiente de cara al impulso de procesos de desarrollo. Se debe fortalecer la Mancomunidad para que asuma el liderazgo del territorio. Esto significa que hay que dar el salto de unirse por problemas específicos a unirse a otros por una visión de desarrollo.

La formación en desarrollo local es clave, así como el acompañamiento sistemático a través de asesorías especializadas. Además, se debe apoyar la elaboración del Plan Estratégico de la Microrregión y fortalecer la participación ciudadana a nivel de cada uno de los municipios que la componen.

Por otro lado, se vuelve vital el funcionamiento de los espacios interinstitucionales establecido en la Política Nacional de la Mujer, para garantizar la incorporación del enfoque de género en la aplicación de las políticas públicas de las distintas instancias gubernamentales.

A nivel específico:

Reforzar la Mesa Interinstitucional que se ha formado en la Microrregión, en cuanto a generar acciones coordinadas con las distintas instituciones participantes, además de introducir el enfoque de género en cada una de las actuaciones que se establezcan.

"El INSAFORP tiene un observatorio del empleo y un estudio sobre la zona. No se deben duplicar esfuerzos."

"En estos momentos, este esfuerzo (Jóvenes Emprendedores) no está articulado con el que realiza la AECl, son dos esfuerzos paralelos. La Alcaldía está proponiendo a la AECl que se busque la forma de articularlos, que se genere empleo."

"Se deben unir esfuerzos con otras instancias para capacitar a las mujeres para que tengan mas oportunidades para acceder al desarrollo."

Las instituciones gubernamentales que participan en el esfuerzo deben desconcentrar algunas de las acciones que realizan hacia sus oficinas regionales. Este podría ser el caso del MTPS en algunas de las decisiones que se toman en el marco del apoyo gubernamental al proyecto.

De Intipucá se han enviado a varias personas a que participen en las diversas ofertas de empleo, pero ninguno ha quedado. Sería bueno que la selección se hiciera aquí en la zona y que participara sólo gente de aquí.

"La entidad de intermediación ocupacional del Ministerio de Trabajo debe de estar descentralizada a fin de garantizar su operatividad."

Normalmente, las instancias más territorializadas tienen una mejor percepción de la realidad con la que se enfrentan y por lo tanto las decisiones serían más acertadas y ágiles.

Hay que concretizar más la articulación entre los distintos componentes del Programa de Desarrollo Local. Se puede pensar en capacitaciones orientadas a crear empresas vinculadas a los otros componentes del Programa como la producción agrícola, pesca, turismo.

"El proyecto esta articulado con los proyectos productivos, de medio ambiente, turismo y de seguridad alimentaria. Esto a su vez puede incentivar a la población a capacitarse."

Pensar en emprendimientos, no sólo en empleo asalariado (Capital Semilla). Este esfuerzo articulador permitiría permear los otros componentes con el enfoque de género.

"Es importante no solamente colocar a la población en plazas existentes, sino además, capacitar para que ocupen esas plazas, y además, crear plazas nuevas, a partir de la generación de fuentes de trabajo mediante el autoempleo y microempresas."

La ejecución de un programa de formación ocupacional debe implicar la cualificación de las personas participantes, de tal manera que dicha formación les abra las puertas al mundo laboral o empresarial. En ese sentido se vuelve crucial la búsqueda de niveles adecuados de calidad en la enseñanza.

"El centro de capacitación debe tener como principal función la calidad de las capacitaciones. En tal sentido su tarea es crear y adaptar la currícula de los diferentes cursos en relación con la oferta y demanda del mercado laboral."

Esto tiene que ver con el equipo de facilitadores, la currícula, el equipo y materiales utilizados. No hay que olvidar que se espera que el enfoque de género esté presente en todas las acciones que se realicen.

"En la currícula de los cursos de capacitación debe haber contenidos de teoría de género, promoción y derechos de la mujer e inserción laboral con equidad."

El objetivo central de este trabajo apunta a incorporar el enfoque de género en la formación y en el empleo, por lo tanto se vuelve imprescindible buscar y poner en práctica estrategias que garanticen la participación de las mujeres en las capacitaciones. Algunas ya se encuentran planteadas en la matriz del proyecto.

"Hay que buscarle soluciones a los problemas que enfrentan las mujeres para poder capacitarse: el cuidado de los hijos e hijas, la distancia que tienen que recorrer, entre otros."

Se debe facilitar a las madres solteras alternativas para que asistan a los talleres de capacitación, especialmente, (se les debe ayudar) con el cuidado de los niños y niñas.

"Hay que ponerle atención a las dificultades que enfrentan las mujeres para poder tener acceso a la oferta de capacitación ocupacional y buscar alternativas viables de solución."

La realización de una evaluación en el corto plazo del proceso de intermediación laboral, va a ser clave para lograr la consolidación del mismo, ya que a partir de los resultados se puede tomar la decisión de mantener la dirección que lleva o incorporar algunas modificaciones. Más allá de valorar si el proceso ha tenido éxito o no, a nivel general; también hay que valorar que ha significado ese proceso para la consecución de empleo por parte de las mujeres.

"Establecer una relación constante y permanente con las empresas, con las municipalidades, y con la población que busca trabajo, para conectar las necesidades de empleo de la población, con los puestos que necesitan cubrir las empresas. Además se deben buscar mecanismos para lograr que la población se capacite para cubrir las plazas que se generan en la zona."

"Hay que dar a conocer la existencia de la oficina, que todo mundo la conozca y se convierta en un referente para emplear o emplearse. Esta oficina debe asesorar a la gente que busca trabajo y a los empresarios. Si una persona va a solicitar empleo, le deben decir como hacer el currículo, la disciplina, como llegar a la entrevista, vocabulario que debe usar, entre otras cosas."

7. Glosario

ACCESO, CONTROL DE RECURSOS Y REPARTO DE BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES:

Las relaciones de género inciden en el acceso y el control de hombres y mujeres a los recursos y a las oportunidades. Suelen producir un reparto no equitativo de los costos y los beneficios derivados de su uso. Por ello, estos aspectos constituyen elementos fundamentales de análisis de las relaciones de género.

