

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



TRABAJO DE GRADO DE LICENCIATURA EN MODALIDAD DE
ESPECIALIZACIÓN: PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y
DERECHOS HUMANOS.

**“EVOLUCIÓN Y LIMITACIONES EN LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS
MUJERES EN EL SALVADOR: ANÁLISIS DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD Y
SUS PRINCIPALES RESULTADOS. PERÍODO: 2016-2020”**

PRESENTADO POR:

NOMBRE	CÓDIGO DE CARRERA
KARLA MIREYA HERNÁNDEZ CARTAGENA	L10801
OMAR ALEXANDER HERNÁNDEZ LARA	L10801
KENNYA ELIZABETH MELÉNDEZ MORALES	L10801

SEPTIEMBRE 2025

CIUDAD UNIVERSITARIA DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA.

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR/A: : M.SC. JUAN ROSA QUINTANILLA.

VICERECTORA ACADEMICA : DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN.

SECRETARIO/A GENERAL : LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR
CASTANEDA.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DECANA: : LICDA. CELINA AMAYA DE CALDERÓN.

SECRETARIO: : LIC. JUAN PABLO MARÍN

COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN: : MAF. RONALD EDGARDO GALVEZ
RIVERA

ESCUELA DE ECONOMÍA

DIRECTOR DE ESCUELA : LIC. PEDRO ANTONIO SALGUERO
DUARTE.

COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO: : MSC. LUIS ALBERTO PARRILLAS.

DOCENTE ASESOR : : MSC. SILVIA MARGARITA RUBIO JOVEL

TRIBUNAL EVALUADOR: : MTRO. JONATHAN ALEXANDER
MARROQUIN FUENTES.

MTRO. JULIO CÉSAR CARBAJAL LÓPEZ.

SEPTIEMBRE 2025

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA.

Índice

Introducción	iii
I. CAPÍTULO I. Marco Referencial	1
1.1. Generalidades	1
1.1.1. Objetivos	1
1.1.2. Diseño Metodológico	1
1.2. Marco Teórico Conceptual	8
1.3. Marco Normativo y/o Legal	12
1.4. Marco Técnico	16
1.4.1. Planes de Igualdad en América Latina	22
1.4.2. Determinantes de la participación laboral de la mujer	25
1.5. Marco Contextual	28
1.5.1. Antecedentes del Problema	28
1.5.2. Caracterización del Problema	29
1.5.3. Formulación del Problema	31
1.5.4. Delimitación	31
II. CAPITULO II: El papel del PNI 2016-2020 en la AE de las mujeres salvadoreñas	33
2.1. Diagnóstico Situación El Salvador 2000-2015	33
2.2. Generalidades del sujeto de Estudio	41
2.3. Hallazgos.	44

2.3.1. Evolución de los Indicadores de Impacto	44
2.3.2. Acceso a activos.....	56
2.3.3. Incorporación al mercado laboral.	72
2.3.4. Reconocimiento del trabajo reproductivo.	87
2.3.5. Efectos del PNI	93
III. CAPITULO III: Conclusiones y Recomendaciones.....	97
3.1 Conclusiones	97
3.2 Recomendaciones.....	99
IV. BIBLIOGRAFÍA	101
V. ANEXOS	124

Resumen Ejecutivo

Tema de Investigación:
Evolución y limitaciones en la autonomía económica de las mujeres en El Salvador: análisis del Plan Nacional de Igualdad y sus principales resultados. Período: 2016-2020.
Orígenes de la Investigación:
<p>La necesidad de llevar a cabo esta investigación surge a partir de las persistentes desigualdades económicas que enfrentan las mujeres en El Salvador y la falta de estudios que evalúen el impacto directo de las políticas públicas enfocadas en reducir estas brechas. En particular, el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 (PNI) representa una iniciativa clave del Estado salvadoreño para promover la autonomía económica de las mujeres, abordando desafíos históricos relacionados con el acceso desigual a activos económicos, la participación limitada en el mercado laboral y el reconocimiento del trabajo no remunerado.</p> <p>El análisis de los logros y desafíos en la promoción de la autonomía económica de las mujeres bajo este plan resulta relevante desde diversas perspectivas. En sí mismo, el problema radica en una estructura social y económica que limita el acceso de las mujeres a recursos y oportunidades, afectando su bienestar y capacidad de decisión. Esta situación perpetúa desigualdades estructurales que dificultan el desarrollo económico sostenible e inclusivo.</p>
Objetivos trazados
<p>Objetivo General: Analizar el progreso de la autonomía económica de las mujeres bajo el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Analizar el impacto del plan en el acceso de las mujeres a activos tangibles e intangibles.• Comprobar la implementación de acciones aplicadas para la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación• Identificar las medidas realizadas en El Salvador entre 2016 y 2020 a favor del reconocimiento del trabajo reproductivo y su relación con la autonomía económica de las mujeres.• Analizar la forma de implementación de las estrategias del eje de autonomía económica.
Metodología utilizada
<p>El diseño metodológico de la investigación es de enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, la unidad de análisis es la política pública, evaluada mediante indicadores, los programas, acciones y reformas ejecutadas, el universo incluye todas las instituciones gubernamentales y organismos que colaboraron con el ISDEMU en la ejecución del eje de autonomía económica, se lleva a cabo un análisis documental haciendo revisión de memorias de labores y estadísticas oficiales disponibles en el Portal de Transparencia Fiscal de El Salvador y otras fuentes públicas, de igual forma se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas realizadas a personas clave, como la exrectora de Igualdad Sustantiva la Licda. Emely Rivas y la Licda. Ledy Moreno, encargada del eje de autonomía económica, asimismo se emplea el análisis estadístico mediante el uso de bases de datos y tablas de Excel</p>

para complementar la información documental y realizar un análisis cuantitativo de los indicadores.

Resultados Obtenidos

La autonomía económica de las mujeres ha progresado significativamente bajo el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020. Las instituciones del sector público implementaron medidas para facilitar el acceso a activos tangibles e intangibles, como la entrega de escrituras y líneas de crédito específicas para mujeres, junto con capacitaciones y herramientas.

Se implementaron diversas acciones para promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral como la continuidad de los mecanismos de intermediación laboral con enfoque de igualdad asimismo El Salvador se incorporó al programa de certificación de sellos de igualdad de género.

Aunque el PNI no contaba con líneas de acción específicas para el reconocimiento del trabajo reproductivo, se impulsaron diversas acciones interinstitucionales lideradas por el ISDEMU y la Comisión de Autonomía Económica, en coordinación con el Banco Central de Reserva (BCR), la DIGESTYC y el MTPS. Entre estas acciones destacan: el seguimiento a la Ley de Lactancia Materna y la promulgación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas.

Introducción

La promoción de la igualdad de género y no discriminación es un componente primordial para el desarrollo económico y la Autonomía Económica es esencial para la igualdad, siendo necesaria su inclusión en las políticas públicas, de modo que el Plan Nacional de Igualdad (PNI) demuestra el compromiso del Estado para el bienestar de la población salvadoreña. La CEPAL (2016) reconoce la existencia de las desigualdades de género y que están asentadas en la división sexual del trabajo; en este sentido el Banco Mundial (2024) estima que el cierre de la brecha de género en empleo y en emprendimiento implicaría un incremento del 20% del PIB mundial, demostrando la influencia que tiene en la economía las desigualdades de género.

Este documento tiene como objetivo analizar el progreso de la autonomía económica de las mujeres bajo el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador. El documento se divide en tres capítulos iniciando con el marco referencial, en donde se plantea una metodología mixta, incluye herramientas de recolección de información revisión documental, entrevistas a informantes claves y el desarrollo de un modelo econométrico con datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

El Marco Referencial contiene un marco conceptual que tiene los principales conceptos de la teoría de género; un marco normativo o legal, que contiene convenios y acuerdos internacionales y leyes nacionales relacionadas con el principio de igualdad y no discriminación como la carta de la ONU de 1945, la plataforma de acción de Beijín, la CEDAW, la LIE, etc. Se tiene un marco técnico, que describe en qué consisten los planes de igualdad y la forma como estos se han evaluado en otros países de la región como Costa Rica y México, además de explicar los determinantes de la participación laboral de la mujer.

En el segundo capítulo realiza un diagnóstico y análisis de la implementación del Plan. En el diagnóstico se aborda la segregación poblacional, la tasa de ocupación, tasa de inactividad, etc. Determinando una tasa de ocupación global que indica un menor número de mujeres que se incorporan al mercado laboral; una gran parte de las que se encuentran en la Población Económicamente Inactiva, suelen tomar esta decisión para dedicarse de manera exclusiva a los quehaceres domésticos, los cuidados y la crianza dentro del hogar.

Una gran parte de las mujeres que logran incorporarse al mercado laboral es por medio de la informalidad, un ámbito en el que superan a los hombres; algo similar sucede con los servicios domésticos y los empleos por cuenta propia, caracterizadas por remuneraciones menores, pero que ofrecen a las mujeres mayor flexibilidad en cuanto a la gestión de su tiempo, laboral y personal, especialmente en actividades domésticas, que si bien generan un valor económico, no representan ningún ingreso, ni son incluidas en las Cuentas Nacionales.

En la sección de hallazgos se detallan los resultados de la aplicación de las tres estrategias del eje de autonomía económica: el acceso a activos tangibles e intangibles, la incorporación al mercado laboral con enfoque de género y el reconocimiento del trabajo reproductivo; estas se encuentran fuertemente relacionadas dado que, el acceso a activos intangibles, como las capacitaciones, facilitan la inserción de las mujeres en el mercado laboral, propiciando la no discriminación desde el momento de la selección; una vez que las mujeres han logrado su incorporación, estas pueden acceder con mayor facilidad a activos tangibles como otorgamiento de créditos, viviendas y/o tierras, que a su vez llevan a la generación de otros ingresos, no solo para ellas, sino para otros individuos, a través de redes territoriales, cooperativas, etc., las cuales tienen acceso a asistencia técnica y capacitaciones. Todo ser más favorable con el reconocimiento del trabajo reproductivo y el valor que este tiene en la economía, propiciando la

corresponsabilidad en las tareas del hogar entre hombres y mujeres, llevando a una participación más equitativa de las mujeres y el alcance de su autonomía económica.

En esta sección también se incluye la elaboración de un modelo de regresión lineal que posee una variable dependiente (tasa de participación laboral de las mujeres) y dos variables independientes (urbanización y programas), el cual explica la incidencia de estas en la autonomía económica de las mujeres salvadoreñas y la inserción de estas en el mercado laboral, principalmente bajo la implementación de diversos programas y acciones implementadas en el margen del PNI (2016-2020).

En el capítulo final se incluyen las conclusiones y recomendaciones en las cuales se brindan de manera más concreta los resultados obtenidos de la implementación del Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, específicamente en el impacto de la autonomía económica de las mujeres, así como el reconocimiento del trabajo reproductivo y la inserción de estas en el mercado laboral que por años ha perpetuado estereotipos y roles desde el momento de la selección del personal.

I. CAPÍTULO I. Marco Referencial

1.1. Generalidades

1.1.1. *Objetivos*

1.1.1.1. **Objetivo General**

Analizar el progreso de la autonomía económica de las mujeres bajo el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador.

1.1.1.2. **Objetivos Específicos**

- Analizar el impacto del plan en el acceso de las mujeres a activos tangibles e intangibles.
- Comprobar la implementación de acciones aplicadas para la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.
- Identificar las medidas realizadas en El Salvador entre 2016 y 2020 a favor del reconocimiento del trabajo reproductivo y su relación con la autonomía económica de las mujeres.
- Analizar la implementación de las estrategias del eje de autonomía económica.

1.1.2. *Diseño Metodológico*

1.1.2.1. **Tipo de Estudio**

El enfoque metodológico de este estudio es mixto, ya que se combinan tanto el método cuantitativo como el cualitativo. El método cuantitativo se utilizó en el análisis estadístico de los datos recogidos. El método cualitativo se aplicó en la fase de entrevistas, donde se profundizó en las experiencias, opiniones y percepciones de las políticas y reformas analizadas.

1.1.2.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis de este estudio es la política pública, examinada a partir de los programas, acciones y reformas ejecutadas por las instituciones involucradas en su implementación y seguimiento.

1.1.2.3. Universo y muestra

Universo: todas las Instituciones gubernamentales y organismos colaboradores que junto al ISDEMU trabajaron para la implementación del plan en alguno de los componentes del eje de autonomía económica, dichas instituciones se encuentran descritas en anexo del PNI 2016-2020 y se detallan a continuación: ISTA, FSV, BANDESAL, FONAVIPO, FOSOFAMILIA, MAG, BFA, MINEC, CONAMYPE y MTPS.

1.1.2.4. Instrumentos y técnicas a utilizar en la investigación

Análisis documental: Revisión de las memorias de labores de las instituciones con participación en el eje de autonomía económica del periodo 2015 al 2021, además de las estadísticas presentes en el apartado de Marco de Gestión Estratégica del Portal de Transparencia Fiscal de El Salvador. Asimismo, se hizo uso de solicitudes a las Unidades de Acceso a la Información Pública para complementar información documental. Se utilizaron los instrumentos: Fichas bibliográficas electrónicas, lista de cotejo, laptop, biblioteca virtual.

Entrevista: se realizaron entrevistas semiestructuradas con personas claves en el desarrollo e implementación del Plan, como la ex-rectora de igualdad sustantiva la Licda. Emely Rivas, la Licda. Ledy Moreno encargada del eje de Autonomía económica, utilizando los instrumentos: Guía de entrevista (ver anexo 1), cámara, laptop)

Análisis Estadístico: se hizo uso de la información estadística recabada en el análisis documental además de complementar la información no encontrada a través de las solicitudes de acceso a la información pública. Utilizando los instrumentos: Bases de datos, Tablas de datos en Excel, matrices de evaluación.

1.1.2.5. Determinación de variables

Variable Dependiente:

Tasa de Participación Específica Mujeres (Y), es la razón entre la PEA femenina y la población en edad de trabajar femenina.

Variables Independientes:

Tabla 1: Correlación esperada de las variables independientes.

X_n Variables independientes:	Correlación esperada
X ₁ : Porcentaje de la población en el Área Urbana (urbanización)	Negativa
X ₂ : Implementación de la política (número de programas)	Positiva

1.2.5.1 Operacionalización De Variables

Tabla 2: Operacionalización de las variables independientes.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Tipo de Variable	Escala de Medición	Tipo	Fuente	Periodo
Porcentaje Población en Área Urbana	La población urbana se refiere al número de habitantes que viven en ciudades, y que se diferencian de las áreas rurales por tener una mayor densidad de población y un mayor nivel de desarrollo económico y social.	Población Urbana = (Número de habitantes en el área urbana/ número de habitantes en el país)*100	Cuantitativa	Razón	Continua	EHPM	2000 - 2019
Implementación de la Política	Numero de programas desarrollados por año en conjunto con todas las instituciones del sector público con responsabilidad en el cumplimiento del PNI en su eje de Autonomía Económica.	Sumatoria de programas desarrollados por año en conjunto con todas las instituciones del sector público con responsabilidad en el cumplimiento del PNI en su eje Autonomía Económica	Cuantitativa	Sumatoria	Discreta	Páginas web de instituciones del sector público Memorias de Labores de las Instituciones y Portal de Transparencia	2000 - 2019

1.1.2.6. Formulación de hipótesis

Tabla 3: Hipótesis.

