Organización Internacional del Trabajo

Resumen OIT

Resumen ejecutivo

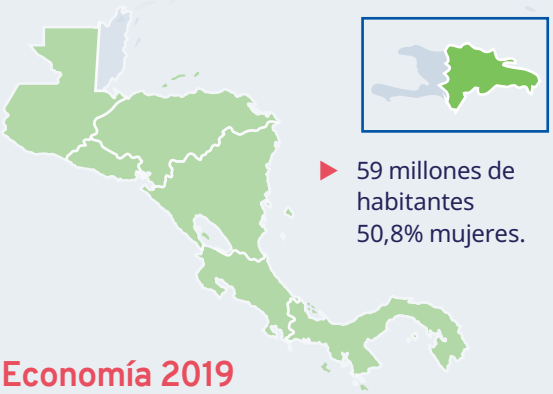
Diciembre, 2020

Estudio sobre género en la formación profesional
Centroamérica y República Dominicana

I. Contexto de la formación profesional: Centroamérica y República Dominicana

Región

- **7 países:** Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.



- 59 millones de habitantes
  50,8% mujeres.

Economía 2019

Débil crecimiento económico + ambiente adverso (reducción de la expansión de exportaciones, menor demanda interna y un leve aumento del déficit fiscal).

Este contexto de desaceleración incide en el empleo: un crecimiento modesto de la demanda y el aumento de la desocupación.

Mercado laboral 2019

Con grandes brechas de género, donde la formación profesional podría marcar una importante diferencia.

1 Aumenta la participación femenina, pero la diferencia con la masculina es de un 35%. Un factor determinante es que **no ha habido cambios significativos en la redistribución del trabajo no remunerado.** El trabajo no remunerado sigue en su mayoría a cargo de mujeres.

Según datos de las encuestas de hogares del 2019, la principal razón para no buscar empleo de las mujeres salvadoreñas y panameñas en condición de inactividad fue precisamente el **trabajo doméstico y el cuido** (68,3% y 51,8% respectivamente). A diferencia de los hombres que su motivo principal fue el estudio (36,7% y 45,4%).

De acuerdo con las encuestas de uso del tiempo (2017), **los hombres siguen orientados al trabajo remunerado fuera del hogar y las mujeres en las tareas de reproducción al interior de los hogares y en la comunidad.**

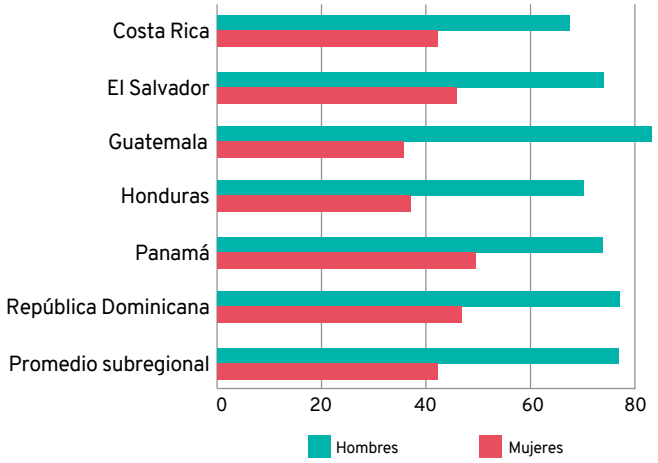
Costa Rica: las mujeres destinan 35 horas semanales al trabajo no remunerado y los hombres 13 horas.

El Salvador: las mujeres destinan 26 horas frente a 11 horas los hombres.

República Dominicana: las mujeres destinan 31,2 horas y los hombres 9.6 horas.

2 La tasa de ocupación de las mujeres es 35% menor a la de los hombres. Además, las mujeres se concentran en ocupaciones del sector servicios (de baja productividad) y en ocupaciones elementales. Hay pocas mujeres empleadoras y en puestos gerenciales. Las mujeres tienen menos ingresos propios y además la brecha salarial persiste (20% aprox).

Gráfico 1. Centroamérica y República Dominicana: tasa de ocupación por sexo, 2019
(Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares y OIT, 2019.