- El acceso se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio de los recursos, así como a las oportunidades.
- El control se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión. En ciertas circunstancias, las mujeres tienen el acceso (la posibilidad de utilizar) un recurso, por ejemplo, la tierra, pero, carecen del control o lo tienen limitadamente (no pueden decidir su venta o enajenación).
- Los recursos son bienes y servicios: económicos o productivos (tierra, equipo, herramientas, trabajo); políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); financieros (dinero, capital, crédito) y temporales.
- Los beneficios son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político y estatus, entre otros.
- Las oportunidades son las posibilidades de desarrollar las capacidades intelectuales, físicas y emocionales, para alcanzar las metas que se establecen en la vida.

ACCIÓN DE DESARROLLO:

Toda intervención de desarrollo en sus distintos niveles (política, programa, proyecto) y en sus distintas modalidades.

ACCIONES AFIRMATIVAS:

Se constituyen en "una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas". Barreiro, Line. Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Citado en Camacho Rosalía y otras. Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica. 1996.

La acción afirmativa es "...el instrumento más válido y aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres". Partido Socialista Español. Qué es una acción afirmativa? Citado en Camacho Rosalía y otras. Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica. 1996.

Si bien las acciones afirmativas suelen identificarse con medidas enfocadas a aumentar la participación política de las mujeres, éstas pueden diseñarse para eliminar o disminuir situaciones de discriminación allí donde existan y pueden ajustarse a la realidad de las organizaciones y proyectos de desarrollo rural. Blanco, Lara y Rodríguez, Guiselle. Módulo 7: Candil en la calle y luz en la casa. Serie Hacia la Equidad. UICN - Fundación Arias. San José, Costa Rica. 1999.

ANÁLISIS DE GÉNERO:

Es la herramienta básica del enfoque de género en el Desarrollo. Parte de la consideración de las formas en que los hombres y las mujeres participan de forma diferente en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar las estructuras y procesos (legislación, instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, prácticas y políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres con la finalidad de promover cambios sociales e individuales destinados a eliminar tales desigualdades.

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO:

Comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de una política. Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en mujeres y hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a tal análisis

o evaluación para evitar consecuencias negativas no intencionales y mejorar la eficacia de las políticas o proyectos.

ANDROCENTRISMO:

Consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano.

BENEFICIOS:

Fruto o utilidad que se obtiene de los recursos.

CONDICIÓN Y POSICIÓN: NECESIDADES PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS:

A partir de esta realidad desigual entre mujeres y hombres y sus oportunidades de desarrollo, se han planteado dos categorías que apoyan el análisis de género. Estas categorías nos ayudan a determinar la situación diferenciada de mujeres y hombres para apoyar estrategias de manera que se logre minimizar las desigualdades que puedan existir a nivel comunitario y resolver efectivamente tanto necesidades de mujeres como las de los hombres, realizando acciones prioritarias por quienes están en situación de mayor desventaja para el logro de su desarrollo.

Condición: Se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, educación, por ejemplo).

Posición: Remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo).

Como es fácil inferir, la condición y la posición nos remiten a las necesidades e intereses prácticos y estratégicos.

Intereses y necesidades prácticas: Son las resultantes de las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, están relacionadas con la sobrevivencia: abrigo, alimentación, agua, casa, entre otras.

Intereses y necesidades estratégicas: Son aquellos que permiten colocar a las mujeres en una mejor posición en la sociedad. Comprenden aspectos como la participación ciudadana, las posibilidades de decidir en condiciones de democracia, la autonomía y solidaridad, las oportunidades de capacitación y formación, desigualdad respecto a la toma de decisiones, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, barreras culturales para la participación y consideración en igualdad de condiciones de lo que sucede en los ámbitos público y privado.

Es importante señalar que si bien es oportuno hacer distinciones, entre necesidades prácticas y estratégicas que faciliten el trabajo, no es conveniente realizar una separación tajante entre unas y otras. Puede contribuirse al cambio en la posición de las mujeres si se plantean medidas que satisfagan necesidades prácticas, dirigiéndolas de manera estratégica hacia intereses que permitan el empoderamiento de las mujeres. Las necesidades prácticas, las de día a día son importantes y su atención puede contribuir notablemente a la disminución de las desigualdades y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, si los proyectos consideran además cómo inciden sus intervenciones en las relaciones de poder y entre los géneros para contribuir al logro de la calidad de vida de todas las personas, sean éstas mujeres u hombres.

NECESIDADES PRÁCTICAS:

Tienden a ser inmediatas, urgentes.

Propias de algunas mujeres y hombres en particular.

Relacionadas con necesidades diarias (condición): alimentación, alojamiento, ingreso económico, salud de los(as) hijos(as), entre otras. Fácilmente identificables.

Pueden ser satisfechas mediante provisión de insumos específicos: alimento, bombas de agua, clínica.

NECESIDADES ESTRATÉGICAS:

Tienden a ser a largo plazo (de proceso).

Son comunes a todas las mujeres.

Relacionadas con posiciones de desventaja: subordinación, falta de recursos y de educación, vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia, ciudadanía, entre otras.

La desventaja subyacente y el potencial de cambio no siempre es identificado. Pueden encararse mediante: creación de conciencia, aumento de la autoconfianza, educación, fortalecimiento organizacional, movilización política, ciudadanía plena.

CONTROL DE RECURSOS:

Capacidad de determinar el modo en que se va a usar un recurso y la forma en que se van a utilizar los beneficios de su uso.

CULTURA ORGANIZACIONAL:

Es el conjunto de símbolos, lenguajes, prácticas compartidas, valores y creencias profundamente arraigados en las organizaciones. Todos ellos tienen significados de género.

DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE:

"Un proceso complejo que implica el mejoramiento social, económico, cultural y político de los individuos y la sociedad misma. Mejoramiento, en este sentido, significa la capacidad de la sociedad de satisfacer las necesidades físicas, emocionales y creativas de la población a un nivel histórico aceptable ... Por ende, implica un incremento del nivel de vida, pero no un consumismo ciego, y requiere un tipo de sociedad que permita una distribución equitativa de la riqueza social".