Preguntas	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Variables	Fuentes	Herramientas de recolección
¿Cuál es el impacto del Plan Nacional de Igualdad en el periodo 2016-2021, en la Autonomía Económica de las mujeres?	Analizar el progreso de la autonomía económica de las mujeres bajo el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador.	La implementación del Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador ha contribuido al aumento de la autonomía económica de las mujeres	Elaboración de serie de tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de ocupación. Ingreso mensual promedio. 	EHPM MINEC BCR	Revisión de bases de datos públicas Análisis documental
¿Qué medidas se han implementado para favorecer el acceso de las mujeres a activos?	Analizar el impacto del plan en el acceso de las mujeres a activos tangibles e intangibles.	La implementación del Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador ha facilitado el acceso de las mujeres a activos tangibles, como propiedades y tierras, e intangibles	Revisión documental de instituciones financieras relacionadas eje de autonomía económica de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas para mejorar el acceso de las mujeres a activos tangibles e intangibles. 	Memoria de labores de instituciones financieras relacionadas al eje de autonomía económica de las mujeres. Memoria de labores de instituciones que prestan asistencia técnica.	Fichas bibliográficas. Tablas de Excel.
¿Qué acciones ha tomado el ISDEMU a	Comprobar la implementación de acciones	El Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador ha promovido	Revisión documental de la memoria de	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas para la incorporación de 	Memorias de labores de las instituciones	Fichas bibliográficas. Tablas de

Preguntas	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Variables	Fuentes	Herramientas de recolección
favor de la igualdad en la incorporación de las mujeres al mercado laboral?	aplicadas para la incorporación de las mujeres al mercado laboral.	acciones para la incorporación de mujeres al mercado laboral.	labores del ISDEMU e instituciones que son parte del eje de autonomía económica y que están relacionadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Solicitud de información a la UAIP. Revisión documental de las memorias de labores de ISDEMU. Revisión documental (global).	la mujer al mercado laboral.	que son parte del eje de autonomía económica de las mujeres y que están relacionadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral.	Excel.
¿Qué medidas han sido realizadas en El Salvador a favor del reconocimiento del trabajo reproductivo?	Identificar las medidas realizadas en El Salvador entre 2016 y 2020 a favor del reconocimiento del trabajo reproductivo.	El Salvador entre 2016 y 2020 implemento medidas para reconocer el trabajo reproductivo.	Revisión documental de las memorias de labores de ISDEMU. Revisión documental (global).	<ul style="list-style-type: none"> • Número de medidas para reconocer el trabajo reproductivo emitidas desde el sector público. 	EHPM BCR	Fichas bibliográficas. Tablas de Excel.
¿Cómo se implementó el Plan de Igualdad 2016-2020?	Analizar la forma de implementación de las estrategias del eje de autonomía	La implementación de las estrategias del eje de autonomía económica en el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en El Salvador ha seguido un enfoque que	Revisión documental del Plan. Entrevista con Emely Rivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas implementadas para levantar barreras de acceso a crédito. 	Documentos. Entrevistas a Emely Rivas. Entrevista con Ledy	Ficha Bibliográfica. Guía de entrevista

Preguntas	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Variables	Fuentes	Herramientas de recolección
	económica.	toca las barreras que impiden la autonomía económica (poco acceso a créditos, segregaciones ocupacionales, brechas salariales, discriminación, estereotipos de género, distribución desigual del trabajo reproductivo) de las mujeres	Entrevista con Ledy Moreno	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas que se implementaron para reducir la discriminación de género en el mercado laboral. • Medidas que se implementaron para incrementar el acceso de mujeres a activos tangibles. • Medidas que se implementaron para aumentar las capacidades empresariales de las mujeres. • Medidas que se implementaron para aumentar la igualdad en la distribución del trabajo productivo y reproductivo. 	Moreno.	

1.2. Marco Teórico Conceptual

Previo al abordaje de la temática, se requiere tener conocimiento claves que serán utilizados a lo largo de la investigación, comenzando con discriminación, de acuerdo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2012):

Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. Es la manifestación concreta, individual, grupal o colectiva de la negación del principio de igualdad y constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos.

Es fundamental reconocer cómo la discriminación se manifiesta en diversos ámbitos de la vida cotidiana, incluido el entorno laboral. A pesar de los avances significativos en los últimos años en cuanto a la inclusión de la mujer en cargos que anteriormente eran reservados exclusivamente para hombres, como los puestos directivos, algunos autores mencionan:

Por lo general, existe discriminación laboral cuando un empleador lo trata, ya sea como empleado o postulante, de manera menos favorable por causa de su género. La discriminación también puede tener lugar cuando las políticas o los procedimientos aparentemente imparciales de un empleador tienen un impacto significativamente negativo en los empleados o postulantes debido a su género. (DOL, 2016)

En este contexto es necesario considerar cómo los roles y actividades de cada individuo son asignados en base a construcciones sociales y culturales, en donde no se toma en cuenta las

capacidades de cada uno, sino que preservan la idea que los trabajos le corresponden a cada sexo, es por ello que se habla de la división sexual del trabajo, de acuerdo a ORMUSA (2020), es:

Una expresión de los roles de género que se siguen asignando tanto a hombres como mujeres, según la construcción social, catalogando tareas específicas para mujeres o para hombres, limita la decisión de elección de la profesión u oficio de las personas. Este es uno de los principales obstáculos para la igualdad de género en el ámbito laboral.

Y es que a lo largo del tiempo se han concebido ideas de cómo debe comportarse cada uno de los sexos, atribuyendo a estos lo que es “adecuado” para cada uno y que solo ha llevado a que se tenga un impacto tanto individual como social, es por ello que es importante definir qué es un estereotipo de género:

Un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate. Un estereotipo se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con lo que no se concibe a las personas en función de sus propias características, sino de ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas, que giran en torno a la creencia de que todos los miembros del grupo son de una forma determinada. (CNDH, 2012)

Es importante hacer la diferencia entre estereotipo y rol de género, puesto que podrían parecer iguales y generalmente son confundidos, es relevante conocer que los roles de género son:

Los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y realizarlas de manera diferenciada (OIT, 2013)

Ante estos escenarios en que la sociedad da un trato diferente a hombres y mujeres a lo largo del tiempo basado en ideologías que han sido preservadas, en los últimos años se ha dado un esfuerzo por lograr que ambos tengan las mismas oportunidades y derechos, dejando de lado los papeles pre-asignados, es por ello que se ha establecido de manera explícita el objetivo de la igualdad de género, la cual puede ser definida como “la capacidad legal, social y política de las mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en las mismas condiciones”. (Murgibe, s.f.)

Ante la necesidad de un marco legal que respalde y resguarde la implementación de medidas y políticas públicas que impacten en la sociedad para lograr la igualdad de género y la inserción de la mujer en actividades que se han sesgado a ser únicamente a los hombres, se crea el Plan de Igualdad que puede definirse como:

Instrumentos utilizados por la mayoría de los países de la región, e impulsados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, que permiten orientar el accionar del Estado y planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género”. (CEPAL, s.f.)

Existen dos formas para incorporar el enfoque de género en la agenda pública: la transversalización del enfoque de género y las medidas afirmativas; la primera según ECOSOC (1997), como se citó en OIT (s.f.) es:

El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

En pocas palabras se puede definir como un proceso de evaluación de las implicaciones que las acciones políticas o programas tendrán en todos los niveles, para todos los individuos (hombres y mujeres) tomando en cuenta sus particularidades y especificidades, de modo que todas sus experiencias y necesidades sean empleadas para el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas y planes asegurando un proceso de desarrollo equitativo. (OIT, s.f.)

Las medidas afirmativas tienen como objetivo compensar condiciones de discriminación que han vivido las mujeres en el ejercicio de sus derechos (INMUJERES, 2007).

Como parte del progreso en el desarrollo es necesario el fomentar la autonomía económica es decir “la capacidad de las mujeres para acceder y controlar recursos como los ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros, tecnológicos, el tiempo y la propiedad. (CEPAL, s.f.) Este concepto está estrechamente relacionado con la división sexual del trabajo, dado que es esta división histórica que restringe el uso del tiempo de las mujeres orientando hacia el trabajo reproductivo limitando así el acceso a activos tangibles e intangibles.

1.3. Marco Normativo y/o Legal

El Salvador ha suscrito una serie de acuerdos y tratados internacionales, a favor de los derechos humanos, igualdad y no discriminación; entre los más importantes se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).

Uno de los momentos históricos que ayudarían a posteriori para la creación de los planes de igualdad es la carta de la ONU de 1945 en donde promulgan la resolución para “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas,” (ONU, 1945) y establece entre sus principios en el artículo 1 que se debe de: “Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (ONU, 1945) a raíz de ello en 1946 nace la “Comisión de la Condición de la Mujer” y la “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer” donde ambas comisiones buscan dar recomendaciones e informes para la promoción de los derechos de las mujeres, incluyendo el caso de problemas de este tipo que requieran atención inmediata. (ONU, 1946) posteriormente con la declaración universal de los derechos humanos se reafirma con el Artículo 2 el cual reza “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, [...] o cualquier otra condición” (ONU, 1948)

En 1981 se ratifica la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) que establece la “obligatoriedad de los Estados de prohibir la discriminación, definir medidas especiales temporales para acelerar la igualdad de

hecho entre mujeres y hombres, así como promover activamente la modificación de patrones socioculturales que perpetúan la discriminación” (NU, 1979).

En 1995 el país fue uno de los Estados firmantes de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing promulgada ese mismo año, que es un programa que establece objetivos y medidas para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. El Salvador creó en 1996 el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), institución rectora de las políticas públicas para la igualdad, entre sus deberes se encuentra la promoción de leyes y reformas que mejoren la situación legal de las mujeres. (Moreno, 1997)

Según las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: se identificó en el año 2008 que El Salvador carecía de medidas temporales de divulgación y agilización de los objetivos del Convenio, además de la falta de estadísticas de las medidas tomadas y los resultados de las mismas (ONU, 2008),

En coherencia con la normativa internacional, El Salvador aprobó la LIE por sus siglas: Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres promulgada en el 2011, buscando sentar las bases jurídicas las políticas públicas que “garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente” (LIE, 2011, pág. 4) dentro de esta se establecen los lineamientos y regula las iniciativas que tanto las políticas gubernamentales como las instituciones gubernamentales deben seguir en todos sus ámbitos de forma que se cumplan las condiciones que permitan el goce de la igualdad de hecho y derecho para todos los ciudadanos salvadoreños incluyendo una orientación para el actuar de las instituciones ejecutoras, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), es el rector, para promover y apoyar la implementación de la Ley, siendo que dentro de sus funciones se estipula su deber para

“Elaborar un “Plan Nacional de Igualdad” conforme con lo establecido en la LIE (LIE, 2011, pág. 4)

Entre las funciones del organismo rector está el Plan Nacional de Igualdad: Art 8 de las funciones del rector: Elaborar un “Plan Nacional de Igualdad” que contenga los lineamientos de la Política de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación, que dé cumplimiento a la presente ley.

La LIE es interdisciplinaria, abordando un amplio abanico de disciplinas economía, política, cultura, etc.; no obstante, la investigación se centra en el eje de autonomía económica de las mujeres, por lo que se abordan los artículos en los cuales se basan las 3 estrategias del eje.

Su alcance busca la eliminación de los comportamientos y funciones (roles y estereotipos de género) que se asignan según el sexo de la persona, desarrollando pautas de socialización orientadas en la plena equivalencia humana en todos los ámbitos, para lograr la igualdad

En lo referente al aspecto económico el capítulo IV titulado: promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos económicos y laborales, se establece que el gobierno garantizará la participación económica de las mujeres en términos de igualdad y no discriminación, impulsando acciones que les permitan a las mujeres un acceso igualitario al desarrollo económico y beneficios, además el ISDEMU por medio de alianzas gestionará la creación y fortalecimiento de empresas pertenecientes a mujeres y simultáneamente promoverá y creará programas para mujeres en condiciones de vulnerabilidad (LIE, 2011, pág. 18)

Dispone lograr mejoras en la participación igualitaria en el empleo tomando en cuenta la brecha urbano-rural para ello los anuncios de ofertas de empleo, requisitos y criterios de selección de personal, así como los salarios, deben permanecer libres de todo sesgo de género;

crear oportunidades laborales para personas con discapacidades; debe ofrecerse igualdad en los programas de capacitación laboral, tanto en la participación como en los contenidos impartidos; promover normas que permitan el acceso a las prestaciones de ley para las trabajadoras domésticas. El Estado promoverá políticas de empleo que incluyan igualdad de derechos laborales para mujeres y hombres, además de políticas que dirigidas a la prevención y erradicación de todo tipo de acoso en el mercado laboral (dentro de la ley dice relaciones laborales).

En el Capítulo V titulado “promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos a la salud y otros derechos sociales y culturales” en este capítulo se establece que el “El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado.” (LIE, 2011, pág. 22) por lo tanto, promoverá a través de políticas la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo reproductivo; delegando al ISDEMU la responsabilidad de concientizar a la población al respecto, así como el actuar como para las instituciones que así lo requieran.

Otro deber del Estados es priorizar la capacitación de mujeres en condición de vulnerabilidad, garantizando su derecho al trabajo, la propiedad y la posesión, a fin de mejorar su bienestar; en cuanto a la propiedad, se deben garantizar la no discriminación en la adquisición de inmuebles para vivienda, además de crear programas especiales dirigidos a mujeres que sean las únicas responsables del hogar, tal acción es una medida afirmativa. (LIE, 2011, pág. 23 y 25)

La Ley tiene una serie de instrumentos para operar, que incluye la aplicación del principio de transversalidad de género, unidades institucionales de género, coordinación y arreglos institucionales, reglamentos, planes de igualdad, presupuestos de género y estadísticas e indicadores desagregados por sexo.

Si bien la ley principal por la cual nace el Plan Nacional de Igualdad es la LIE, existen otras leyes que son importantes para entender mejor el PNI, en su apartado de autonomía económica, tal como La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (2011) en donde se define la violencia económica (LEIV, 2011), o la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar (1996) que es un garante de los derechos humanos fundamentales, definiendo otro tipo de violencia, la patrimonial, tampoco se puede dejar de lado la Constitución de la República de El Salvador la cual en su Artículo 3 dice: “Todas las personas son iguales ante la ley... no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. (Constitución de la República de El Salvador (Cn), 1983)

1.4. Marco Técnico

En las ciencias económicas a través de los años se ha generado un creciente interés y esfuerzo por identificar qué tipo de políticas públicas tienen una influencia real en la igualdad de género; en el ámbito de la autonomía económica de las mujeres las evaluaciones de impacto abordan el efecto de diferentes medidas como préstamos o subvenciones (acceso a capital), ahorro, formación empresarial y la formación profesional, en el puesto de trabajo y vales de empleo.

Sobre los préstamos o subvenciones las evaluaciones encuentran que tienen efecto positivo en la PYME pertenecientes a mujeres, a diferencia de las microempresas donde el efecto positivo es mayor en los hombres; lo que se puede explicar diversas razones como el sector en el que operan las empresas, la presión social, el poder de decidir sobre el tiempo y el dinero (Mel, McKenzie, & Woodruff, 2007)

Cuando las medidas de acceso a capital se complementan con formación; resultan efectivos para mujeres en situación de pobreza (Bandiera et al, 2013), pero son mejores entre aquellas con ingresos previos relativamente superiores, sin embargo, estos resultados pueden verse afectados por presión familiar. (Fiala, 2014)

Si bien el acceso al crédito es importante las mujeres tienen una serie de limitantes a las cuales se enfrentan a la hora de poner en marcha emprendimientos a favor de su autonomía económica, puesto que, pese a la prevaleciente lucha para lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la realidad a la que se enfrentan las mujeres es a discriminación y desigualdades en muchos ámbitos; el emprendedurismo en los últimos años ha sido una medida por la que han optado las mujeres para lograr su autonomía económica (pero muchas veces estos se limitan a su subsistencia) dada las flexibilidades que esto les ofrece, especialmente a quienes fungen como jefas de hogar y deben adaptarse al trabajo doméstico y productivo. (WEF, 2015)

En contraste, de acuerdo a WEF (2015) “los hombres son propietarios de la mayoría de los negocios y sus empresas son, por lo general, de mayor tamaño que las de las mujeres”, esto se debe a que en gran medida, las mujeres se concentran en la pequeña y microempresa, en sectores económicos reducidos, dado los elevados costos y riesgos que conlleva el poder adentrarse en el resto del mercado, es aquí donde se ve la gran dificultad al momento de solicitar créditos, puesto que, estos no se adaptan a sus necesidades dado los cortos plazos, en los que deben también hacer frente a las necesidades de sus hogares.