Tasa de ocupación por sexo, 2019
Promedio Subregional
Mujeres 41,5 y Hombres 76,2 %

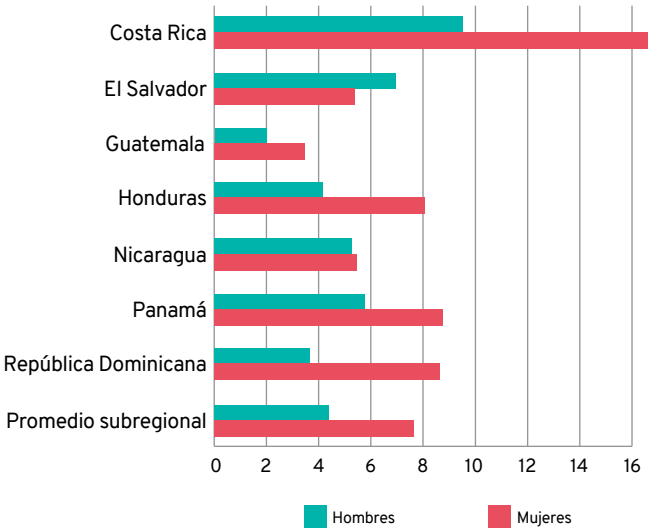
Respecto a las **brechas salariales**, en el Informe mundial de salarios 2018/2019 de la OIT se señala que:

- La educación no es el problema: ya que las mujeres asalariadas de todo el mundo tienen el mismo -si no mejor- nivel educativo que los hombres.
- Son factores clave: la segregación ocupacional y la polarización por género en las industrias y los sectores económicos.

3 El desempleo es una condición que afecta proporcionalmente más a las mujeres. En el año 2019 tuvieron una diferencia de alrededor de 3 puntos porcentuales a nivel de la subregión (7,7% frente a 4,4% de los hombres).

Las tasas para quienes tienen entre 15 y 24 años son las más altas de todos los grupos etarios, en particular, para las mujeres jóvenes (por ejemplo, en Costa Rica en el 2019 el desempleo de las mujeres jóvenes alcanzó el 42,6%).

Gráfico 2. Centroamérica y República Dominicana: tasa de desempleo por sexo, 2019
(Porcentajes)



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

Tasa de de desempleo por sexo, 2019
Promedio Subregional
Mujeres 7,7% y Hombres 4,4%

En el año 2020 se suma a este panorama la **crisis económica y social producto de la pandemia** por el coronavirus (COVID-19), con efectos muy negativos en el empleo, la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad. Esta crisis tiene una clara dimensión de género con impacto en el mercado de trabajo:

- 1. Se han afectado especialmente las ocupaciones de servicios con altas tasas de empleo de mujeres, como restaurantes y hotelería; así como en ocupaciones donde es más difícil implementar el teletrabajo (como el trabajo en los hogares).

- 2. La mayoría de los países han suspendido la asistencia a centros educativos y guarderías, lo cual ha incrementado drásticamente la necesidad de cuidado infantil y de educación en el hogar. Es probable que las madres se ocupen más de estas labores y que las madres solteras sean las más afectadas.

II. Instituciones de Formación Profesional: Centroamérica y República Dominicana

En el año 2003 las instituciones de formación profesional de la subregión toman la decisión de conformar la **"Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana"** basada en la voluntad y los intereses de las partes, que trabajan con el compromiso de la cooperación recíproca para el avance en áreas estratégicas y para el desarrollo de diversos instrumentos que permitan la mejora de sus servicios.

REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional

- Las **siete** instituciones de formación profesional de la subregión son entidades públicas, de carácter nacional, con autonomía administrativa y financiera que, por una parte, definen la política y la estrategia de capacitación y, por otra, ejecutan los servicios, siendo el actor más relevante del sistema en términos de oferta de servicios.
  - **Costa Rica:** Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
  - **El Salvador:** Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)
  - **Guatemala:** Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
  - **Honduras:** Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
  - **Nicaragua:** Instituto Tecnológico Nacional (INATEC)
  - **Panamá:** Instituto Nacional de Formación Profesional y Desarrollo Humano (INADEH)
  - **República Dominicana:** Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)

- Son dirigidas por Juntas o Consejos Directivos de composición tripartita (Gobierno, sectores empleador y trabajador).