Así, el desarrollo humano sostenible (DHS) se conceptualiza como "el proceso de ampliación de las opciones de la gente" y va más allá del ingreso y el crecimiento económico, para abarcar el florecimiento pleno de la capacidad humana. Esta forma de conceptualizar el desarrollo coloca al ser humano (sus necesidades, sus aspiraciones, sus opciones) en el centro de las preocupaciones y actividades de desarrollo, tanto para los hombres como para las mujeres, para las generaciones actuales como para las futuras.

Esta concepción se opone a un crecimiento económico sin empleo, sin equidad, sin participación, sin raíces y sin futuro; en suma, se opone a un crecimiento que perpetúe las desigualdades actuales, ya que el mismo ni es sostenible ni vale la pena sostenerlo. Por tanto, desarrollo humano y crecimiento económico deben avanzar paralelamente, con fuertes vínculos recíprocos, donde el mercado y la información sean los mecanismos de encuentro y los medios para lograr relaciones equilibradas.

El DHS implica, primero satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras; segundo, reconocer que los(as) niños(as) son el grupo más vulnerable de la población a la degradación del ambiente, tercero, tener presente que los(as) jóvenes tienen mayor visión y energía para encontrar soluciones para el futuro y por tanto son el grupo poblacional que más tiene que perder y se ven más severamente afectados por el manejo que se hace del planeta; y, cuarto, aceptar que los(as) niños(as) y jóvenes forman la mayor proporción de la población en muchos países en desarrollo, y por tanto, es necesario un enfoque integrado y humanístico hacia el ambiente, que permita encontrar soluciones adecuadas a sus problemas.

YOUNG, KATE. Género y desarrollo: un enfoque relacionado. Mimeo inédito. Citado por ACIDI/MATCH en: Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos. S.P. 1991.

JOLLY, RICHARD. Statement to the Third Session. UNCED. Preparatory committee. sf.

DESARROLLO SOSTENIBLE O SUSTENTABLE:

Cambio en las condiciones de vida que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad para que generaciones futuras satisfagan sus propias necesidades.

DESIGUALDAD:

Falta de igualdad. La desigualdad entre los sexos tiene su origen en el sometimiento de las mujeres al poder ejercido por los varones en una sociedad en que las tareas asignadas al sexo femenino son consideradas de menor valor.

DIFERENCIA:

Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. Desde el respeto a la diferencia se reivindica el respeto y valorización de las cualidades atribuidas a las mujeres.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Puede referirse a dos fenómenos distintos. El primero hace mención a la distribución efectiva de las tareas entre hombres y mujeres, tocando a las mujeres el cuidado de los niños y ancianos, el mantenimiento de la casa, servicios a la comunidad, entre otros. Y el segundo tiene que ver con las concepciones ideológicas estereotipadas de lo considerado ocupación apropiada para cada sexo. Mientras que el estereotipo es estático, se va transformando históricamente la distribución de los quehaceres entre los sexos, en su cotidianidad, adaptándose a las necesidades concretas de las unidades domésticas en cada una de las etapas de su desarrollo y a la dinámica de la economía local y regional.

Se pueden diferenciar tres tipos de trabajo:

Trabajo productivo: Incluye la producción de bienes y servicios para el consumo o venta (agricultura, pesca). Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales.

Trabajo reproductivo: Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los(as) niños(as), la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no tiene valor de cambio.

Trabajo comunitario: Incluye la organización colectiva de eventos sociales y de servicio. Este tipo de trabajo no está considerado en los análisis económicos, aún cuando se invierten muchas horas de trabajo voluntario.

AGUILAR, LORENA y otras. Historias no contadas de mujeres hombres y vacas. UICN. San José, Costa Rica. 1995.

EMPODERAMIENTO:

Puede definirse como un proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder operan en sus vidas y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para cambiar las desigualdades de género en el hogar, la comunidad a los niveles nacional, regional e internacional. Una definición completa del empoderamiento incluye

componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos, todos ellos interrelacionados entre sí.

ENFOQUE DEL MARCO LÓGICO:

Es una herramienta analítica para la planificación y gestión de proyectos orientada por objetivos.

EQUIDAD DE GÉNERO:

Es un objetivo del desarrollo humano sostenible. Implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo. La equidad de género va más allá de un tratamiento neutro: muchas veces requiere adoptar medidas que compensen las desventajas históricas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder a la igualdad de oportunidades. Se considera que no es posible el desarrollo humano sin equidad de género.

ESPACIOS DE ARTICULACIÓN:

Son entidades de participación ciudadana de ámbito local, estatal e internacional, donde las mujeres se organizan en torno a objetivos comunes de diversa naturaleza (política, social, cultural, etc.). Son también lugares de encuentro, espacios de ocio y foros de intercambio de experiencias y aprendizaje.

ESTEREOTIPOS:

Los estereotipos sexuales son construcciones sociales sobre la imagen y pautas de comportamiento de los sexos. Tales pautas someten la conducta y rasgos individuales de la persona a preceptos previamente construidos y opuestos al razonamiento crítico. Los estereotipos estigmatizan las actitudes que no respondan a sus pautas.

GÉNERO:

Hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados por el hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidos y se aprenden a través del proceso de socialización. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política. En la mayor parte de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las actividades que realizan, en el acceso y control de los recursos así como en las oportunidades

para tomar decisiones. El género es parte del contexto sociocultural. Otros importantes criterios del análisis sociocultural incluyen la clase social, la raza, el nivel de pobreza, los grupos étnicos y la edad.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Implica la igual valoración de hombres y mujeres, la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para ambos en los proyectos de desarrollo (ver "Equidad de Género").

IGUALDAD FORMAL DE GÉNERO:

Igualdad de hombres y mujeres ante la ley. Igualdad en derechos.