WEF (2015) retoma como los principales obstáculos: falta de recursos propios para ser utilizados como capital social, falta de títulos de propiedad u otros bienes que podrían funcionar

como garantías, falta de conocimientos empresariales y educación financiera, falta de un historial crediticio, falta de experiencia en obtener algún tipo de financiamiento.

Esto representa una gran limitante, no solo para las mujeres sino para el desarrollo y crecimiento económico de un país, dado que, generan ingresos para las familias y dinamizan la economía, en especial en la mejora de las condiciones de vida familia. (WEF, 2015)

Sin embargo, hay otra barrera más, y es el analfabetismo financiero, en el cual las personas no tienen el conocimiento para poder administrar de manera efectiva sus recursos, lo cual es esencial a la hora de acceder a un crédito, dado que, es necesario que sea redituable a largo plazo, y es que ante la gama de necesidades que surgen en el hogar, las madres pueden priorizar utilizar dicho dinero para subsanar otras deudas, volviéndose una situación insostenible aún en el mediano plazo, ya que deben hacer frente a las obligaciones adquiridas; de la mano a esto, se encuentra la falta de acceso a recursos tecnológicos, que son esenciales desde el punto de vista financiero, como para hacerse de una posición estratégica dentro de un mercado tan competitivo. (WEF, 2024)

Según diversos documentos como los de Knowles (2013) y Dupas & Robinson (2009 y 2013), si bien el acceso a crédito es importante también lo es ahorro, la posesión de cuentas de ahorro puede ser beneficioso para las mujeres y el rendimiento de sus empresas, ya que este tipo de ahorro ayuda a que sea más difícil el uso de los fondos para gastos familiares, o su control por parte del cónyuge como demuestran estudios de Ashraf et al. (2006) & Kast & Pomeranz (2014).

La formación empresarial tiene diferentes impactos según sea su enfoque y duración. Según estudios de Woodruff & McKenzie (2013) y la evaluación de Bandiera et al (2013) Para mujeres en condición de pobreza, mejora las prácticas empresariales, aunque no sucede lo mismo

con los beneficios, no obstante, tiene resultados más favorables en el caso de empresas nuevas. Para aquellas que no son pobres y poseen una PYME los resultados mejorarán en especial si la formación es focalizada. Además, los programas de mayor duración tendrán mejores resultados, más aún si están acompañados de asistencia técnica. (Valdivia, 2013)

En cuanto la formación profesional, en el puesto de trabajo y vales de empleo, existe evidencia en que mejoran las probabilidades de empleo; en cambio cuando se trata de mujeres jóvenes estos programas son más exitosos en especial cuando se ofrece el cuidado de niños, aumenta la participación de múltiples mujeres y con ello la empleabilidad de estas, hecho que se puede contratar en las evaluaciones hechas a algunos programas latinoamericanos como “ProJoven”, obteniendo mejoras en la tasa de empleo además de la situación laboral, campo ocupacional, horas trabajadas y salarios por hora de los participantes (beneficiarios), obteniendo mejores resultados en mujeres (Ñopo et al., 2007); el programa “Jóvenes en Acción” de Colombia implementado en el 2005, el cual aumento la probabilidad de un empleo formal y de contrato por escrito (Attanasio, Kugler, & Meghir, 2008) y el plan jefes y jefas redujo la caída en los ingresos ante la crisis existente en Argentina. (Galasso & Ravallion, 2004)

Una de las principales razones de fracaso de los programas en las microempresas o empresas de subsistencia es que pertenecen a una rama de actividad con un limitado crecimiento, debido a la persistencia de la segregación vertical y horizontal. (OAS, 2011)

Los programas y sus acciones pueden obtener mejores resultados en tanto las mujeres tengan mayor independencia, menos presiones sociales y/o familiares, es decir que estas tengan un mayor poder de decisión sobre si mismas y sus activos de modo que entre mayor autonomía mayor será la probabilidad de mejorar su producción, e ingresos ya que podrá buscar activamente beneficiarse de programas especiales, participando y empleando los recursos

disponibles en su empresas sin ver controladas sus acciones o activos por un hombre o miembro de la familia lo que permite pasar de producción de poco valor a una de alto valor. (Buvinic & Furst-Nichols, 2014)

En muchos casos, las mujeres enfrentan la imposibilidad de dedicar el tiempo necesario (suficiente) a sus negocios, ya que sobre estas recae el trabajo reproductivo, situación que limita significativamente su productividad, ya que no solo deben gestionar su negocio, sino que también el hogar, siendo presionadas a parte de sus ingresos al cuidado del hogar, afectando aún más el desarrollo de sus empresas.

La capacidad de decidir y disponer sobre su tiempo es importante no solo para las mujeres emprendedoras, sino también para aquellas que desean incorporarse al mercado laboral, como trabajadoras asalariadas. Un enfoque que promueva la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo permitiría que las mujeres dediquen más tiempo al desarrollo personal y profesional, impactando positivamente a reducir los estereotipos y roles de género en el ámbito familiar y laboral. El implementar políticas de licencias parentales y servicios de cuidado infantil también facilitan el acceso al mercado laboral. (ONU MUJERES, 2015)

Sin embargo, la inserción de las mujeres en el mercado laboral si bien lleva a su autonomía económica, no necesariamente provoca algún cambio en la desigualdad en la división del trabajo doméstico; es por ello que, aunque las mujeres tengan jornadas laborales amplias, siguen siendo las principales encargadas del trabajo reproductivo, lo que lleva a que sus jornadas laborales sean más largas para ellas, llevando a una sobrecarga de trabajo en comparación con los hombres. (Vaca Trigo, 2019). El trabajo reproductivo y de cuidado puede ser redistribuido dentro de las familias, pero también considerando a otros actores sociales como el Estado y las empresas.

La evidencia disponible sobre la implementación de políticas públicas a favor de las mujeres muestra resultados mixtos, esto resalta la necesidad de llevar a cabo estudios más rigurosos y generar bases de datos robustas que proporcionen información detallada, de modo que permitan realizar análisis exhaustivos, tomando en cuenta las especificidades (particularidades) de los diferentes grupos sociales (y grupos focos), lo que facilita una evaluación más profunda de los efectos generados por la política. La desagregación de las bases de datos es importante ya que es necesario realizar un análisis sobre el resultado de la implementación de las políticas de igualdad en El Salvador, para que, a partir de esta interpretación se puedan dar recomendaciones de, qué es lo que funciona en el país y qué no, de modo que el impacto sea mayor y se garantice que los programas alcancen a la población objetivo.

Si bien existen muchos planes de igualdad a lo largo de América Latina no todos contemplan la evaluación específicamente en cuanto a mecanismos e instrumentos de seguimiento y monitoreo, y esta falta de sistemas robustos de evaluación dificulta la medición de políticas en cuanto a sus resultados sociales (CEPAL, 2017), además dificulta la adaptación de medidas entre países de condiciones similares.

Existen diversos comités en instituciones dependiendo del país que se encargan de la evaluación de este tipo de políticas, en Colombia se creó el CONPES 161, que realiza la evaluación institucional y otra de resultados, la primera es por medio de una serie de entrevistas y encuestas, la segunda a través de una serie de indicadores, en el caso de México se encarga INMUJERES, en el caso de Costa Rica, se encarga INAMU, etc.

Existen diversos criterios para la evaluación: pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y de viabilidad (FIO, 2018) y para proceder a realizar una evaluación es necesario definir los

criterios de evaluación, las preguntas asociadas a dichos criterios, elaborar las herramientas para la recolección de información, revisar si el plan cuenta con indicadores, estructura el documento base para la evaluación, incluyendo la metodología procesamiento y análisis, se sigue el plan y se elabora el documento final.

El PNUD plantea una Ruta de evaluación de 4 etapas con subpasos partiendo de una pre-evaluación, preparación del proceso de evaluación, seguimiento a la realización de la evaluación, para finalizar con el uso de los resultados (PNUD, 2014)

Al hacer la revisión documental se encuentra en común algunos puntos como lo es la definición de criterios de evaluación, elección de indicadores, preguntas y entrevistas, y elaboración de matrices de evaluación, el observatorio de igualdad de género propone una matriz +de análisis que puede servir de guía, para la identificación de políticas justas (CEPAL, 2012)

1.4.1. Planes de Igualdad en América Latina

1.4.1.1. Costa Rica

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género PIEG, es una política pública en Costa Rica que se fundamenta en el artículo 3 de la Ley 7801, de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Se ejecutó entre 2007 y 2017 con la participación de 30 instituciones del Estado, y su diseño fue respaldado por un diagnóstico sobre igualdad de género y orientado por compromisos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW. (García et al., 2018)

La evaluación de la PIEG se realizó utilizando un enfoque metodológico mixto, y se llevó a cabo dentro del Proyecto de Cooperación de Evaluación de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea. Entre los puntos evaluados se encuentran:

De acuerdo a García et al. (2018) revisaron 172 documentos que sustentaron la evaluación, entre los documentos se encontraban informes de instituciones y análisis previos relacionados con la implementación de la PIEG. La evaluación combinó herramientas cualitativas (entrevistas, grupos focales, entre otros) y cuantitativas (análisis de datos desagregados por sexo, región, edad), permitiendo un análisis profundo y completo del impacto de la PIEG, se centró en evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la PIEG, la eficacia de los planes de acción implementados, y los resultados alcanzados en términos de cierre de brechas de género. La evaluación de la PIEG abarcó cuatro criterios clave: pertinencia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad.

1.4.1.2. México

La Política Nacional para la Igualdad en México tiene como rector al Inmujeres institución encargada de la coordinación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la implementación y evaluación de la política de igualdad. Entre 2011 y 2012, se realizó el “Diagnóstico de la Política Nacional para la Igualdad”, coordinado por Inmujeres en colaboración con el Instituto Nacional de Salud Pública, la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Para la evaluación se tuvo la participación de 32 entidades federativas seleccionando un total de 10 institución y dependencias que previamente no fueron evaluadas. (Herrera & Juárez, 2012)

El enfoque de la evaluación fue mixto, empleando cuestionarios, diario de campo, entrevistas y revisión documental de los informes de labores y ejecución de las instituciones seleccionadas. Se desarrollaron instrumentos específicos para cada institución, resultando una muestra de 346 cuestionarios realizados a funcionarios de las diversas instituciones que participaron en la ejecución de la política en México. Para el procesamiento de los datos se

emplearon dos herramientas: SPSS para el análisis cuantitativo de las preguntas cerradas, Atlas Ti para análisis cualitativo de las preguntas abiertas.

El foco era evaluar los avances en la incorporación de la política en la normatividad interna del Poder Judicial en todos sus niveles; monitorear los mecanismos existentes en materia de igualdad y violencia contra las mujeres en las entidades federativas; identificar en las legislaciones la existencia de acciones afirmativas a favor de la igualdad e identificar la existencia de centros o programas de estudios de género en las universidades, además de la relación entre los programas y las instituciones de mujeres. (Herrera & Juárez, 2012)

En 2012 se presentó un informe titulado “Evaluación de la Política de Equidad de Género del Gobierno del Distrito Federal de México”, el cual también tuvo un enfoque cualitativo, la evaluación partió de la revisión documental planteamiento de indicadores relacionados a los ejes del Programa General de Igualdad, luego el trabajo de campo para el que se emplearon: la observación, entrevistas (tanto estructuradas como semiestructuradas), cuestionarios y matrices de análisis y comparativas, los cuales se procesaron para su interpretación y redacción del informe final. (Faúndez, 2011)

1.4.1.3. España

Según Astelarra (2005), en España se han llevado a cabo tres tipos de evaluación sobre las políticas de igualdad de oportunidades. La primera realizada por la propia administración pública a través del Instituto de la Mujer del Gobierno Central, el cual es responsable del seguimiento y evaluación de estos Planes. La evaluación más completa corresponde al segundo Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (II PIOM) implementado entre 1993 y 1996.

La evaluación empleó un enfoque mixto: en el ámbito cuantitativo se midieron los efectos del Plan sobre la calidad de vida, igualdad, estereotipos sexuales y el uso del tiempo; en el ámbito cualitativo se evaluaron las percepciones de los beneficiarios y las instituciones implementadoras, mediante fichas técnicas, cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión, encuestas (las cuales permitieron conocer la situación inicial y la final luego del II PIOM, midiendo los efectos antes mencionados además de valores, actitud hacia la igualdad y calidad de vida). Además, se realizó un análisis de la implementación administrativa por medio de informes detallando los programas y sus efectos, y se obtuvieron opiniones de los beneficiarios. (Astelarra, 2005)

La segunda evaluación fue realizada por un grupo de expertas que abarcó las políticas I y II. Realizando un cuestionario para entrevistar a 10 expertas de las cuales 8 participaron individualmente. Posteriormente el análisis y respuestas de todas fue transmitido vía correo electrónico lo que generó nuevas interacciones y descubrimientos. (Astelarra, 2005)

La tercera evaluación se centró en el impacto de la implementación de políticas, utilizando estadísticas para un análisis generacional y comparativo. Este análisis no se limitó a comparativas temporales ni a diferencias entre mujeres y hombres, sino que seleccionó indicadores relacionados con el acceso de las mujeres al ámbito público y privado de género, adaptándose al contexto español. (Astelarra, 2005)

1.4.2. Determinantes de la participación laboral de la mujer

Como se ha mencionado anteriormente, a la mujer se le ha definido un rol específico en todos los ámbitos derivado de la división sexual del trabajo; esta división estableció la especialización del trabajo, con el hombre en el mercado laboral (trabajo de mercado) y la mujer

en el ámbito doméstico (trabajo doméstico). Aunque la situación ha evolucionado, persiste una importante segregación ocupacional; en donde tradicionalmente, las mujeres se concentran en trabajos relacionados con el cuidado y reproducción, en el sector servicios, y empleos de oficina y administrativos; que generalmente tienen remuneraciones más bajas. (Dee Blau & Winkler, 2018) Además, Claudia Goldin manifiesta que, las propias normas sociales a menudo trabajan en contra de las mujeres casadas, resultando en una distribución desigual de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

La autonomía económica de las mujeres está estrechamente vinculada a su participación laboral, por lo que es imperativo el detallar los factores determinantes. A continuación, se detallan estos factores según diversos autores:

Según Gontero & Vezza (2023) identifican los factores importantes segregándolos por el contexto y las decisiones de la siguiente forma:

- Contexto político e institucional: Derechos legales y confianza en las instituciones
- Contexto económico y social: nivel de desarrollo, ciclo económico inclusión financiera, acceso a servicios de cuidado, acceso a protección social, servicios de salud reproductiva, pautas de consumo, disponibilidad de políticas de conciliación trabajo-vida y/o de corresponsabilidad y la urbanización.
- Contexto laboral: oportunidades y retornos, instrucciones laborales y prácticas discriminatorias.
- Contexto tecnológico: Alfabetización digital, acceso a tecnología en el hogar (electrodomésticos, infraestructura y conectividad (espacial y tecnológica).
- Decisiones en educación: años de educación y campo de especialización.

- Decisiones de familia: matrimonio/divorcio, fertilidad, mecanismo de elección (individual/pareja, cooperación o no) y edad de los hijos.
- Decisiones de oferta laboral: participar o no, horas trabajadas (tiempo parcial/completo) y forma de trabajar (horario flexible, teletrabajo, tipo de relación laboral).

Tsani et al. (2012), basándose en autores como Claudia Goldin, Tam, Becker, Heckman y Killingsworth, considera que las decisiones de oferta laboral, es decir, la participación o no en el mercado laboral, están influenciadas por múltiples factores: individuales/familiares y macroeconómicos. Entre los factores familiares se destacan el tiempo dedicado al trabajo remunerado, el nivel educativo (afectado por el efecto sustitución y el efecto ingreso), los ingresos del hogar, la fertilidad y las normas religiosas. Sin embargo, no todos los factores son decisiones individuales; los factores macroeconómicos también juegan un papel crucial, incluyendo el desempleo, la urbanización y el crecimiento económico.