- Su financiamiento tiene como principal fuente el aporte de cargas patronales o cargas a las nóminas de trabajadores, que se complementan con transferencias del Gobierno Nacional, algunos impuestos específicos y es apenas marginal el cobro de matrícula para algunos programas.

Son **cuatro** las modalidades para la entrega de sus servicios:

- **1- Programas o carreras técnicas:** servicios de mediana y larga duración que se orientan a la formación integral de las personas para el ejercicio de una ocupación.

- **2- Capacitación o cursos de habilitación:** servicios de corta duración, para el desarrollo de una competencia específica que habilita para la incorporación al mercado de trabajo.

- **3- Capacitación para formación continua**: cursos de corta duración, dirigidos a personas trabajadoras, para complementar, actualizar o especializar competencias.

- **4- Certificación de competencias laborales:** reconocimiento de conocimientos y habilidades técnicas, independientemente de la vía de adquisición.

La mayoría de la oferta formativa de la subregión es de corta duración y esto se ha reflejado en los sistemas de registro e información de estas instituciones, ya que predomina el registro matrículas o acciones formativas, sobre el de personas y programas/carreras técnicas.

- **Matrícula**: inscripción de una persona en un servicio de formación profesional o capacitación determinado. Una persona puede generar tantas matrículas como servicios matricule.
- **Persona**: participante que cumple con los requisitos establecidos institucionalmente para incorporarse y ser parte en una acción o un proceso de formación o capacitación. Debido a que una persona puede recibir varios servicios para completar su formación, se contabiliza una sola vez.

III. Igualdad género en la formación profesional: principales hallazgos

- En Centroamérica y República Dominicana se cuenta con un amplio marco normativo para procurar la igualdad entre hombres y mujeres: los países han ratificado un número considerable de convenios internacionales que, a su vez, se han traducido en normas, políticas y planes para la igualdad de género en los siete países.

  - **• Convenios internacionales**
  - **• Leyes nacionales de igualdad**
  - **• Políticas y planes nacionales**

- En la legislación y planes nacionales se reconoce la responsabilidad de las instituciones de formación en el tema, incluyendo una serie de acciones y metas que son su responsabilidad directa o compartida con otras entidades:
  - 1. Procurar el aumento de mujeres en programas formativos o carreras técnicas en áreas no tradicionales, así como en áreas tecnológicas y científicas.
  - 2. Mejorar los procesos de orientación vocacional y profesional.
  - 3. Diseñar mecanismos para la prevención y atención de la discriminación contra las mujeres.
  - 4. Ajustar perfiles y contenidos curriculares para promover la igualdad desde ese nivel.
  - 5. Desarrollar recursos didácticos para apoyar la promoción de la igualdad
  - 6. Estimular la presencia de mujeres como instructoras en las áreas no tradicionales.
  - 7. Mejorar la formación docente, desde una perspectiva de derechos humanos.
  - 8. Trabajar en el fortalecimiento de la información estadística.

- En las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana se han producido avances importantes en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Los cambios son más significativos en los cuatro institutos que han establecido formalmente una oficina o instancia institucional destinada al diseño y gestión de acciones en pro de la igualdad de género.

INA - Costa Rica

- Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG)
- Creada en 1983

INSAFORP - El Salvador

- Comisión de Género (parte de la Subdirección Ejecutiva) + Técnicos(as) de género en la Unidad de Planificación
- Creada en 2014

INADEH - Panamá

- Oficina Institucional de Género
- Funcionó una primera fase en el periodo 1999-2002. Se reactiva a partir del año 2010

INFOTEP - Rep. Dominicana

- Coordinación de Género
- Creada en 2016

- Es en estos institutos donde se han implementado políticas y/o planes institucionales para la igualdad y equidad de género en la formación profesional.

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

Fuente: INA, INSAFORP, 2020

- Vinculado a los objetivos de las unidades o instancias responsables de transversalizar el enfoque de género y a las metas planteadas en las políticas o planes para la igualdad, se ha logrado desarrollar una serie de procedimientos, estudios, instrumentos y guías para procurar una prestación de servicios de capacitación y formación más inclusivos.

Imagen 2. Ejemplo de instrumentos para la igualdad de género en las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana.