IGUALDAD REAL DE GÉNERO:

Igualdad material. Instrumento para que las mujeres lleguen en igualdad de condiciones que los hombres al ejercicio de los derechos humanos y al disfrute de sus libertades individuales. La noción de igualdad real incorporó, el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, al tiempo que justifica la adopción de medidas afirmativas para lograr un real y efectivo acceso de las mujeres a los derechos humanos.

MAINSTREAMING (transversalidad u horizontalidad):

Estrategia adoptada en la Conferencia de Beijing (1995) que implica la integración de la equidad de género en todas las políticas y proyectos de desarrollo y no sólo en los específicos para mujeres. Se trata de dar más importancia y amplitud a las cuestiones de género como reacción a la marginalización de los proyectos específicos y actúa como una estrategia complementaria a las acciones positivas. También ha sido adoptada por la Cooperación Española en el Plan Director.

MASCULINIDAD:

Conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón en una cultura determinada. El llamado "modelo de masculinidad hegemónica" se refiere al modelo de varón que prevalece simbólicamente en una sociedad determinada. No todos los hombres responden, sin embargo, a ese patrón o modelo de virilidad.

MISOGINIA:

Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres. RUTA. Unidad Regional de Asistencia Técnica. Glosario de términos sobre género. San José, Costa Rica. sf.

PARTICIPACIÓN:

Es un proceso social por medio del cual los distintos actores de la población, en función de los intereses propios (clase, grupo, género, entre otros), intervienen directamente y por medio de sus representantes en la marcha de los distintos aspectos de la vida colectiva. La participación es una condición necesaria de la ciudadanía, puesto que una persona se considera ciudadana(no) cuando tiene la potestad de influir en los procesos que afectan de manera directa o indirecta su propio destino.

PATRIARCADO:

El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es asimismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo - en cualquier formación social -, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico, misógino y homófobo. En él, el sujeto no sólo es el hombre sino el patriarca.

LAGARDE, MARCELA. La regulación social del género: el género como filtro de poder. Consejo Nacional de Población. México. 1994.

PODER:

Dominio, facultad o jurisdicción para mandar, definir, controlar y decidir sobre algo o alguien.

Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales. Permiten enajenar, explotar y oprimir a otra(o). Se concretan en procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otra(os) desde un rango de superioridad (valor, jerarquía, poderío). Los poderes de dominio son el conjunto de capacidades que

permiten controlar la vida de otra(os), de expropiarles bienes, subordinarles y dirigir sus existencias. La dominación implica las capacidades de juicio, de castigo y finalmente de perdón.

POBLACIÓN:

Conjunto de individuos de una misma especie silvestre que comparten el mismo hábitat. Se considera la unidad básica de manejo de las especies silvestres en vida libre.

POSICIÓN DE LAS MUJERES O DE LOS HOMBRES:

Se refiere a la desigual ubicación social, política, económica y cultural de las mujeres respecto de los hombres en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como subordinada en las relaciones de género.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Aquellas que tienden a garantizar que mujeres y hombres puedan participar en todos los ámbitos (económico, político, social, en la toma de decisiones, etc.) sobre bases de igualdad. Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género durante su planificación, desarrollo y evaluación.

RECURSOS:

Se entiende por recursos bienes y medios. Existen diversos tipos de recursos, entre ellos: económicos o productivos (como tierra, equipo, herramienta, trabajo, crédito); políticos (como capacidad de liderazgo, información y organización); y temporales (que es uno de los recursos más escasos para las mujeres).

RELACIONES DE GÉNERO:

Pueden definirse como el tipo de relaciones sociales determinadas en función del sexo de las personas, que crean diferencias en la posición relativa de hombres y mujeres de manera única en cada contexto. En las relaciones de género subyacen, sin embargo, causas comunes que explican las desigualdades entre hombres y mujeres que manifiestan todas las sociedades en diversos grados. Las diferencias en la posición de hombres y mujeres encuentran sus raíces en relaciones de poder históricamente desiguales entre los sexos. La posición relativa se expresa en un conjunto de derechos, obligaciones y

responsabilidades recíprocas, interrelacionadas de manera dinámica y, por ello, susceptibles al cambio y la evolución. Si las circunstancias económicas, sociales o políticas se modifican, ya sea por cambios en las condiciones de mercado regionales o globales o por cambios en el contexto político, los derechos y responsabilidades que delimitan los ámbitos de actuación de hombres y mujeres se redefinen de acuerdo con esos cambios. No obstante lo anterior, no existe todavía ningún contexto en el que se verifique la igualdad real de género.

ROL:

Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Triple rol: como triple rol se entiende la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal a la vez (ver trabajo productivo, trabajo reproductivo y trabajo comunitario).

ENRIQUE GOMÁRIZ. La planificación con perspectiva de género. Colección Metodologías No. 1 Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica. 1994.

Múltiples roles: se refiere al balance en una misma jornada a la vez simultáneamente, de dos o tres tipos de roles. Esta es la situación de muchas mujeres y, en menor grado, de los hombres. Las mujeres tienen la tarea de balancear los múltiples roles que les son asignados, encontrando a veces demandas contradictorias entre sus actividades reproductivas, productivas y comunitarias. Se ignora el hecho de que la sobrecarga de tener que balancear al mismo tiempo dos o tres roles limita a las mujeres.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Conceptualización de Género para la Planificación en Salud (versión preliminar). Sp. 1995.

SEGREGACIÓN LABORAL:

Se refiere a la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones o profesiones que se caracterizan por tener condiciones de empleo menos satisfactorias, menores salarios y oportunidades de desarrollo profesional. Es lo que se llama "empleos feminizados", fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación es horizontal cuando la concentración se produce en determinados

sectores económicos y vertical cuando las mujeres se concentran en los puestos inferiores de la escala jerárquica.

SEXISMO:

Es el hecho de formular hipótesis injustificadas (o al menos sin fundamento) sobre las capacidades, los objetivos y los roles sociales de una persona sobre la única base de sus diferencias sexuales. El sexismo, al igual que el racismo u otras afirmaciones o actitudes basadas en prejuicios muestra la imposibilidad de trabajar con grupos diferentes al de pertenencia del individuo que los mantiene.