Así mismo Tansel (2001) realizó un estudio para Turquía tomando como base a Goldin y autores similares, consideró como los determinantes el Producto Interno Bruto, desempleo (masculino y femenino), el estado civil, la educación (mujeres graduadas en secundaria, tasa de escolarización femenina en secundaria, tasa de analfabetismo femenino años medios).

En el documento “Los determinantes de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en los países de la OCDE”, en dichos países se ha mostrado un incremento en la tasa de participación de las mujeres por lo que establecieron un modelo en donde se consideraron como los determinantes: la tasa de fertilidad, el producto interno bruto per cápita, la proporción de mujeres a hombres en la matrícula terciaria, la tasa de desempleo y los trabajadores asalariados. (Altas, Tasseven, & Ün, 2016)

En una tesis de grado se emplearon modelos de elección binaria identificando como los determinantes de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en el área metropolitana de Cali: los años de escolaridad aprobados, la experiencia laboral, el salario esperado, Ingresos no laborales totales reales, número de hijos, jefes de hogar, estado civil (González, 2006)

Torres et al. (2022), formularon un modelo logit donde los determinantes tomados en cuenta fueron: escolaridad (años de educación formal), estado civil (soltera o casada), hijos (cantidad de hijos nacidos), jefe de hogar (si o no), quehaceres (horas de trabajo dedicadas al hogar), experiencia laboral, edad

1.5. Marco Contextual

1.5.1. Antecedentes del Problema

El Salvador como parte de un esfuerzo en mejorar la base legal promulga la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) en el año 2010 y además en 2011 la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), que establece la obligatoriedad de crear en cada período administrativo de gobierno un Plan Nacional de Igualdad.

Bajo la línea de la economía feminista, las desigualdades de género a nivel micro y meso tienen un impacto macroeconómico. El Banco Mundial señala que el ingreso per cápita a largo plazo aumentaría en 20% si las mujeres tuvieran el mismo nivel de empleo que los hombres (Banco Mundial, 2024).

1.5.2. Caracterización del Problema

El Salvador para el año 2015 según la EHPM (2016) contaba con una población de 6,459,911 personas de los cuales el 52.5% eran mujeres, con un índice de masculinidad¹ a nivel nacional de 0.91% y un 35.64% de hogares estaban bajo la jefatura de mujeres.

Es necesario formular la pregunta: ¿qué formas de discriminación en el ámbito económico se observan en El Salvador? Fuertes asimetrías en el mercado laboral, como brechas salariales, concentración de mujeres y hombres en diferentes ramas de actividad económica y ocupaciones, y poco acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión y jefaturas, división sexual del trabajo, limitada capacidad de acceso a vivienda, terrenos y otros activos de las mujeres, poco acceso a capacitaciones especializadas para el desarrollo de iniciativas económicas.

Es importante recalcar que para el año 2015 la tasa de participación de las mujeres fue de 46.7% mientras que la de los hombres del 80.20%, con una brecha salarial que alcanzó el valor de 18.36%; para ese mismo año se puede observar la participación por actividad económica y por sexo, en servicios domésticos las mujeres alcanzaron el 92.14% de participación, evidencia de la presencia de trabajos feminizados y de la división sexual del trabajo como un problema latente.

Un indicador que ayuda a demostrar la segmentación del mercado laboral es el índice de disimilitud² que según el Plan Nacional de Igualdad en el 2009 era de 53%, para 2013 del 49% y

¹Es un indicador demográfico que mide la relación entre el número de hombres y mujeres en una población, expresado como la cantidad de hombres por cada 100 mujeres. Se calcula como el cociente entre el total de la población masculina y el total de la población femenina multiplicada por 100.

² El índice de disimilitud mide el grado de desigualdad en la distribución del empleo entre distintos grupos sociales, mostrando qué porcentaje de un grupo debería cambiar de ocupación o sector para que exista una asignación equitativa en el mercado laboral.

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^k \left| \frac{x_{1i}}{X_1} - \frac{x_{2i}}{X_2} \right|$$

para el 2015 un 47.78%, lo que quiere decir que hay una mejora progresiva, pero aún queda una brecha para alcanzar una asignación igualitaria por rama de actividad económica, en la Tabla 4 y 5 sirve de apoyo para demostrar la segmentación ocupacional en donde se ve que la mayor concentración de mujeres se encuentra, comercio hoteles y comunicación, enseñanza servicios comunales y hogares con servicios domésticos, ¿Por qué esta segregación ocupacional marcada? esto está relacionado a los estereotipos de género ya que se piensa que las mujeres, son las mejores para el cuidado no solo de los niños, sino que en general y al relacionar estos pensamientos y creencias con los trabajos en donde se encuentran más mujeres se puede observar cierta correspondencia, además que este tipo de empleos tienen una remuneración salarial menor.

Tabla 4: Porcentaje de mujeres del total de ocupados en El Salvador para el año 2015.

Actividad Económica	% Mujeres respecto al total
Agricultura y ganadería	0.02%
Pesca	13.20%
Explotación de minas y canteras	3.39%
Industria manufacturera	48.53%
Suministro de electricidad gas y agua	22.38%
Construcción	2.74%
Comercio Hoteles y restaurantes	59.56%
Transporte Almacenaje y comunicación	11.35%
Intermediación Financiera e inmobiliaria	28.52%
Administración Pública y defensa	30.14%
Enseñanza	60.62%
Servicios Comunales Soc. Salud	59.27%
Hogares con servicio Domestico	90.58%
Otros	80.53%
Total	-

Fuente: BCR. ONEC (2015). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2014.*

Nota:

Ramas feminizadas (mujeres son el mayor porcentaje del total de personas ocupadas)

Ramas masculinizadas (hombres son el mayor porcentaje del total de personas ocupadas)



Tabla 5: Porcentaje de mujeres ocupadas por actividad económica en El Salvador para el año 2015.

Actividad Económica	% Mujeres
Agricultura y ganadería	0.01%
Pesca	0.26%
Explotación de minas y canteras	0.01%
Industria manufacturera	19.55%
Suministro de electricidad gas y agua	0.35%
Construcción	0.37%
Comercio Hoteles y restaurantes	45.23%
Transporte Almacenaje y comunicación	1.34%
Intermediación Financiera e inmobiliaria	4.02%
Administración Pública y defensa	3.20%
Enseñanza	4.46%
Servicios Comunales Soc. Salud	9.99%
Hogares con servicio Domestico	11.17%
Otros	0.04%
Total	100.00%

Fuente: BCR. ONEC (2015). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2014*.

1.5.3. Formulación del Problema

La pregunta principal es ¿Cuál es el impacto del Plan Nacional de Igualdad en el periodo 2016-2021, en la Autonomía Económica de las mujeres?

1.5.3.1. Preguntas de Investigación

¿Qué medidas se han implementado para favorecer el acceso de las mujeres a activos?,

¿Qué acciones ha tomado el ISDEMU a favor de la igualdad en la incorporación de las mujeres al mercado laboral?,

¿Qué medidas han sido realizadas en El Salvador a favor del reconocimiento del trabajo reproductivo?

¿Cómo se implementó el Plan de Igualdad 2016-2020?

1.5.4. Delimitación

1.5.4.1. Teórica

Para el análisis es necesario partir de la economía feminista, economía del cuidado y la economía del desarrollo.

1.5.4.2. Temporal

La investigación se enmarcará en el periodo comprendido entre 2016 y 2021, dado que se está analizando el Plan Nacional de Igualdad.

1.5.4.3. Geográfica

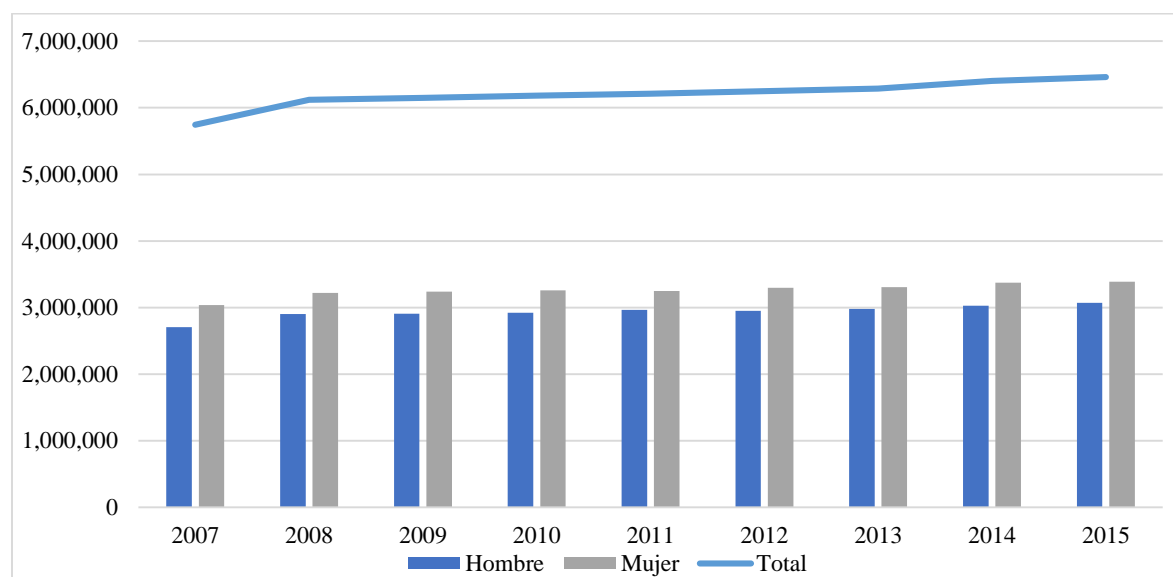
El Salvador.

II. CAPITULO II: El papel del PNI 2016-2020 en la AE de las mujeres salvadoreñas.

2.1. Diagnóstico Situación El Salvador 2007-2015

El Salvador es un país con una estructura poblacional con predominancia femenina; según la gráfica 1, durante el periodo analizado, el porcentaje promedio es de 52.63%, lo que implica un índice de masculinidad promedio de 89.99% (ver Anexo 2), es decir que por cada 100 mujeres había un aproximado de 90 hombres, relación que se mantiene para el año 2015.

Gráfica 1: Distribución poblacional en El Salvador para el periodo 2007-2015.



Fuente: BCR. ONEC (2007-2015). EHPM.

En cuanto a las jefaturas de hogar, los hombres continúan representando una mayor proporción, no obstante, se observa un incremento sostenido en la participación de las mujeres como jefas de hogar, este incremento fue de 5.64 puntos porcentuales durante el periodo, con una tasa de crecimiento promedio del 1%. (ver Anexo 3). Los datos pueden variar al tomar en cuenta las jefaturas por su composición familiar (tipo de familias) en donde según un estudio de FUSADES, en el caso de las familias monoparentales la proporción de hogares liderados por

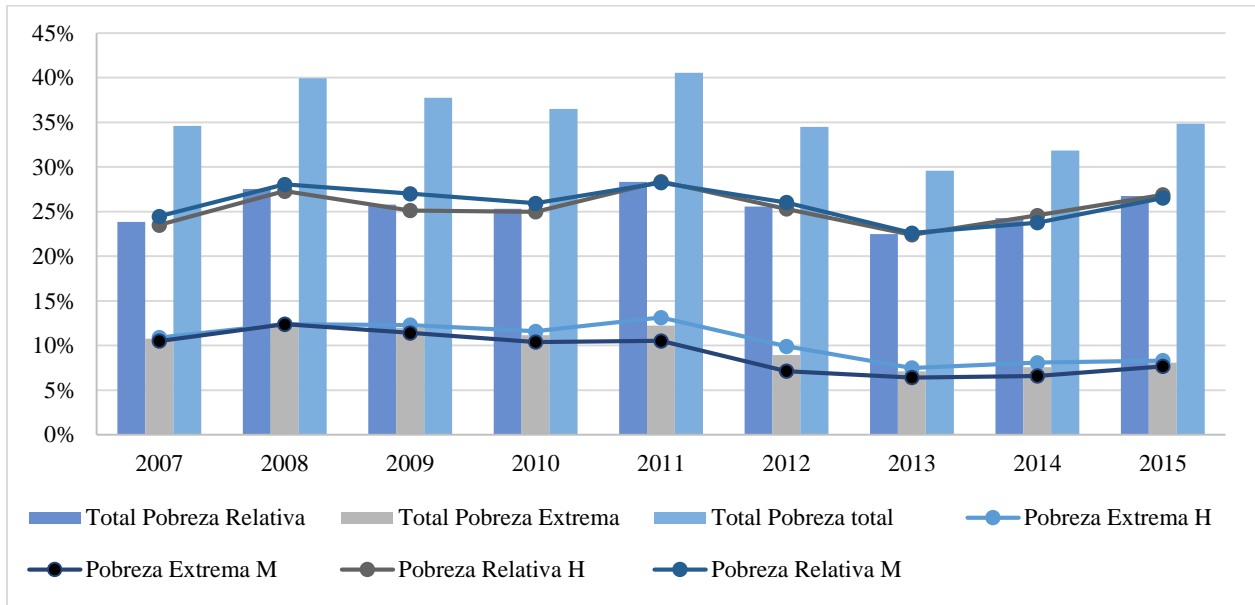
mujeres supera a la de los hombres; lo que sugiere una mayor incidencia de madres solteras en comparación con los padres solteros, lo cual podría estar relacionado a los roles y estereotipos de género. (UNICEF, 2015)

En término de pobreza, su distribución en los hogares, no se observan diferencias significativas según el sexo de la jefatura; de acuerdo con la gráfica 2 y el Anexo 4, en promedio el 35.05% de los hogares encabezados por una mujer se encuentran en condición de pobreza, mientras que el 9.23% en pobreza extrema, lo que indica que este porcentaje no podían cubrir el costo de una canasta básica. Por otra parte, los hogares liderados por hombres presentaron una incidencia promedio del 35.84% en pobreza total (tanto extrema como relativa) y un 10.46% en pobreza extrema; aunque de manera general las cifras son similares.

La tendencia por jefatura del hogar es similar a la del porcentaje de pobreza total; en el año 2011 se encuentra el valor máximo en todos los tipos de pobreza, esto puede explicarse por diversos factores entre ellos el impacto tanto de la Depresión Tropical 12E y la inflación, ambos desaceleraron los sectores económicos impactando negativamente en el PIB, mientras que la inflación encareció los precios de la canasta básica aumentando la pobreza en el país, en los años posteriores los niveles de pobreza disminuyeron paulatinamente debido a la recuperación económica. (Argumedo, Batres, & Zuleta, 2022)

Para 2015 el 34.20% de hogares con jefatura de mujeres se encontraban en condición de pobreza, el 7.67% enfrentaban pobreza extrema y el 26.03% pobreza relativa, lo que corresponde 48,154 hogares en pobreza extrema, 166,537 en pobreza relativa, totalizando 214,691 hogares en pobreza.

Gráfica 2: Pobreza de los hogares salvadoreños según sexo de la Jefatura en El Salvador para el periodo 2007-2015.



Fuente: BCR ONEC (2007-2015). EHPM.

En términos de autonomía económica las mujeres, estas enfrentan una seria desventaja frente a los hombres, autoras como Esther Boserup plantean la necesidad de modificar la división sexual del trabajo para promover la igualdad en la repartición de las tareas domésticas, ya que la asignación de roles “tradicionales de género” influyen en la participación laboral, ingresos, oportunidades, etc., siendo que los trabajos realizados por mujeres tienden a tener un menor valor que el de los hombres, además las mujeres tienen una mayor participación en el sector informal o cuenta propia, de modo que se vuelve más difícil acceder a créditos teniendo que recurrir al financiamiento de proveedores o prestamistas informales. La división sexual del trabajo ha llevado a una característica desvalorización de lo femenino y sobrevaloración de lo masculino, ello ha repercutido en la desvalorización del trabajo de las mujeres, dando lugar a brechas salariales en actividades o trabajos de igual valor; en el país, los hombres ganan un 15.5% más que las mujeres, incluso en ocupaciones del mismo valor como se observa en el gráfico 8.