Fuente: INSAFORP, INA, 2020

- Adicionalmente, se identifican tres claras apuestas en las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana para avanzar hacia la igualdad de género:
  - 1. Revisión y ajuste de la oferta formativa con perspectiva de género (1.1 considerando lenguaje inclusivo y no discriminatorio y 1.2 mediante la elaboración de materiales didácticos con competencias

socioemocionales o con contenidos específicos orientados a la erradicación de la discriminación).

- 2. Capacitación de personal de los distintos niveles y departamentos institucionales.
- 3. Implementación de campañas de comunicación para luchar contra estereotipos de género que inciden en el ingreso, permanencia y egreso de mujeres en la formación profesional.

- A nivel de planificación y evaluación, se debe reforzar la Gestión basada en Resultados para el Desarrollo. En todos los institutos se insististe en la matrícula paritaria, no así en el acceso a determinados tipos de servicios o modalidades, que pueden incidir en la inserción laboral de las mujeres y, por ende, marcar una diferencia en las brechas existentes en el mercado laboral. Solamente dos institutos (INA, INSAFORP) plantean metas específicas en sus instrumentos de planificación y reportan resultados sobre igualdad de género en sus memorias anuales.

- En las instituciones, la mayoría de la oferta formativa es de corta duración y en muchos de los casos se encuentra desarticulada. Esto puede incidir en temas de empleabilidad e impacto de la formación. Se espera que el avance en la aprobación e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones pueda contribuir a la mejora de la articulación de la oferta técnica, pero también a la coordinación con la educación formal.[1]

- En cuanto a la participación de hombres y mujeres en la formación profesional, predomina la población joven (menor a 35 años) y con niveles educativos muy variados. Si bien la matrícula de mujeres se acerca a la paridad numérica, hay un alto desequilibrio por especialidades. Prácticamente un 70% tienen presencia mayoritaria de uno de los sexos.

Tabla 1. Instituciones de formación profesional de Costa Rica, Panamá y República Dominicana: especialidades según participación porcentual de hombres y mujeres, 2014 y 2019

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

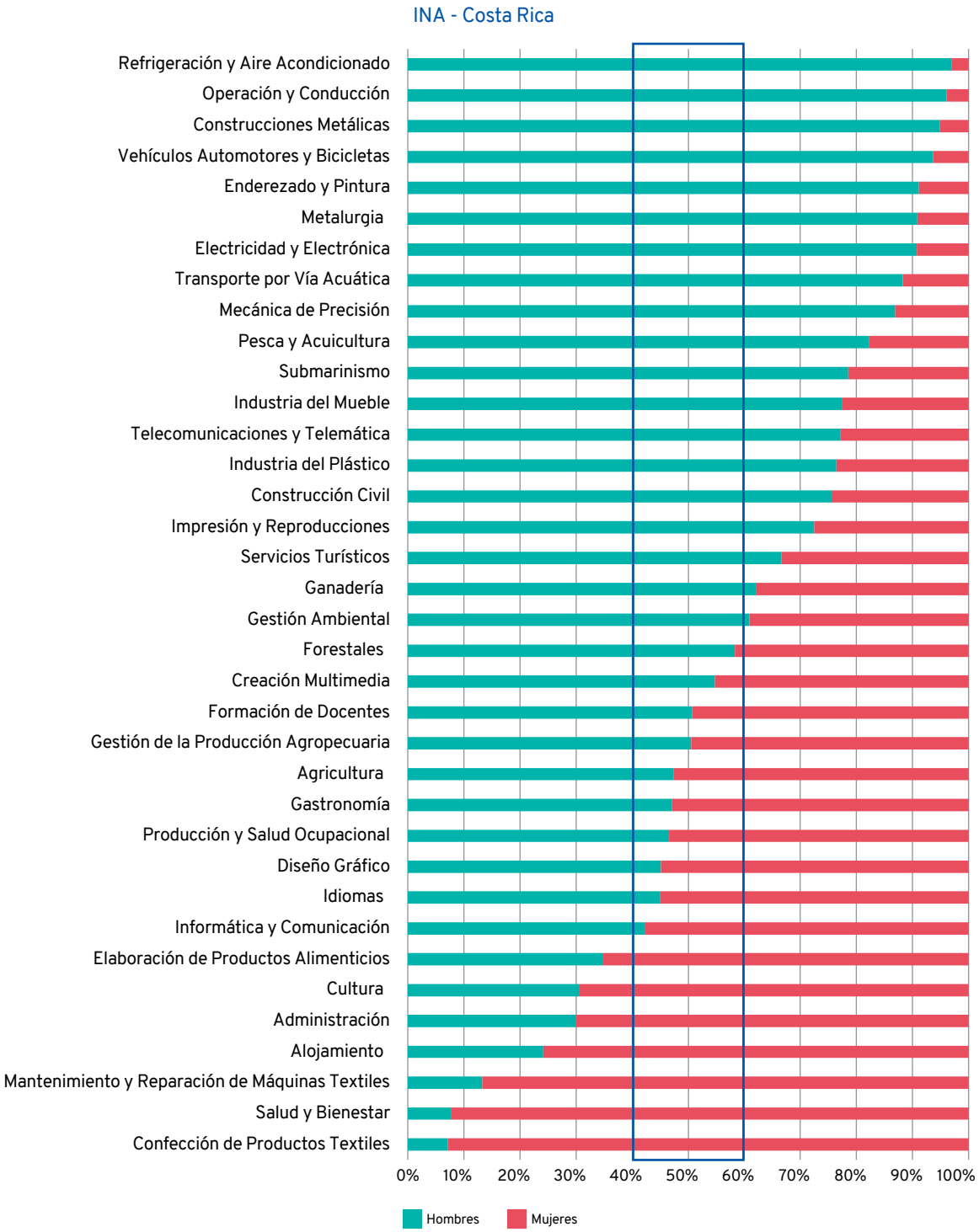
La participación en una especialidad o área técnica es mínimamente equilibrada cuando la participación de hombres y mujeres no es menor al 40%.