SEXO:

Se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer.

SOCIALIZACIÓN:

Aquellos procesos psicosociales en los que el individuo se desarrolla históricamente como persona y como miembro de la sociedad. En este proceso se adquiere o construye la identidad personal y social como parte del grupo social al que pertenece, el individuo se configura como persona, con sus rasgos y características personales, que son el fruto de este proceso de configuración.

MARTÍN- BARÓ, IGNACIO. Acción e Ideología. Psicología Social desde Centroamérica. UCA Editores. San Salvador, El Salvador. 1990.

SOSTENIBILIDAD:

La sostenibilidad de una acción o proyecto de desarrollo es la capacidad de dicha acción y sus efectos positivos de continuar en el tiempo una vez retirada la financiación externa.

SUBORDINACIÓN:

La posición de las mujeres se caracteriza por ser subordinada en las relaciones de género. La subordinación es una situación de menor poder y sometimiento, que puede expresarse en dependencia respecto de los varones, a los que el patriarcado atribuye una posición de poder y dominio. Ello no implica que cada mujer individual esté sometida a cada varón, pues otras circunstancias afectan las relaciones de poder: nivel económico, clase social, raza, etc.

HITOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD CON RESPECTO AL GÉNERO:

- Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)
- Convenio de la OIT sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)
- Declaración universal de los derechos humanos, 1948 (principios de igualdad y no discriminación)
- Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno (mujeres), revisado, 1948 (núm. 89), [y Protocolo, 1990]
- Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1951 (núm. 111)
- Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)
- Año Internacional de la Mujer, 1975
- Conferencia Mundial sobre el Año Internacional de la Mujer, Ciudad de México, 1975 (primera conferencia mundial sobre las mujeres celebrada en la historia)
- Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres: Igualdad, desarrollo y paz (1976-1985)
- Adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas del Convenio sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), 1979
- Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres, Programa de Acción para la segunda mitad de la Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres, Copenhague, 1980
- Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Conferencia Mundial para revisar y valorar los logros de la Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres, Nairobi, 1985. Las estrategias de Nairobi cara al futuro para el progreso de las mujeres

- Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Ambiente y el Desarrollo (UNCED), Río de Janeiro, 1992 (reconocimiento del papel de las mujeres en el desarrollo sostenible)
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (ICPD), El Cairo, 1994 (reconocimiento del papel de las mujeres en el desarrollo sostenible)
- Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, Copenhague, 1995 (dimensiones de género en el alivio y reducción de la pobreza, expansión del empleo productivo y fortalecimiento de la integración social)
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz, Pekín, 1995. La Plataforma para la Acción de Pekín
- Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre la integración del género, Ginebra, 1997
- Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
- Sesiones especiales de las Naciones Unidas sobre Copenhague+5 y Pekín+5, 2000

ANEXOS

ANEXO I

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES DEL ÁREA DE TRABAJO

ANEXO II

DISEÑO METODOLÓGICO DEL TALLER

ANEXO III

LISTADO DE PERSONAS ENTREVISTADAS

ANEXO IV

PRESENTACIÓN SOBRE DESEQUILIBRIOS TERRITORIALES

ANEXO V

PRESENTACIÓN SOBRE PLAN DE ACCIÓN

ANEXO I:

Objetivos Estratégicos y Acciones del Área de Trabajo

Objetivo Estratégico 4.1.

Adecuar el marco Jurídico Laboral, armonizando su texto con los Convenios Internacionales, ratificados por El Salvador.

ACCIÓN 4.1.1

Proponer ante el Órgano Legislativo los Convenios de la OIT u otros Convenios relacionados con la protección y respeto de los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras, a efecto de que sean estudiados para su posible ratificación.

ACCIÓN 4.1.2

Realizar un proceso de seguimiento de los Convenios de la OIT, ratificados por El Salvador, relacionados con la protección y respeto a los Derechos Humanos de la Mujer trabajadora.

ACCIÓN 4.1.3

Promover reformas al Código de Trabajo a fin de facilitar el incremento al empleo y eliminar disposiciones discriminatorias de la mujer en el mundo laboral, con énfasis en los Convenios Internacionales ratificados por El Salvador.

Objetivo Estratégico 4.2.

Fortalecer el desempeño institucional y los mecanismos de control que aseguren el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República, Código de Trabajo y demás leyes que otorgan derechos y obligaciones a la mujer en materia laboral.

ACCIÓN 4.2.1

Aprobar Reglamentos Internos de Trabajo, asegurando que su formulación no tenga contenidos discriminatorios hacia la mujer, en los diferentes centros laborales y hacer cumplir lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ACCIÓN 4.2.2

Elaborar un Reglamento de Trabajo tipo, con enfoque de género, para ser utilizado como base en la elaboración de Reglamentos Internos de los diferentes centros de trabajo.

ACCIÓN 4.2.3

Verificar el cumplimiento de las prestaciones legales que tiene derecho la mujer trabajadora, especialmente las relacionadas con la salud; a través de la intensificación de las inspecciones en los centros de Trabajo relacionados con la Industria y el Comercio.

ACCIÓN 4.2.4

Verificar el cumplimiento de las prestaciones legales que tiene derecho la mujer trabajadora, especialmente las relacionadas con la salud; a través de la intensificación de las inspecciones en los centros de trabajo relacionados a la actividad agropecuaria.

ACCIÓN 4.2.5

Verificar el cumplimiento de las prestaciones legales que tiene derecho la mujer trabajadora, especialmente las relacionadas con la salud; a través de la intensificación de las inspecciones en los centros de trabajo que laboran en horas nocturnas.

ACCIÓN 4.2.6

Fortalecer el Registro de Centros de Trabajo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, para la creación de los mecanismos de control; a través de la coordinación con los Ministerios de Economía y Hacienda.

ACCIÓN 4.2.7

Intensificar la realización de inspecciones de seguridad e higiene ocupacional, en los diferentes centros de trabajo, para prevenir los riesgos profesionales de mujeres y hombres.