Pero según el ISDEMU (2016) ¿cómo se define la autonomía económica de las mujeres?

Como la suma de las capacidades de las mujeres:

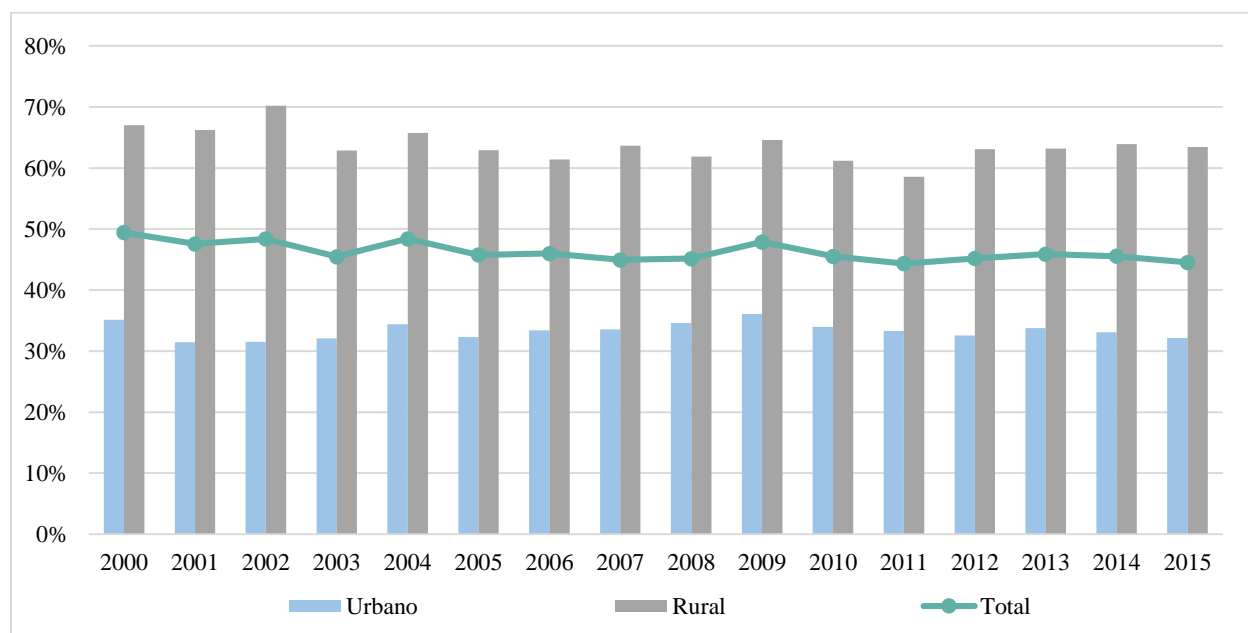
“para generar ingresos y recursos y acceder al trabajo remunerado sin discriminación y en condiciones de igualdad, lo que les permite su pleno desarrollo y la toma de decisiones sobre su vida. Conlleva, establecer la corresponsabilidad social sobre el cuidado y el reconocimiento de su aporte a la economía a través del trabajo no remunerado”

La segregación ocupacional no es una problemática ajena al país ya que, según la tendencia del índice de disimilitud, la segregación es un problema latente ya que no existe una asignación igualitaria por rama de actividad económica siendo que en promedio en el periodo el 46.25%, lo que indica que casi la mitad de la población ocupada tendría que cambiar de rama de actividad económica para reducir la segregación ocupacional es decir aproximadamente 1,149,386 personas. El indicador se redujo aproximadamente cinco puntos porcentuales, con una tasa de decrecimiento promedio de 1%; en el área urbana solo se redujo un 3%. Las cifras de la situación de la segregación-se vuelven más alarmantes en el área rural ha alcanzado el 63.74%.

A pesar de notarse avances en la tasa de participación laboral femenina, esta sigue siendo inferior a la de los hombres. En el año 2000, la tasa de participación global³ era de 52.25% de la cual solo un 20.62% corresponde a mujeres y al comparar las tasas de participación de las mujeres y hombres se observa una brecha desfavorable para las mujeres, siendo que el 67.66% de los hombres en edad de trabajar lo hacían mientras que solo el 38.72% de las mujeres, manteniendo una brecha promedio que se sostuvo en el tiempo con un promedio del 31.06 puntos porcentuales

³ Calculada como la Población Económicamente Activa (PEA) entre la población en edad de trabajar (PET).

Gráfica 3: Índice de Disimilitud por actividad económica en El Salvador para el periodo 2000-2015.

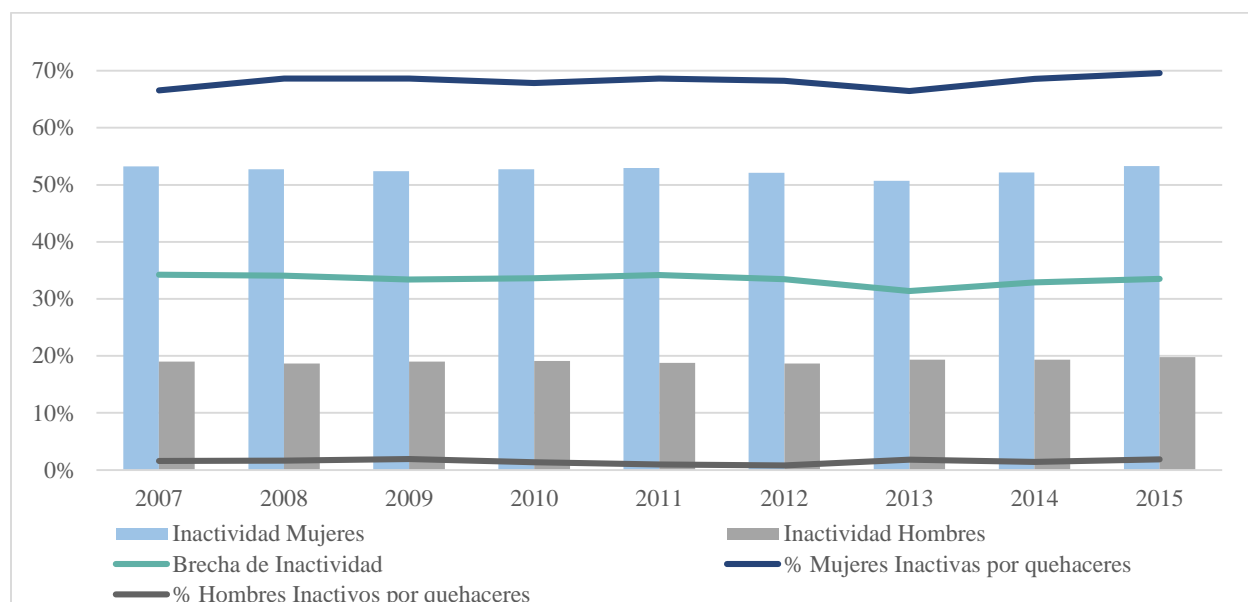


Fuente: BCR. ONEC (2000-2015). EHPM.

La tasa de inactividad⁴ de la PET por sexo mantuvo una brecha desfavorable para las mujeres, en promedio de 33.42 puntos porcentuales, siendo que la proporción de mujeres inactivas se mantuvo encima del 50.72% y de este porcentaje de mujeres inactivas en promedio el 68.14% lo hace por dedicarse a los quehaceres del hogar, y según los datos se puede inferir que a mayor años de estudios menor será la probabilidad que deje de trabajar por esta razón, siendo que los quehaceres del hogar son la principal razón por la cual no buscaron trabajo, y este trabajo doméstico se ve invisibilizado, ya que, no se incluye dentro de las cuentas nacionales al no ser pagado, por otro lado en el caso de los hombres la principal razón de inactividad oscila entre estudio o porque no pueden.

⁴ Calculada como la población Económicamente Inactiva (PEI) entre la población en edad de trabajar (PET).

Gráfica 4: Inactividad por sexo en El Salvador para el periodo 2007-2015.

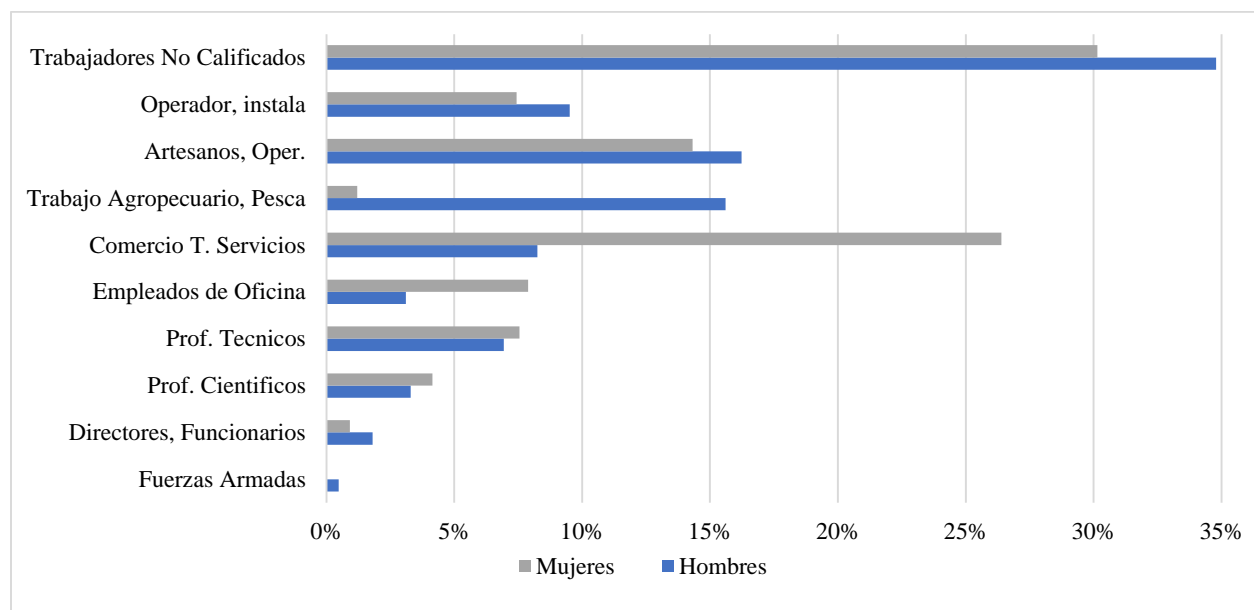


Fuente: BCR. ONEC (2007-2015). EHPM.

Las mujeres, como ya se ha mencionado con anterioridad, demuestran una segregación tanto por actividad económica y ocupación, empleándose principalmente en puestos de trabajo de servicios como se puede observar en la gráfica 5 y 6, ya que existe una marcada mayor proporcionalidad de mujeres en servicios, comercio y similares.

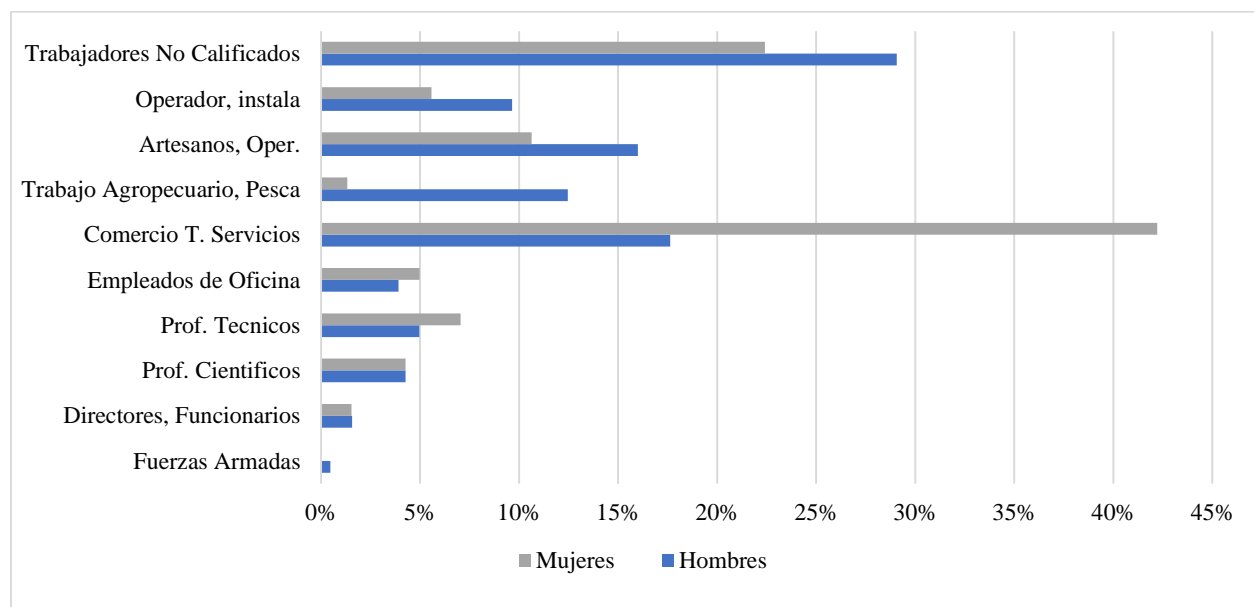
En las categorías ocupacionales, son más las mujeres que trabajan por cuenta propia y en servicios doméstico, (gráficas 7 y 8), en contraste, una menor proporción de mujeres que hombres, trabajan en la categoría de “patronas”, esto demuestra fuertes brechas y la dificultad de las mujeres para tener acceso y control de los recursos productivos para convertirse en patronas, de forma similar tienen limitaciones educativas, de sobrecarga de trabajo reproductivo, discriminación para ser asalariadas temporales o permanentes.

Gráfica 5: Grupo ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2000.



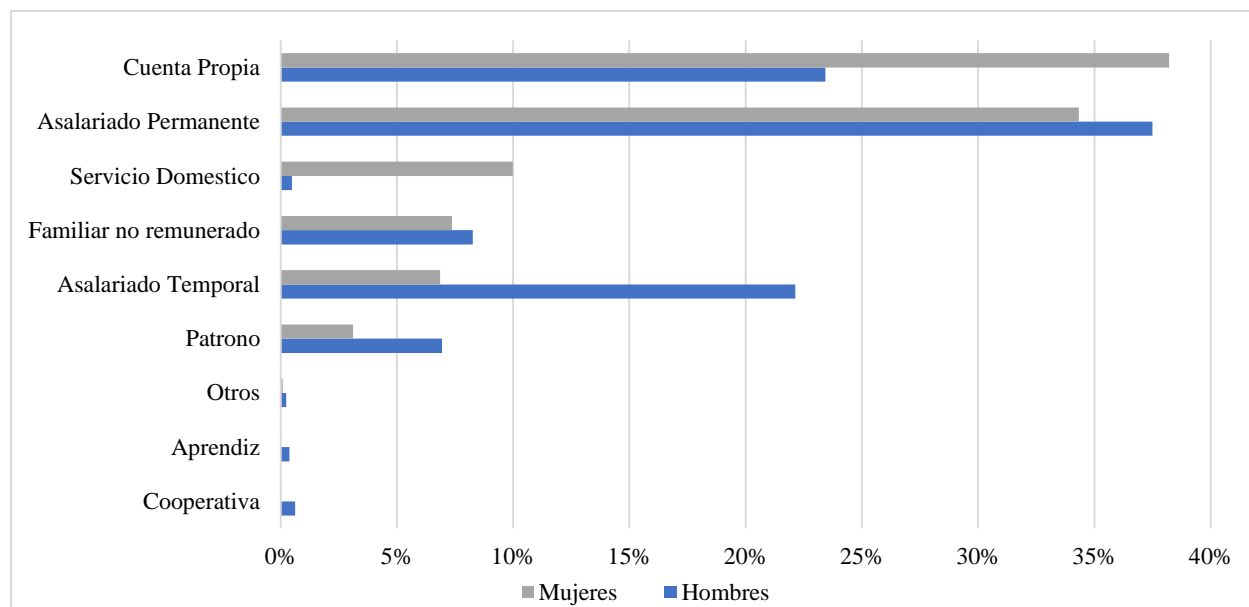
Fuente: BCR. ONEC (2000). EHPM.