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

- Las mujeres matriculadas en las instituciones de formación profesional participan en áreas tradicionalmente femeninas, asociadas a una menor empleabilidad y reconocimiento salarial. Se concentran en las áreas de textil, salud, servicio doméstico, alojamiento, turismo, belleza, artesanías, floricultura, decoración de interiores y elaboración de alimentos. Mientras los hombres se ubican en áreas como metalmecánica, mecatrónica, electricidad, electrónica, automatización, refrigeración y aires acondicionados.

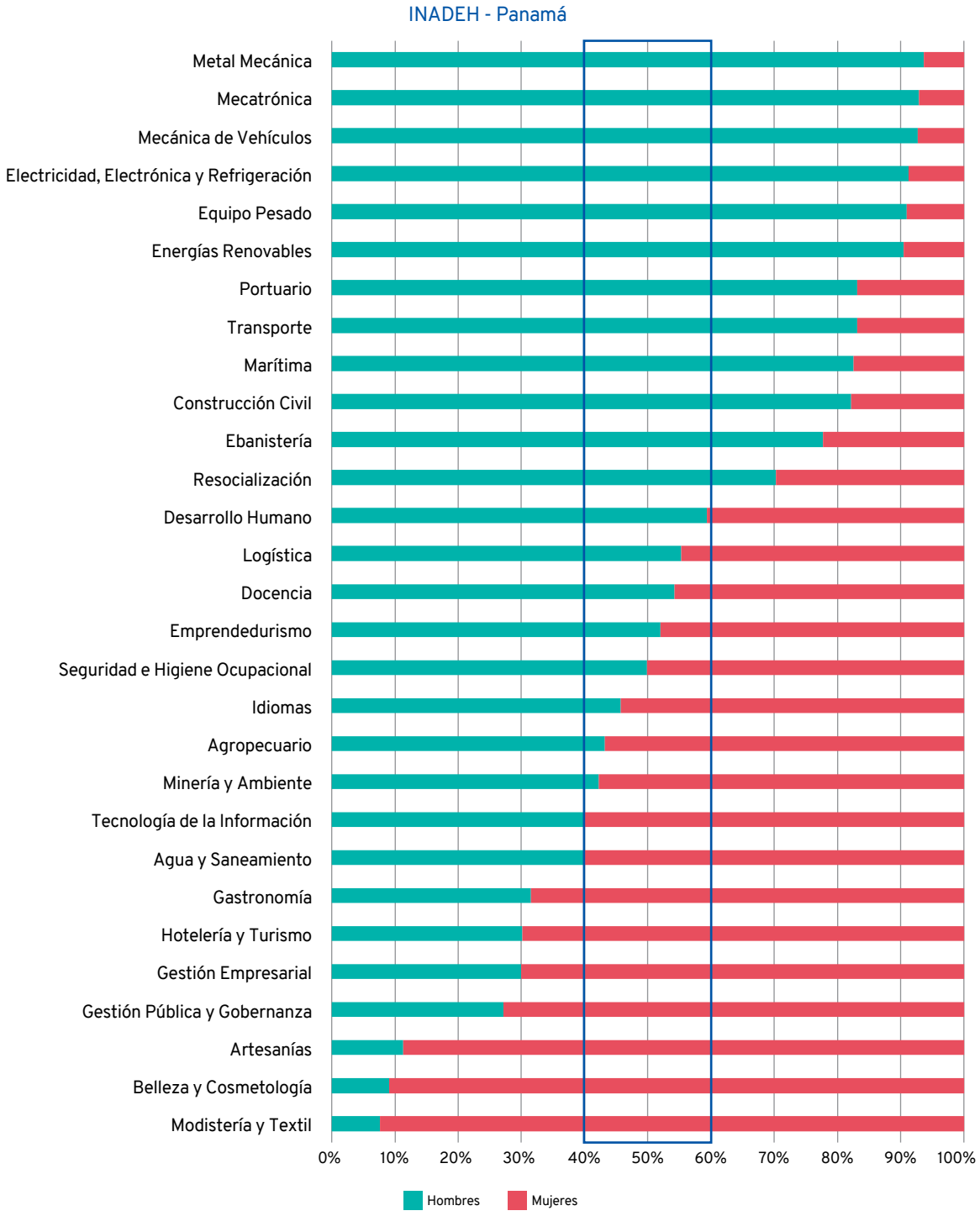