ACCIÓN 4.2.8

Realizar inspecciones de Seguridad e Higiene Ocupacional en empresas que por la naturaleza de su actividad afectan la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

ACCIÓN 4.2.9

Fomentar en las empresas la creación de Comités Obreros Patronales, conformados por trabajadoras/es y representantes patronales, que velen por el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores.

ACCIÓN 4.2.10

Fomentar en las empresas la creación de Comités de Seguridad e Higiene ocupacional, conformados por trabajadoras/es y representantes patronales para prevenir los riesgos profesionales.

ACCIÓN 4.2.11

Detectar en el sector laboral los diferentes casos de violencia y acoso sexual contra la mujer trabajadora, a fin de que sean orientadas y remitidas a las instituciones respectivas.

ACCIÓN 4.2.12

Promover la implementación de Centros de Bienestar Infantil para el cuidado de hijos/hijos de mujeres y hombres trabajadores del sector público y privado.

Objetivo Estratégico 4.3

Concientizar a trabajadoras, trabajadores, empleadores, empleadoras, y al personal de las instituciones públicas administradoras de justicia en el ámbito laboral; sobre la protección y respeto a los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras.

ACCIÓN 4.3.1

Ejecutar Programas de capacitación sobre Género, Derechos Humanos y Legislación Laboral; dirigido al personal de las Instituciones administradoras de justicia en el ámbito laboral.

ACCIÓN 4.3.2

Ejecutar programas de capacitación sobre Género, Derechos Humanos y Legislación Laboral; dirigidos a mujeres trabajadoras, empleadores/empleadoras del sector laboral formal.

ACCIÓN 4.3.3

Ejecutar programas de divulgación sobre Género, Derechos Humanos y Legislación Laboral; dirigidos a mujeres trabajadoras, empleadores y empleadoras del sector agropecuario.

ACCIÓN 4.3.4

Ejecutar programas de capacitación sobre condiciones de Seguridad e Higiene Ocupacional y Género; dirigidos a hombres y mujeres del sector laboral.

ACCIÓN 4.3.5

Divulgar permanentemente los Derechos Humanos de las Mujeres en el ámbito laboral.

ACCIÓN 4.3.6

Promover acciones de promoción y divulgación para la incorporación de mujeres a las cooperativas.

ACCIÓN 4.3.7

Promover estudios sobre la discriminación de la que es objeto la mujer en el ámbito laboral.

Objetivo Estratégico 4.4.

Promover el acceso y permanencia de la mujer en programas de Formación Profesional; para facilitar su inserción al mercado laboral en igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.4.1

Promover la creación de proyectos especiales de formación profesional en oficios tradicionales y no tradicionales, con el objeto de potenciar la inserción laboral de la mujer salvadoreña.

ACCIÓN 4.4.2

Incorporar a las mujeres discapacitadas en proyectos orientados a capacitarlas en oficios tradicionales y no tradicionales para su inserción laboral.

ACCIÓN 4.4.3

Divulgar permanentemente los programas de formación profesional a través de medios de comunicación masivos y alternativos, incentivando la participación de mujeres a capacitarse en oficios tradicionales y no tradicionales.

ACCIÓN 4.4.4

Ejecutar programas de capacitación sobre Enfoque de Género, dirigidos al personal técnico de INSAFORP, instructores, instructoras, coordinadores y coordinadoras de los centros acreditados por dicha institución.

ACCIÓN 4.4.5

Promover la implementación de un sistema de seguimiento de la mujer capacitada en los diferentes programas de Formación Profesional e incorporada al mundo laboral.

Objetivo Estratégico 4.5.

Promover el desarrollo de prácticas saludables que contribuya a una adecuada armonía laboral a través de la ejecución de programas socioculturales y de recreación, para las mujeres trabajadoras del sector público y privado.

ACCIÓN 4.5.1

Desarrollar programas socioculturales y de recreación para las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores Público y Privado.

ACCIÓN 4.5.2

Desarrollar programas socioculturales y de recreación dirigidos a hijos/hijas de trabajadoras/trabajadores.

ACCIÓN 4.5.3

Promover programas socioculturales y de recreación dirigidos a mujeres trabajadoras discapacitadas.

Objetivo Estratégico 4.6.

Promover el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

ACCIÓN 4.6.1

Promover la creación de Programas de Asistencia Técnica y Crediticia a fin de favorecer a la mujer del sector informal urbano y rural, mediante la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras instituciones públicas competentes, el sector financiero, ONG'S y agrupaciones privadas de microempresarios.

ACCIÓN 4.6.2

Facilitar la incorporación de mujeres jefas de hogar a la actividad laboral, mediante acciones de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las diferentes instituciones gubernamentales, no gubernamentales y de la empresa privada.

ACCIÓN 4.6.3

Apoyar a la mujer discapacitada a su inserción laboral en el sector formal e informal de la economía.

ACCIÓN 4.6.4

Potenciar el liderazgo de las mujeres del sector formal e informal a través de cursos de formación; para posibilitar su acceso al crédito y al cooperativismo.

ACCIÓN 4.6.5

Fomentar la participación de las mujeres en las Asociaciones Cooperativas, como alternativa de empleo no marginal.

ACCIÓN 4.6.6

Promover la implementación de un Sistema de Seguimiento de los casos de adolescentes autorizados para incorporarse al mercado de trabajo.

ACCIÓN 4.6.7

Establecer un Sistema Estadístico con Enfoque de Género que permita identificar la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral.