Gráfica 6: Grupo ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2015.



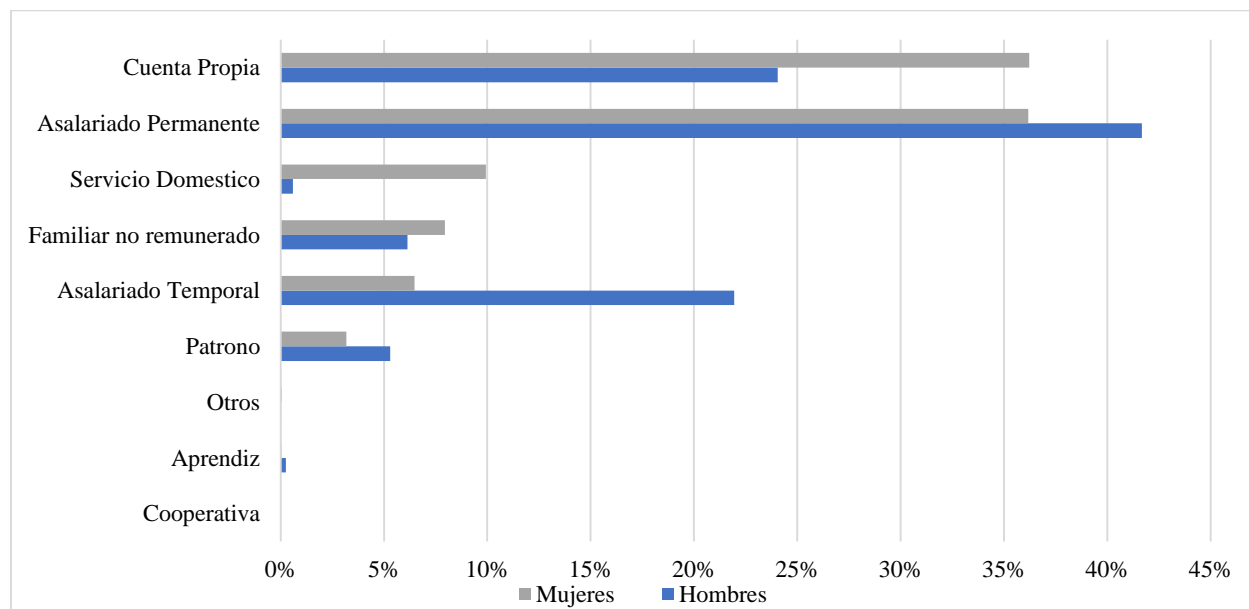
Fuente: BCR. ONEC (2015). EHPM.

Gráfica 7: Categoría ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2000.



Fuente: BCR. ONEC (2000). EHPM.

Gráfica 8: Categoría ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2015.



Fuente: BCR. ONEC (2015). EHPM.

Las desigualdades a las que se enfrentan las salvadoreñas no solo se limitan al mercado laboral, segregación ocupacional, distribución desigual de los cuidados, sino que también, para el acceso a activos como tierra, capital, educación, capacitaciones, etc.; ejemplo de ello tenemos el acceso a la tierra donde existe una gran brecha siendo que solo tienen el 13% de las propiedades de tierras, pero, ¿Qué tipo de propiedades poseen? según los datos recabados en las EHPM 2013-2015, son principalmente dueñas de pequeñas parcelas, ya que el grueso de propietarias se encuentra en tierras menores o iguales a una manzana, para 2015 aproximadamente el 80% de las propietarias se encontraba en este rango.

2.2. Generalidades del sujeto de estudio

En abril de 2011 por el decreto 645 de la Asamblea Legislativa de El Salvador se establece la Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) en donde se listan las funciones del ISDEMU entre las que destaca la elaboración de un “Plan Nacional de Igualdad” el cual se debe de aprobar en cada periodo administrativo, siendo así que en diciembre de 2012 se presentó y lanzó el primer plan de este tipo, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS). El Plan tenía cinco áreas: Autonomía Económica, Educación Incluyente, Medio Ambiente y Gestión de Riesgos, Salud Integral, Vida Libre de Violencia y Participación Ciudadana.

En septiembre de 2016 se presenta un nuevo plan: el “Plan Nacional de Igualdad 2016-2020”, en este se establecieron ocho áreas (ejes): Autonomía Económica, Cuidado y Protección Social, Educación y Cultura para la Igualdad, Transversalidad del Principio de Igualdad y no Discriminación, Salud Sexual y Reproductiva, Vida Libre de Violencia, Participación Política y Ciudadana de las Mujeres y Medio Ambiente y Gestión Integral de Riesgo.

El Eje de Autonomía Económica tenía como objetivo el “Avanzar hacia la eliminación de las desigualdades y la discriminación de las mujeres en las esferas económica y laboral, con miras a promover el alcance real de su autonomía económica.” determinando tres estrategias para su alcance, que a su vez poseen líneas de acción y metas (a excepción de la tercera estrategia) las cuales se detallan a continuación: (ISDEMU, 2016)

1. Aumentar el acceso y control de las mujeres a los activos tangibles e intangibles que permitan crear condiciones sostenibles para la generación de ingresos. Estrategia que sigue la línea de la meta 5a del ODS 5: “Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales” (ONU, 2024)
 - 1.1. Institucionalizar criterios para el otorgamiento de tierras para eliminar barreras que estén impidiendo el acceso de las mujeres a la propiedad de las tierras.
 - 1.2. Diseñar medidas para la escrituración y propiedad de viviendas otorgadas a las mujeres.
 - 1.3. Diseñar productos financieros de créditos y garantías para incentivar los emprendimientos femeninos y las empresas lideradas por mujeres.
 - 1.4. Fortalecer programas de desarrollo empresarial y fomento productivo, facilitando el acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias, en iniciativas individuales como asociativas
2. Garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales. Esta estrategia puede relacionarse con la meta 5 del ODS 8: “...lograr el empleo pleno y productivo y el

trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (ONU, 2024)

- 2.1. Instructivo para la elaboración de los Reglamentos Internos de Trabajo, incorpora los principios de igualdad y no discriminación.
 - 2.2. Incorporan criterios de igualdad y no discriminación en los mecanismos de intermediación laboral.
 - 2.3. Planes de inspección permanentes y especiales incorporan criterios de igualdad, equidad y no discriminación
 - 2.4. Revisión y actualización de los reglamentos de la ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
 - 2.5. Promover la ratificación de los convenios 189, 100 y 111 de la OIT sobre los derechos laborales.
 - 2.6. Impulsar el Sistema de Gestión de Igualdad en empresas privadas.
3. Incorporar dentro de las esferas económica, política, social y jurídica el reconocimiento del trabajo reproductivo. Estrategia que meta 4 del ODS 5: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. (ONU, 2024)

De manera general plantea una serie de indicadores de impacto:

- Proporción de la población en condición de pobreza por sexo.
- Ingreso mensual promedio en dólares por sexo.
- Proporción de la población ocupada que trabaja como patrono o cuenta propia por sexo.

- Distribución porcentual por sexo de productoras agropecuarias y propietarias de tierra.
- Distribución porcentual por sexo de personas propietarias de empresas.
- Distribución porcentual por sexo de propietarias y propietarios de vivienda.
- Tasa de ocupación de la población por sexo.
- Promedio de horas al día que dedica la población de 10 años y más por actividad, según sexo.

Según el ISDEMU (2016) la discriminación contra las mujeres en el ámbito económico se expresa en: criterios masculinizados para cargos gerenciales, la continuidad de la división sexual de trabajo que lleva a las mujeres a ramas y ocupaciones mal remuneradas, la limitada capacidad de acceso a vivienda y tierras productivas para las mujeres, limitado acceso e incorporación de mujeres a formación técnica no tradicional y escaso tiempo para la formación, trabajo o empleo (dadas las responsabilidades de cuidado y reproducción).

Para la efectiva gestión del PNI, desde el 2013 se estableció el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, conformado por ocho comisiones: Autonomía Económica, Cuidado y Protección Social, Educación Integral y Cultura para la Igualdad, Transversalidad, Salud Sexual y Reproductiva. Vida Libre de Violencia, Participación Política y Ciudadana de las Mujeres, Medio Ambiente u Gestión Integral de Riesgos.

2.3. Hallazgos.

2.3.1. Evolución de los Indicadores de Impacto

Proporción de la población en condición de pobreza por sexo

En el periodo 2014-2020, la pobreza extrema en el país ha tenido una tendencia a la baja como se puede observar en el anexo 5, exceptuando el año 2020 ya que se considera un año

atípico, en donde la pandemia del COVID-2019 paralizó las actividades económicas, llevando al cierre de empresas, despidos y profundización de muchas brechas ya existentes; para el año 2016 este indicador era del 9.45% para las mujeres y de 9.21% hombres.

Para el año 2017 se mostró una disminución en la pobreza extrema total de 2.35 puntos porcentuales respecto al año anterior, lo que concuerda con un incremento del salario mínimo, llegando a ser \$300.00 en los sectores industria, comercio y servicios; en ese mismo año, la brecha entre hombres y mujeres en pobreza extrema fue de 0.32% en donde el mayor porcentaje corresponde a los hombres.

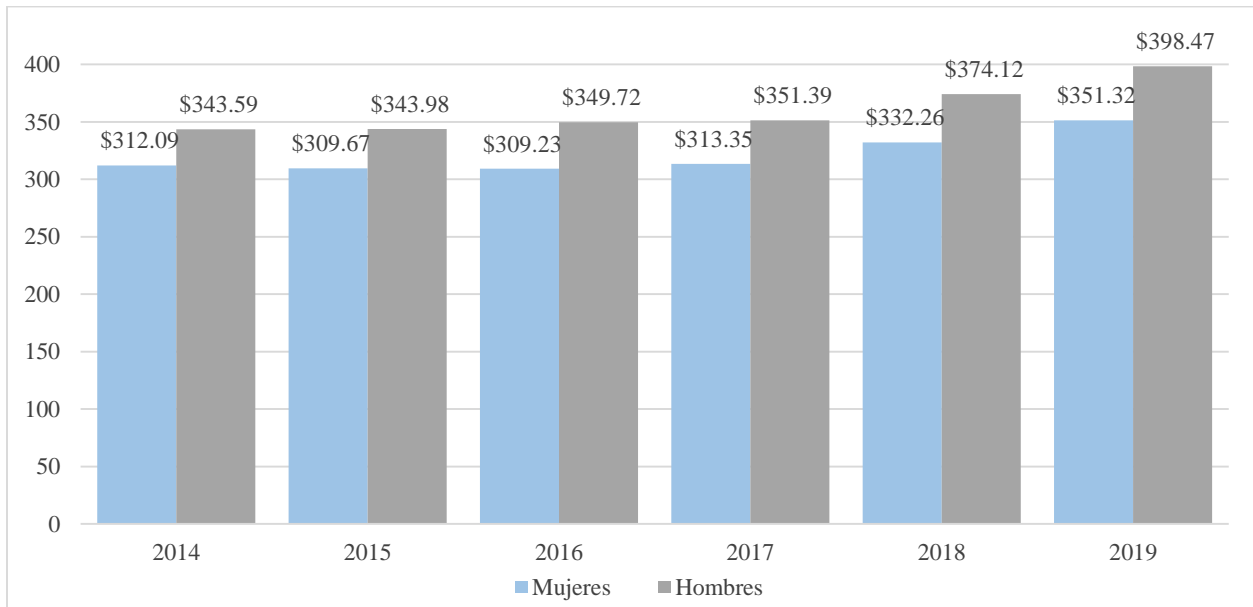
El año 2018 se dio una reducción en la pobreza extrema total de 0.21 puntos porcentuales respecto al año 2017, en donde de acuerdo al PNUD (2020) al existir una alta dependencia a las remesas, la contracción económica sufrida en Estados Unidos ese año llevó a que aumentara el desempleo y a que quienes dependen en una buena proporción a dichos ingresos disminuyeran su capacidad adquisitiva, destacándose que ese año la pobreza extrema en mujeres fue del 7.37%, mientras que en los hombres fue de 7.28%, observando una brecha de 0.9 puntos porcentuales. En 2019 se dio una reducción significativa de 1.84 puntos porcentuales en la en la pobreza extrema total, manteniéndose en el caso de las mujeres se mantuvo superior en 0.29 puntos porcentuales respecto la de los hombres.

Ingreso mensual promedio en dólares por sexo

En El Salvador, los ingresos promedios de los hombres durante los últimos 20 años han sido superiores a los de las mujeres, de acuerdo a datos de la EHPM; dada la división sexual del trabajo, a las mujeres se les dificulta en mayor medida el insertarse en el mercado laboral, siendo los sectores de baja productividad como el comercio informal, servicios domésticos, actividades

de subsistencia (recolección de residuos, pequeños talleres, etc.), así como agricultura de subsistencia o construcciones informales, las principales fuentes de empleo.

Gráfica 9: Ingreso promedio en dólares por sexo en El Salvador para el periodo 2014-2020.



Fuente: ISDEMU (2025).

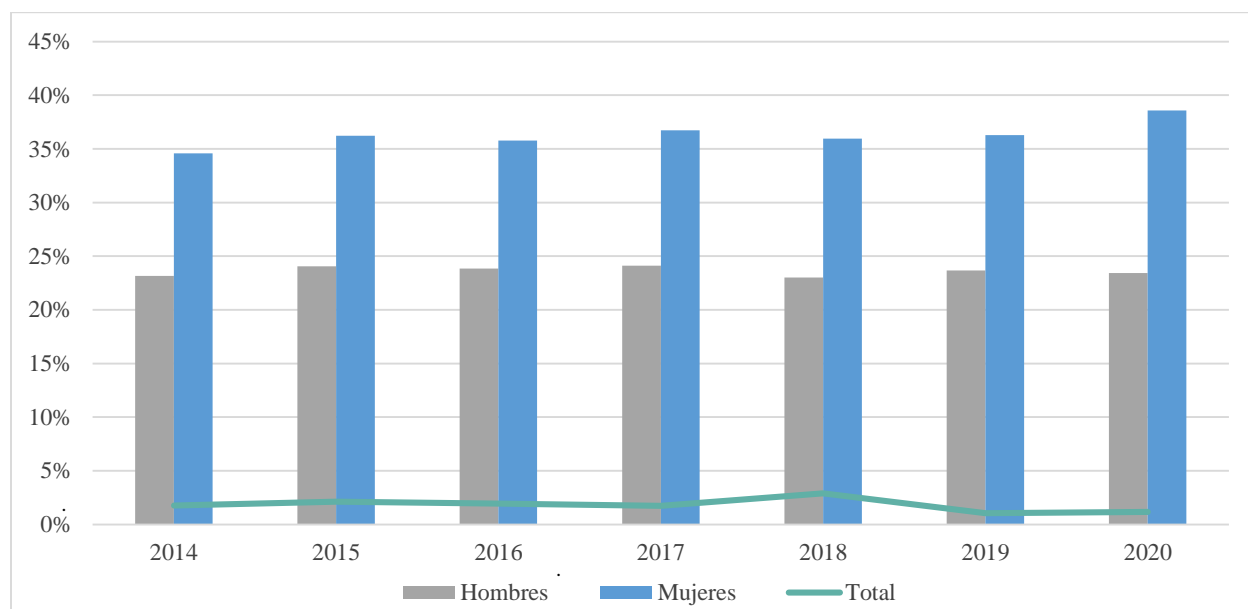
Ante las dificultades para el acceso a créditos y empleos formales, una gran parte de las mujeres recurren a formas de empleo no asalariadas para la generación de ingresos, en este contexto el emprendimiento se ha convertido en una de las principales alternativas, dada la flexibilidad de horarios que ofrece para el cuidado del hogar.

Partiendo de la línea base de 2014 con ingresos promedio para las mujeres de \$312.09 y para los hombres de \$343.59, para 2019 los ingresos promedio en dólares tanto de mujeres como hombres ha reflejado un aumento pasando a \$351.32 y \$398.47, respectivamente; manteniéndose una brecha entre hombres y mujeres, que pasó de 9.17% en 2014 a 11.83%, en 2019, ambas a favor de los hombres.