[1] En los últimos 4 años se han aprobado los Marcos de Costa Rica (2016) y República Dominicana (2015), y están muy avanzados los procesos en Honduras (2018) y Panamá (2019).

Gráfico 3. Instituciones de formación profesional de Costa Rica y Panamá: matrícula según especialidad, por sexo. 2019 (porcentajes) (Parte I)



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

Gráfico 3. Instituciones de formación profesional de Costa Rica y Panamá: matrícula según especialidad, por sexo. 2019 (porcentajes) (Parte II)



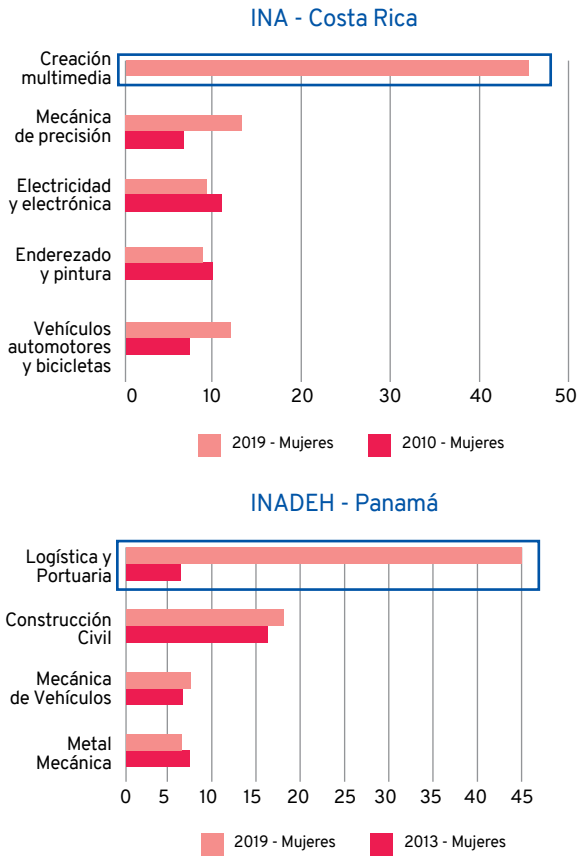
Fuente: elaboración propia, a partir de información dada por las instituciones de formación.