ANEXO II:

DISEÑO METODOLÓGICO TALLER

"INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGIONAL EN EL GOLFO DE FONSECA"
21 Y 22 DE SEPTIEMBRE DE 2004

MARTES 21 DE SEPTIEMBRE				
HORA	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIALES	RESPONSABLES
9:00	Apertura del evento Bienvenida y contexto del taller Presentación de objetivo y programa del taller			Roberto Aguilar, ISDEMU Africa Sanchis, AECI Flora Blandón de Grajeda
9:30	Presentación de participantes	Se presentan por bloque institucional		Flora Blandón de Grajeda
10:00	Café			
10:15	Presentación de la situación socio-económica de la zona	Se hará una presentación de los principales indicadores socio-económicos de la zona oriental. Se abrirá la participación al grupo, para que comente la información presentada.	Presentación en .pps Computadora Cañón de proyección	Flora Blandón de Grajeda

MARTES 21 DE SEPTIEMBRE				
HORA	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIALES	RESPONSABLES
10:40	Presentación de la importancia que tiene la promoción del empleo en la zona Explicación del proyecto PERGF. Actividades realizadas y pendientes	Se hablará sobre la importancia del empleo en la zona, como justificación junto con el diagnóstico para impulsar el PPERGF. Se hará la presentación de las matrices resumidas del proyecto	Presentación en .pps Computadora Cañón de proyección	AECl - ISDEMU
11:15	Sondeo a los participantes sobre su conocimiento del PAEG	Trabajo en grupo para conocer lo que el grupo entiende por Plan de acción con Enfoque de Género. Plenaria	Papelógrafos (15) Plumones (6) Tarjetas	Sergio Bran
11:45	Qué se va a entender por un "Plan de Acción con Enfoque de Género"	Presentación. Se utilizarán ejemplos. Primera del expositor/a y luego de los participantes	Presentación en .pps Computadora Cañón de proyección	Sergio Bran
12:15	Almuerzo			
1:30	Dinámica para no dormir			Sergio Bran
2:00	Las acciones afirmativas	Introducir el tema		Lidia Salamanca
2:30	Identificar acciones afirmativas en las matrices del proyecto	Trabajo en grupos para trabajar las acciones afirmativas en la matriz de objetivo, resultados y actividades del PPERGF.	Papelógrafos (30) Plumones Tarjetas (50)	Lidia Salamanca
3:30	Café			
4:00	Busqueda del consenso en las acciones afirmativas	Plenaria para obtener acciones afirmativas de consenso.		Lidia Salamanca

MARTES 21 DE SEPTIEMBRE			
HORA	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIALES
5:30	Cierre del día		

MIÉRCOLES 22 DE SEPTIEMBRE			
HORA	TEMA	METODOLOGIA	MATERIALES
8:30	Recapitulación día anterior	Se presenta una síntesis de lo trabajado el día anterior. Se presenta la matriz resultado del trabajo del día anterior.	Copias de las matrices con las acciones afirmativas
9:00	Construcción de indicadores	Sondeo con participantes sobre su conocimiento respecto a el tema de indicadores. Ampliación si es necesario.	Pizarra Plumones
10:00	Café		
10:30	Identificar indicadores y responsables para las acciones afirmativas que se trabajaron antes y responsables	Trabajo en grupo con las matrices iniciales completadas con las acciones afirmativas, para construir indicadores y responsables para cada acción.	Flora Blandón de Grajeda
11:30	Búsqueda del consenso en los indicadores y responsables	Plenario donde se presentan las propuestas de cada grupo en relación con los indicadores y responsables.	Papelógrafos (30) Plumones Tarjetas (50)
1:00	Cierre y Almuerzo		
			Flora Blandón de Grajeda
			AECI - ISDEMU

NOTA: La evaluación se hará a través de corteles y tarjetas en el transcurso de los dos días de taller. Los y las participantes responderán en tarjetas LO QUE ME GUSTÓ – LO QUE NO ME GUSTÓ.

ANEXO III:

Listado de Personas Entrevistadas

1. Francisco Sancho. Coordinador AECI
2. Jordi Galbe López. Experto – Coordinador en Desarrollo Local. AECI
3. Víctor Manuel Dimas Andino. Sub-Director Ejecutivo INSAFORP
4. Carolina Gómez de Bustillo. Responsable ISDEMU Zona Oriental
5. Edwin Rodolfo Macay. Cámara de Comercio La Unión
6. Adrián Mendoza. Responsable Oficina del MTPS en La Unión
7. José Barrera Torres. IMEF/UE
8. Ximena Valle. Programa de Reinserción de Jóvenes. OEI
9. Enrique Méndez Berríos. Alcalde de Intipucá.
10. Gregoria Escobar de Peña. Secretaria Municipal Intipucá

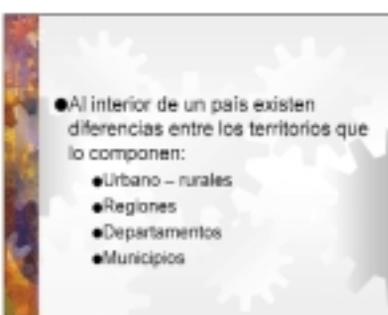
ANEXO IV:

Presentación sobre Desequilibrios Territoriales

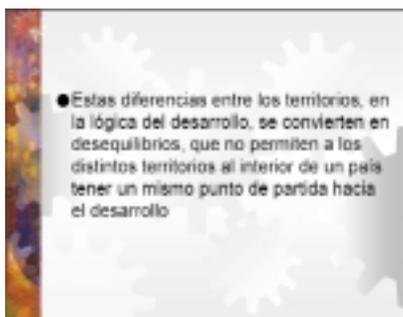
Diapositiva 1



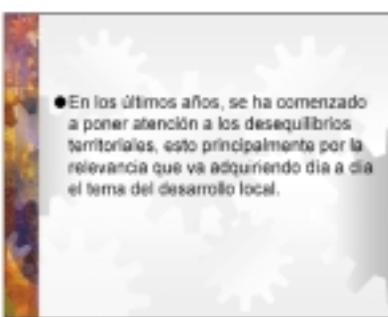
Diapositiva 2



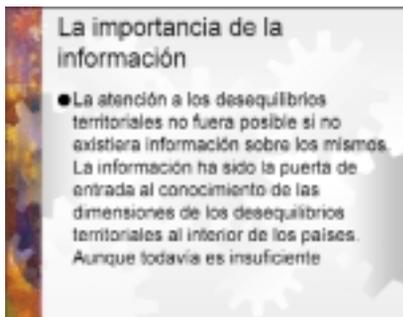
Diapositiva 3



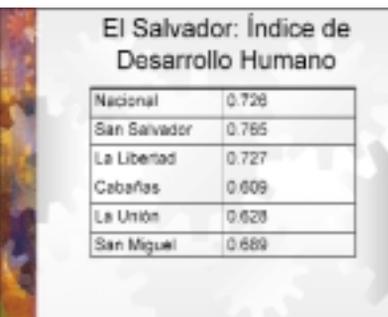
Diapositiva 4



Diapositiva 5



Diapositiva 6



Diapositiva 7

El Salvador: Índice de Pobreza Humana

Nacional	16.5
San Salvador	8.6
La Libertad	14.1
Morazán	27.9
La Unión	27.3
San Miguel	22.3