Proporción de la población ocupada que trabaja como patrono o cuenta propia por

sexo.

Gráfica 10: Proporción de la Población Ocupada que trabaja por cuenta propia en El Salvador para el periodo 2014-2020.



Fuente: BCR. ONEC (2015-2021). EHPM.

La tendencia de este indicador se ha mantenido en años recientes dentro del mercado laboral salvadoreño. Entre 2014 y 2019, los hombres predominaban en el rol de patronos, representando en promedio el 5.07% de la población ocupada, mientras que las mujeres solo el 3.15%, dicha proporción evidencia una brecha de género en dicha categoría.

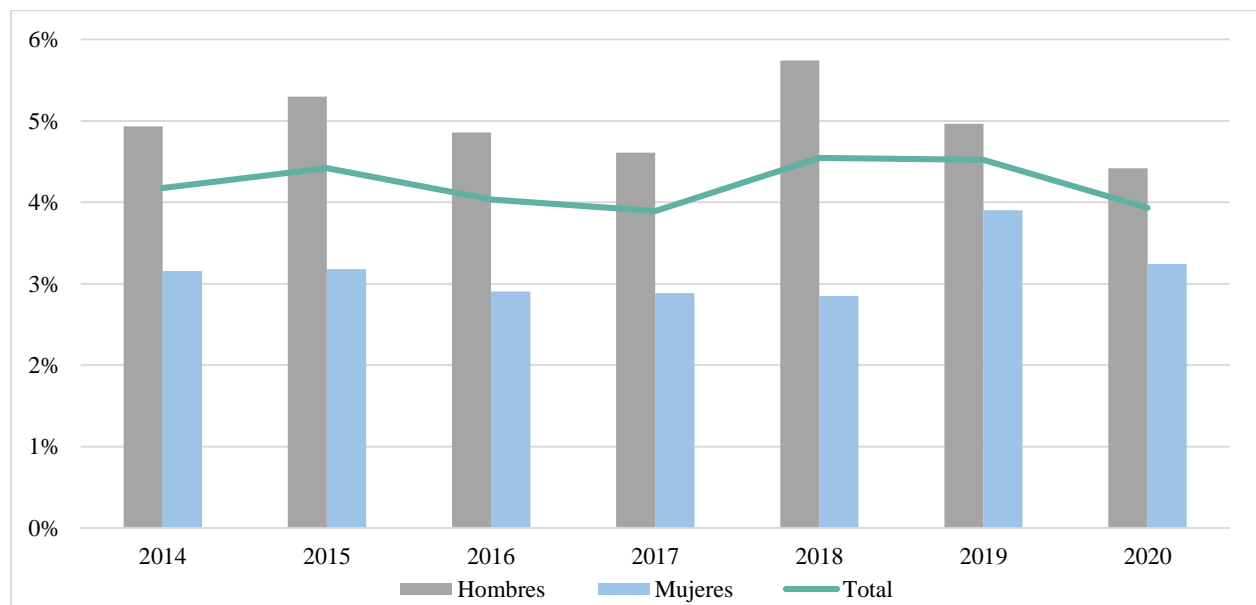
La predominancia masculina en los empleos formales genera barreras significativas para la inserción de las mujeres en este ámbito, especialmente en posiciones de alta jerarquía; entre las principales causas de esta desigualdad se encuentra la cantidad de tiempo que exige desempeñarse como patrono de una empresa, ya que, en la mayoría de los casos son las mujeres quienes asumen la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar, lo que limita su capacidad para dedicar el mismo número de horas al ámbito laboral en comparación con los hombres. Esta

distribución desigual de responsabilidades refuerza las brechas de género y restringe el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades de crecimiento profesional, esto puede evidenciarse en la ENUT 2017.

Esta misma dinámica lleva a que sean las mujeres quienes se decantan por trabajar por cuenta propia, dado que les permite generar ingresos con una mayor flexibilidad en sus horarios, la EHPM define trabajador por cuenta propia como “persona que desarrolla una actividad económica en forma independiente que no tiene empleados remunerados y que no es empleado de nadie (puede tener familiares no remunerados)”.

La proporción de la población ocupada que trabaja como patrono por sexo reflejó un aumento, tanto en los hombres como las mujeres durante el periodo de 2014-2019, pasando de 4.93 % a 4.96% en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres de 3.16 % a 3.90%; mientras que la brecha experimentó una disminución de 0.72 puntos porcentuales.

Gráfica 11: Proporción de la Población Ocupada que trabaja como patronos en El Salvador para el periodo 2014-2020.



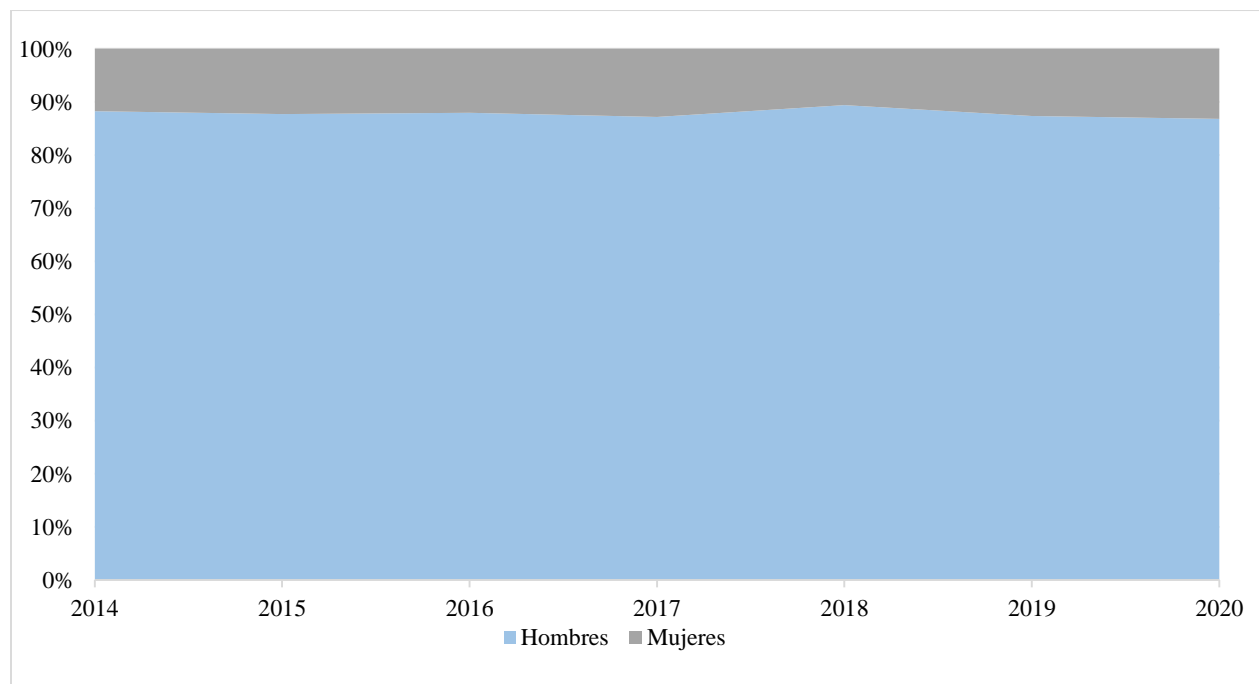
Fuente: ONEC (2015-2021). EHPM

Por otro lado, la proporción de la población ocupada que trabaja por cuenta propia por sexo, presenta un comportamiento al alza en el periodo de 2014-2019, pasando de 23.17% a 23.67% en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres se pasó de 34.58% a 36.29%; sin embargo, la brecha tuvo un aumento de 1.21 puntos porcentuales, a favor de las mujeres.

Distribución porcentual por sexo de productoras agropecuarias y propietarias de tierra

Si bien la actividad agrícola ha perdido el auge que tuvo en décadas anteriores, siendo cada vez menos los salvadoreños y salvadoreñas que se dedican a la producción de granos básicos y hortalizas, de acuerdo a la EHPM solo el 20.6% del total de productores agrícolas son propietarios de las tierras que producen entre 2016-2020.

Gráfica 12: Distribución porcentual por sexo de productores agropecuarios y propietarios de tierra en El Salvador para el periodo 2014-2020.



Fuente: BCR. ONEC (2015-2021). EHPM.

Sin embargo, de esos propietarios, es evidente que existe una brecha muy grande entre hombres y mujeres, dado que, para el 2014 el 88.3% son hombres y el 11.8% son mujeres, y durante el periodo se hicieron diversos esfuerzos para poder mejorar la condición de las mujeres en zonas rurales y a la vez potenciar el que ellas produzcan y sean propietarias, llevando a que puedan generar ingresos y además utilizar una parte de sus cultivos para el autoconsumo. Tal y como se mencionó anteriormente en el diagnóstico, existe una multiplicidad de barreras legales e institucionales, que siguen perpetuando esta desigualdad en el acceso a tierras por parte de las mujeres, como lo menciona RECMURIC (s.f.):

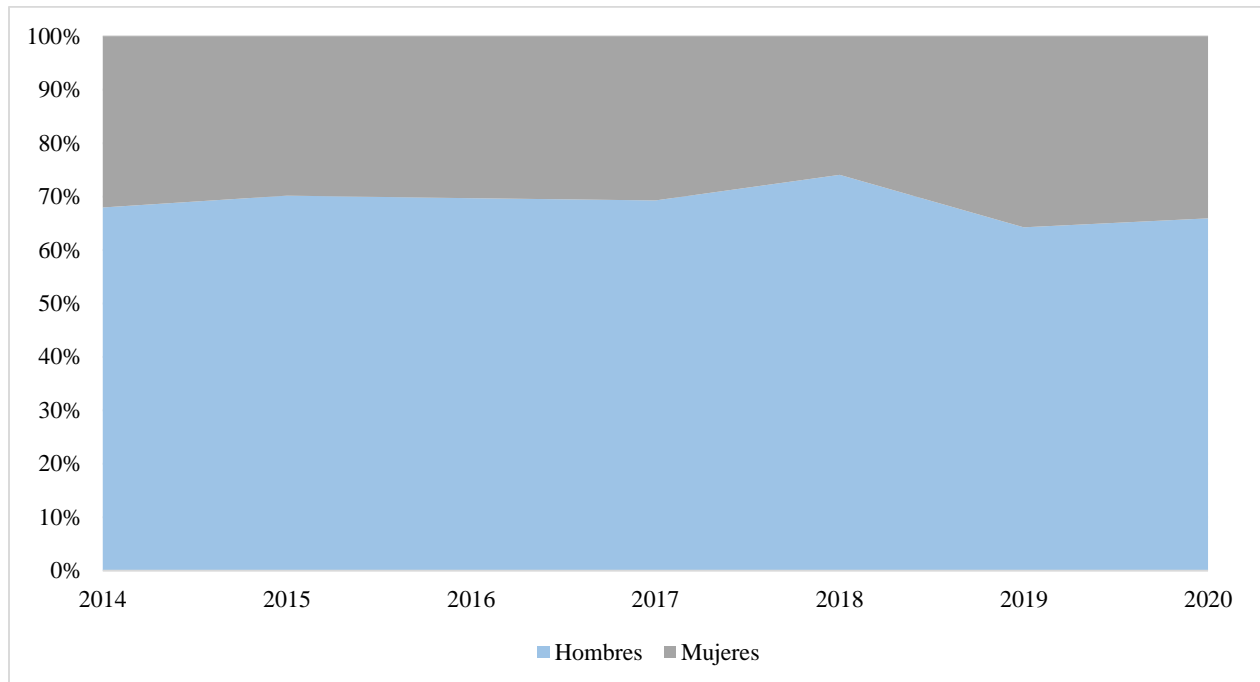
La normativa que regula el ámbito agropecuario en El Salvador está desfasada pues no evidencia la condición de igualdad de las mujeres, es muy restrictiva y excluyente y no ha sido actualizada en más de dos décadas. A ello se suman las resistencias institucionales asociadas a una cultura predominantemente patriarcal y machista en los órganos de gestión del agro, que tradicionalmente ha desvalorizado el aporte de las mujeres rurales.

Entre dichas barreras, destaca un requisito, que lleva a la exclusión de muchas mujeres de los programas de acceso a tierra, ya que, para poder optar a él deben demostrar su condición de campesina, jornalera o agricultora, sin embargo, al momento de tramitar su Documento Único de Identidad (DUI), suelen colocar como ocupación “ama de casa”, motivo por el cual muchas de las solicitudes son rechazadas, pese a pertenecer a zonas rurales, dichos criterios limitan oportunidades, siendo que, en muchas ocasiones el realizar un trámite y gasto extra lleva a que desistan de realizar nuevamente la solicitud, resultando en un desincentivo. Pese a estas dificultades y gracias a los esfuerzos realizados se logró una leve reducción de la brecha existente entre hombres y mujeres productores agropecuarios y propietarios de tierra, pasando de

una brecha desfavorable para las mujeres de 76.5 puntos porcentuales a 74.7 en 2019 y 73.7 en 2020.

Distribución porcentual por sexo de personas propietarias de empresas

Gráfica 13: Distribución Porcentual por Sexo de Personas Propietarias de Empresas en El Salvador para el periodo 2014-2020.



Fuente: *Elaboración en base a datos de BCR. ONEC (2015-2021). EHPM.*

En el PNI se parte de una línea base de 2011 donde se establece un 64.3% mujeres versus un 35.7% de hombres, no obstante, este dato no fue actualizado al ISDEMU, por lo que no se puede medir la evolución del indicador, no obstante, en la EHPM se encuentran los patronos es decir las personas empleadoras con el cual se realiza el análisis, tal como se hizo en un informe de la OIT titulado: “Cuatro estudios de caso sobre las mujeres empresarias en América Latina”

Durante el periodo de 2016-2020 se evidencia que predomina un porcentaje mayor de hombres que son empleadores en comparación a las mujeres, como se puede observar en la

gráfica 13, y es que, como se mencionó anteriormente, son muchas las barreras que las mujeres enfrentan para acceder a activos tangibles e intangibles, en especial por los requisitos para el acceso a créditos y el tiempo que pueden destinar a la empresa, lo cual ha llevado a que se dé principalmente una gran cantidad de emprendimientos desde la informalidad, ya sea con puestos en las calles o por medio de Internet, a la vez que las empuja a recurrir a prácticas de financiamiento informal, como lo es la usura, con tasas de interés exorbitantes que dificultan la viabilidad y crecimiento de sus negocios a largo plazo. En 2017 se desarrolló la Encuesta Nacional de la MYPE 2017 en donde se estimó un total de 317,795 empresas de las cuales el 59.39% (188,738) son propiedad de mujeres del grueso de unidades económicas de la MYPE solo el 2.32% (7,373) son pequeñas.

Durante el periodo no se puede definir la evolución del indicador dado que el directorio de unidades económicas solo se realizó por parte del BCR en el 2011, en donde se identifica que la mayor proporción de empresas (67.63%) se encuentran dentro de la micro y pequeña empresa, y con el ejercicio realizado en el 2017 por CONAMYPE se establece que las mujeres se concentran en emprendimientos y la microempresa, mientras que en el caso de la pequeña empresa aproximadamente el 71% de este tipo de empresa sus propietarios son hombres es decir que poseen empresas con mayor número de empleados.