- Esta tendencia refleja la segregación horizontal que hay en la subregión, que hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que tienen una remuneración y un valor social inferiores y que, por lo general, son una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo. La situación de las mujeres es más vulnerable si se toma en cuenta que el sector de los servicios tiene una productividad baja y se ha visto muy afectado por el contexto de crisis provocada por la pandemia (COVID-19).[2]

- Este desequilibrio o segregación ocupacional está presente también a nivel del personal responsable de la instrucción o docencia, donde incluso se intensifica.

- Sin embargo, es importante señalar que al tomar en consideración las especialidades con mayor desequilibrio en la matrícula "a favor de los hombres" en un estudio efectuado por la OIT en 2014 y compararlas con las matrículas en 2019, se identifica en la mayoría un aumento en la proporción de mujeres participantes. Los casos más significativos están en las áreas de creación multimedia y logística y portuaria en Costa Rica y Panamá respectivamente, donde la participación de mujeres se eleva a casi el 50% (ámbitos que además son de alta demanda en el mercado laboral). Merece destacar que en República Dominicana la participación de mujeres en mecánica automotriz pasa de un 0,7% a un 12,83%.

Gráfico 4. Variación en la matrícula de especialidades con mayor desequilibrio en la participación de mujeres 2010 - 2019 (Porcentajes)



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

Cambio en las especialidades con mayor desequilibrio en la participación de mujeres

INA - Costa Rica. 2010-2019. Creación multimedia.

Mujeres 45,19 % y Hombres 54,81 %

INADEH - Panamá. 2010-2019. Logística y Portuaria.

Mujeres 44,7% y Hombres 55,3 %

[2] En el año 2019 República Dominicana tenía el 89,3% de las mujeres ocupadas en ese sector, seguido de Costa Rica con un 87,3%, El Salvador 79% y Honduras 68,8%.

- En términos absolutos la deserción es mayor en el caso de las mujeres que participan en la formación profesional, pero además al analizar las tasas de deserción por especialidad se identifica una relación con la segregación ocupacional: las mujeres se retiran en mayor proporción de áreas masculinizadas como electricidad, metalmecánica y mecánica automotriz.

- Finalmente, se debe prestar atención al hecho de que persisten importantes barreras para el acceso, permanencia y egreso de mujeres en la formación profesional. Destacan aspectos como la concentración de servicios formativos en regiones centrales, la falta de datos concretos sobre el avance en la flexibilización de horarios y cargas de los servicios, la falta de subsidios o becas ajustadas a las necesidades de las mujeres (p.e. cuido de dependientes y traslado) y la falta de acciones para realizar procesos de orientación e intermediación laboral con perspectiva de género. Además, se identifican oportunidades de mejora en áreas como el acceso a información, simplificación de trámites y acompañamiento psicosocial durante el proceso de formación para lograr el egreso y la posterior inserción laboral.

Foto Original: Insaforp, El Salvador. Foto Editada.

Recomendaciones

A continuación, a partir del estudio se formulan cuatro acciones que se considera podrían tener un impacto significativo en el camino hacia la igualdad de género en la formación profesional en la subregión.

Acción estratégica I. Gestión por resultados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En estas ocupaciones:

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

Posteriormente, se podrían valorar el traducir los aprendizajes en una guía de utilidad regional.

De manera paralela a estos planes piloto es importante trabajar en la participación igualitaria de hombres y mujeres en aquellas ocupaciones innovadoras, donde todavía no existe o no se ha consolidado la segregación ocupacional. Durante el estudio se identifican nuevos servicios de formación y capacitación en áreas como ciberseguridad, community managers, mercadeo digital y bioseguridad, entre otros. En estos espacios ya se está registrando mayor participación de hombres.

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

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

Se pueden valorar opciones como el pre-aprendizaje y, de manera complementaria, trabajar en el reconocimiento de esos conocimientos por la vía de la educación formal.

Es muy importante aprovechar los espacios de coordinación creados para el diseño y la puesta en funcionamiento de Marcos Nacionales de Cualificaciones, para definir posibilidades en cada realidad nacional.

Acción estratégica IV. Coordinación de acciones de cooperación horizontal

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

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

Es importante concretar estos espacios de colaboración horizontal.