PIIGI Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2013

Diapositiva 8

El Salvador: Población sin acceso a agua potable (%)

Nacional	26.2
San Salvador	7.1
San Vicente	21.2
Morazán	48.0
La Unión	48.0
San Miguel	45.6

PIIGI Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2013

Diapositiva 9

El Salvador: Tasa de Analfabetismo de Adultos (%)

Nacional	18.3
San Salvador	9.0
La Libertad	16.3
Ahuachapán	40.4
Morazán	34.2
La Unión	32.9

PIIGI Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2013

Diapositiva 10

Empresas formales y bases de la ARI por departamento 2008

Departamento	Empresas formales		Bases de la ARI	
	Número	%	Número	%
Chalatenango	87	0.3	0	0
Chalatenango	51	0.4	0	0
San Vicente	47	0.7	0	0
Chalatenango	39	0.6	0	0
Chalatenango	34	0.5	1	0.7
La Unión	31	0.5	1	0.7
Ahuachapán	29	0.4	1	0.8
La Unión	28	0.7	7	5.1
San Miguel	28	0.5	1	0.7
San Miguel	26	0.4	3	2.4
San Vicente	20	0.7	0	0.0
San Vicente	16	0.6	0	0.0
La Libertad	1,231	17.8	126	24.7
San Salvador	1,109	11.3	241	26.8
Total	3,000	100%	100	100%

Diapositiva 11

La Unión: Otros indicadores

	Mujeres	Hombres
Esperanza de vida al nacer (en años)	73.0	65.4
Tasa de alfabetismo adulto (%)	65.6	66.6
Ingreso per cápita (\$)	2,005	6,013

ANEXO V:

Presentación sobre Plan de Acción

Diapositiva 1

Plan de acción con enfoque de género

- Armoniza conceptos, criterios y arreglos institucionales con el enfoque de género y la promoción de empleo.
- Responde a un mandato expreso de los actores involucrados a fin de responder estratégicamente al impulso del desarrollo humano y sostenible.
- Se apoya en una interpretación común y coherente del desarrollo en sus diferentes escalas.

Diapositiva 2

Plan de acción con enfoque de género

- Busca conservar (negociar-concretar-concretar) el establecimiento de mecanismos de apoyo para implementar el plan; para garantizar que su contenido este integrado con el enfoque de género y, para vigilar la eficiencia y eficacia de las acciones a fin de que responda a estos propósitos y estrategias definidas.

Diapositiva 3

Plan de acción con enfoque de género

- Busca construir indicaciones verificables para demostrar los progresos efectivos del plan en la región.
- Busca articular a los actores involucrados en redes de desarrollo, cada uno de los actores aportando desde su propia especificidad.
- Busca crear una cultura institucional sobre los procesos de corto, mediano y largo plazo.

Diapositiva 4

Modelo para la elaboración de un Plan de acción con enfoque de género

- Desarrollo de un FODA sobre el entorno (interno y externo).
- Establecimiento del MANDATO que recibe los actores involucrados (Formulación de competencias, derechos y deberes).
- Construcción y/o reaffirmación común de VISIÓN, MISIÓN y VALORES sobre el territorio (MBURORRIGIÉN) del Golfo de Fonseca.

Diapositiva 5

Modelo para la elaboración de un Plan de acción con enfoque de género

- Plantearse interrogantes estratégicas en relación con las decisiones fundamentales que viabilizan el MANDATO, la VISIÓN, MISIÓN, los VALORES, los RECURSOS y la DIRECCIÓN de la ORGANIZACIÓN responsable de ofertar servicios de promoción de empleo en la región.
- Estas decisiones deben involucrar a todos los actores participantes: sus intereses, sus recursos, sus organizaciones específicas.

Diapositiva 6

Modelo para la elaboración de un Plan de acción con enfoque de género

- El plan debe garantizar procesos de negociación, concertación, integración, cooperación entre los actores participantes.
- El plan debe garantizar la consecución de beneficios y ventajas para todos los actores y garantizar el equilibrio y la equidad de género de los intereses.
- El plan debe girar en torno a un conjunto de estrategias relativas a las políticas de desarrollo y uso y disposición de recursos entre otros.

Diapositiva 7

Modelo para la elaboración de un Plan de acción con enfoque de género

- La evaluación es un MEEDO a través de la cual la organización establece su rendimiento en relación con las estrategias. El plan debe contar con los siguientes mecanismos de evaluación:
 1. El proceso del plan aplicado en términos de coherencia, eficiencia y calidad.
 2. Los resultados obtenidos en términos de efectividad en la prestación de beneficios concretos, efectos y cambios en la situación de los beneficiarios.
 3. Los impactos: efectos más amplios y cambios en la política y perspectiva de las partes involucradas.

Diapositiva 8

Modelo para la elaboración de un Plan de acción con enfoque de género

4. De acuerdo a lo anterior debe procederse a definir los criterios de evaluación.
5. Debe construirse los indicadores del proceso, de los resultados y de los impactos.

Diapositiva 9

Esquema del Modelo

- Revisión - actualización de VISION, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES
- Revisión - actualización de OBJETIVOS del PLAN DE ACCIÓN.
- Definición - redefinición de estrategias y procesos vitales.
- Definición - redefinición de áreas de intervención.
- Planificación de actividades y asignación de recursos.
- Definición de acuerdos y procedimientos institucionales de cooperación y supervisión.
- Mecanismos de evaluación y seguimiento.