Fuentes de referencia

Bibliografía

CAF (2014) **Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad.** Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva, N°13 / 2014. Disponible en: https://scioteca.caf.com/handle/123456789/378

CEPAL (2017) **El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género.** Naciones Unidas, Ciudad de México. Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/42712-mercado-laboral-la-subregion-centroamerica-la-republica-dominicana-realidades

CEPAL (2020) **COVID-19 tendrá graves efectos sobre la economía mundial e impactará a los países de América Latina y el Caribe.** Disponible en: https://www.cepal.org/es/comunicados/covid-19-tendra-graves-efectos-la-economia-mundial-impactara-paises-america-latina

CEPAL (2020a). **Balance preliminar de las economías de Centroamérica y la República Dominicana en 2019 y perspectivas para 2020:** febrero de 2020 (LC/MEX/TS.2020/3), Ciudad de México. Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45200-balance-preliminar-economias-centroamerica-la-republica-dominicana-2019

CEPAL (2020b). **CEPALSTAT. Bases de datos y publicaciones estadísticas.** Disponible en: https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e

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

Foreign Affairs Latinoamérica (2020) **Mujeres contra el covid-19: El impacto de la crisis y el recrudecimiento de las desigualdades de género**. Instituto Autónomo de México. Disponible en: http://revistafal.com/mujeres-contra-el-covid-19/

Fundación Carolina (2020). **Igualdad de género y COVID-19. Un enfoque desde la cooperación española, España.** Disponible en: https://www.fundacioncarolina.es/igualdad-de-genero-y-covid-19-un-enfoque-desde-la-cooperacion-espanola/

Gontero, S., & Albornoz, S. (2019). La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones. *Serie Macroeconomía del Desarrollo, No 199 Santiago, CEPAL*. Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/44437-la-identificacion-anticipacion-brechas-habilidades-laborales-america-latina

Hanni, M. (2019). **Financiamiento de la enseñanza y la educación y formación técnica y profesional en América Latina y el Caribe**, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 200 (LC/TS.2019/29), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/44635-financiamiento-la-ensenanza-la-educacion-formacion-tecnica-profesional-america

OIT (2014) **Diagnóstico: Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana.** Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/node/7331

OIT (2018) **Panorama Laboral 2018**, OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

OIT (2019) **Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe.** Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

OIT (2019a) I**nforme Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?** OIT, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

OIT/CEPAL (2020) **El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)**, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf

OIT/CINTERFOR (2017) **El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento**, Uruguay. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp

PNUD (2020) **El impacto del COVID-19 en la igualdad de género.** Disponible en: https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2020/el-impacto-del-covid-19-en-la-igualdad-de-genero-.html

PEN (2016), **Quinto Informe Estado de la Región** / Programa Estado de la Nación, CONARE. – 5 edición. – San José C.R: PEN. Disponible en: https://estadonacion.or.cr/informes/

Legislación

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

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

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

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

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

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

Políticas y planes de acción para la igualdad

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

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

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

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

Nicaragua: Programa Nacional de Equidad de Género (PNEG)

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

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

Información de las instituciones de formación profesional

INA – Costa Rica

Sección de transparencia en la página web del instituto

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

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

INSAFORP – El Salvador

Portal de transparencia

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

- ▶ Presupuesto
- ▶ Planificación
- ▶ Memorias anuales

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

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

- ▶ Herramientas diseñadas

INSAFORP INTECAP – Guatemala

Portal de información pública del instituto

Disponible en:

https://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/poa.htm

- ▶ Presupuesto
- ▶ Planificación
- ▶ Memorias anuales

INFOP – Honduras

Portal institucional

https://www.infop.hn/

Portal único de información del gobierno

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

- ▶ Informes anuales

INATEC – Nicaragua

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

INADEH – Panamá

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

- ▶ Memoria

INFOTEP - República Dominicana

Portal de transparencia del instituto

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

- ▶ Presupuesto
- ▶ Planificación
- ▶ Memorias anuales

Contacto:

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

San José de Costa Rica

Tel : (506) 2207-8700
Fax : (506) 2224-2678
Correo electrónico : sanjose@ilo.org

Página web : www.ilo.org/sanjose

© International Labour Organization 2021