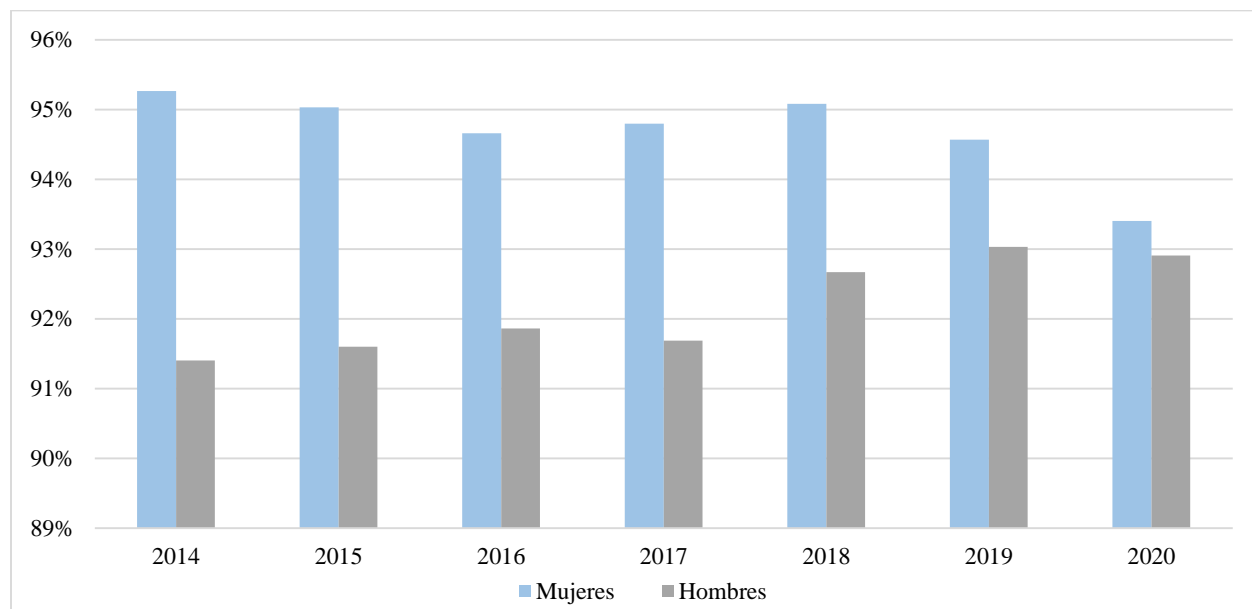
Distribución porcentual por sexo de propietarias y propietarios de vivienda.

La tenencia de vivienda durante el periodo de 2016-2020, de acuerdo a datos de la EHPM y del PNI en el 2014 el 65.7% de los propietarios son hombres, mostrando una profunda brecha de desigualdad desfavorable para las mujeres de 31.4 puntos porcentuales, a lo largo de los años se ha ido reduciendo esta brecha, siendo que para 2019 fue de 12.06, cerrándose la brecha en 19.34 puntos porcentuales, con el 45.01% de las mujeres eran propietarias (482,601),

manteniendo esa misma tendencia tanto en la categoría de propietario de la vivienda aquellos que la están pagando a plazos, como propietarios, como se observa en anexo 6.

Tasa de ocupación de la población por sexo.

Gráfica 14: Tasa de ocupación de la población por sexo en El Salvador para el periodo 2014-2020.




Fuente: Elaboración en base a datos de BCR. ONEC (2015-2021). EHPM.

La EHPM define la tasa de ocupación como “la proporción de la PEA que tiene un trabajo del cual obtiene una remuneración o ganancia o trabajan sin pago en dinero en un establecimiento de tipo familiar”; en la dinámica del mercado laboral salvadoreño, se destaca que hay una mayor tasa de ocupación en las mujeres en comparación a los hombres, ya que entre 2014-2019 la tasa promedio fue de 94.90%, mientras que los hombres del 92.00%, en donde influyen factores como el incremento del trabajo informal en el país en donde participan principalmente mujeres, dadas las flexibilidades que estas ofrecen para el desempeño del cuidado del hogar y de los niños, aunado a esto, que hay un porcentaje mayor de migraciones masculinas en comparación a las femeninas, de acuerdo a la EHPM de 2017, de la población entre 0 y 17

años que vive sin alguno de sus padres por motivo de migración, en el 61.9% de los casos es el padre quien se encuentra ausente, por lo tanto son las madres quienes asumen el rol de cuidado y de proveedoras del hogar.

Tabla 6: Resumen tendencia de los indicadores.

Indicador	Clasificación	Tendencia Mujeres	Tendencia Hombres	Brecha M/H
Proporción de la población en condición de pobreza, según sexo	Pobreza Extrema	Disminuye	Disminuye	Se mantiene
	Pobreza Relativa	Disminuye	Disminuye	Aumenta
Ingreso mensual promedio en dólares por sexo		Aumenta	Aumenta	Aumenta
Proporción de la población ocupada que trabaja como patrono o cuenta propia por sexo		Aumenta	Se mantiene	Disminuye
Distribución porcentual por sexo de productoras agropecuarias y propietarias de tierra		Aumenta	Disminuye	Disminuye
Distribución porcentual por sexo de personas propietarias de empresas.		N/A	N/A	N/A
Distribución porcentual por sexo de propietarias y propietarios de vivienda		Aumenta	Disminuye	Disminuye
Tasa de ocupación de la población por sexo		Disminuye	Aumento	Disminuye
Promedio de horas al día que dedica la población de 10 años y más por actividad, según sexo.	Actividades del trabajo en la ocupación	N/A	N/A	N/A
	Actividades domésticas no remuneradas	N/A	N/A	N/A
	Actividades personales	N/A	N/A	N/A

Nota:  indica que el incremento en el indicador es favorable para las mujeres.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de BCR, ONEC. (2014-2020)

En el caso del promedio de horas al día dedicadas de la población de 10 años o más por actividad económica no se puede establecer una tendencia ya que para el año 2017 cambia la edad establecida.

2.3.2. Acceso a activos

Línea de acción 1.1: Institucionalizar criterios para el otorgamiento de tierras para eliminar barreras que están impidiendo el acceso de las mujeres a la propiedad de las tierras.

La entrega de escrituras de solares de vivienda y lotes agrícolas es un programa de regularización de tierras que consiste en otorgar títulos de propiedad legalmente reconocidos a personas o familias que ocupan terrenos, pero que carecen de documentación formal que les acredite como dueños legítimos. Esta iniciativa es implementada por el ISTA para garantizar la seguridad jurídica de la tenencia de la tierra y mejorar las condiciones de vida, el ISDEMU en el PNI establece como meta que:

Meta: En el período 2014-2019 el ISTA mantiene la paridad en razón de género en la entrega de escrituras de solares de vivienda y lotes agrícolas.

En promedio en el periodo de estudio el ISTA se aproximó a mantener la paridad en cuanto a la entrega de escrituras a razón de 48% mujeres y 52% hombres, el número de beneficiarias superó las 10,000 mujeres según datos del Ministerio de Agricultura y Ganadería. La meta establecida para el periodo en estudio fue alcanzada parcialmente, es necesario mencionar que en 2018 fue superada alcanzando una razón de 56% mujeres y 44% hombres. (ISTA, 2018)

Línea de Acción 1.2: Diseñar medidas para la escrituración y propiedad de viviendas otorgadas a las mujeres.

Tener acceso a un crédito para vivienda otorga a las mujeres la posibilidad de tener un hogar propio, garantizando estabilidad para ellas y sus familias, la propiedad de la vivienda fortalece la independencia económica y reduce su dependencia de terceros, el acceso de las

mujeres a créditos de vivienda contribuye a cerrar brechas históricas en la tenencia de activos y propiedad de bienes inmuebles, un ámbito en el que las mujeres han estado en desventaja. El Fondo Social para la Vivienda es la institución encargada del otorgamiento de estos créditos a través de sus diferentes líneas de crédito, en este ámbito en el PNI se estableció que:

Meta: Al 2019 ha incrementado a 44% la participación de las mujeres en el total de créditos de vivienda otorgados por el FSV.

El Fondo Social de Vivienda ofrecía una serie de opciones de créditos como el Programa Casa Joven, o el Programa Vivienda Social, no obstante en el 2018 se creó el Programa Casa Mujer, el primero dirigido específicamente hacia mujeres con el fin de flexibilizar procesos para que las mujeres puedan acceder a créditos para la obtención de una vivienda propia, considerando principalmente a mujeres jefas de hogar, madres solteras, viudas, divorciadas, en proceso de divorcio, acompañadas en situación de violencia comprobables o solteras; además de ese requisito también deben cumplir con una edad de 26 a 45 años y que sus ingresos no excedan los \$1,000.00 mensuales. (FSV, 2019)

El punto inicial de esta meta se encuentra en 43.01% de participación de las mujeres en 2015, para el 2020 el porcentaje de participación de las mujeres en el total de créditos es de 53.0% superando en 9% la meta establecida en el PNI de 44%, la tasa de crecimiento entre el punto de partida 2015 y el alcanzado a 2020 es de 23.23%, es decir que el FSV aumentó constantemente la participación de las mujeres en el total de créditos otorgados. (FSV, 2020)

Meta: Mantener al menos el 50% del total de créditos y subsidios para vivienda otorgados a las mujeres al 2019.

El Fondo Nacional de Vivienda Popular tiene como misión brindar soluciones habitacionales a las familias salvadoreñas por medio de diferentes programas y líneas de crédito, siendo el encargado el cumplimiento de esta meta.

Para el período 2016-2020 el porcentaje de créditos para vivienda otorgado a mujeres se ha mantenido por encima del 50%, con su punto más alto en 2018 con un 56.15% beneficiando a 1,600 mujeres según el Fondo Nacional de Vivienda Popular, la meta establecida fue alcanzada y superada, no se debe ignorar que desde 2018 si bien se mantiene por encima de la paridad en favor de las mujeres el número total de créditos han disminuido considerablemente respecto de 2016. (FONAVIPO, 2024)

Línea de acción 1.3: Diseñar productos financieros de créditos y garantías para incentivar los emprendimientos femeninos y las empresas lideradas por mujeres.

El Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL) tiene como objetivo promover proyectos en sectores productivos rentables a través de diferentes programas especiales como Banca EmpredES, el objetivo del programa es financiar directamente a personas emprendedoras, interesadas en iniciar o financiar proyectos productivos y/o comerciales existentes, que tengan menos de dos años de operación, los cuales incluyen inversión en formación de capital y capital de trabajo, en este sentido en el plan nacional de igualdad se establece lo siguiente:

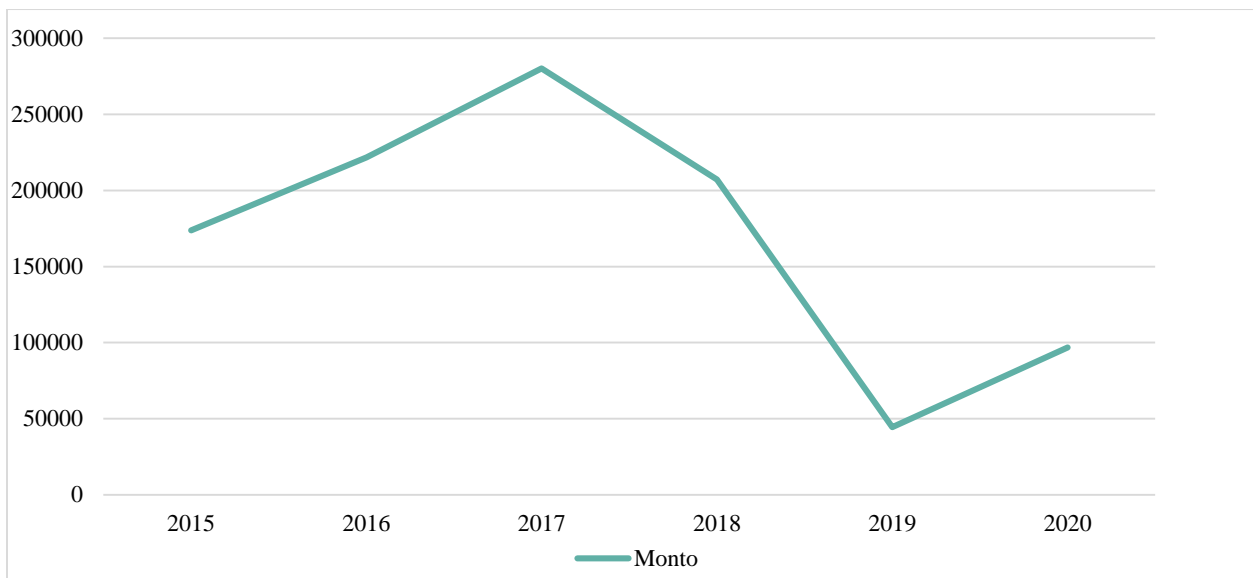
Meta: Incremento de 20% anual en el número de mujeres que usan los servicios de la línea de crédito directo de Banca Emprendes.

En 2018 el número de usuarias de Banca EmpredEs es de 14, en 2019 solamente 9 usuarias y para 2020 se reduce a 7 usuarias volviendo a la situación inicial en 2015, la tasa de crecimiento esperada se cumple únicamente a 2018, esta meta se ha alcanzado parcialmente. (BANDESAL, 2024)

Meta: Al 2019 se ha incrementado la colocación de créditos amparados en la ley de garantías mobiliarias.

En El Salvador, la Ley de Garantías Mobiliarias fue aprobada en 2013 para facilitar el acceso al crédito, especialmente para pequeñas y medianas empresas (PYMES) y personas sin propiedades inmobiliarias. Esta ley establece los procedimientos para la constitución, registro y ejecución de garantías mobiliarias.

Gráfica 15: Colocación de créditos con garantías mobiliarias en El Salvador para el periodo 2015-2020.



Fuente: FOSOFAMILIA 2024.

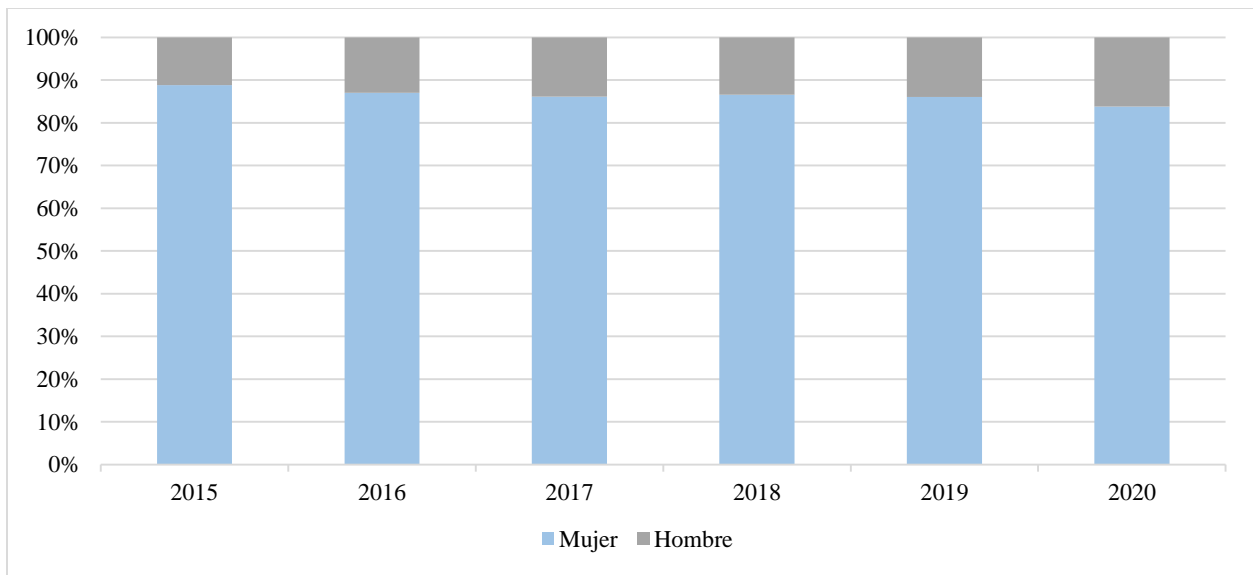
El Fondo Solidario para la Familia Microempresaria FOSOFAMILIA colocó en 2015 un total de 35 créditos con garantías mobiliarias, para 2016 que el PNI se establece, el número de créditos aumenta a 217 manteniendo cifras similares para 2017 y 2018 cumpliendo con la meta que era lograr un aumento en la colocación de créditos, en 2019 el número de créditos colocados regresa a 35 lo cual puede asociarse a que FOSOFAMILIA ha implementado diferentes líneas de créditos recientemente, reduciendo así la colocación de este tipo de créditos.

Esta meta fue alcanzada parcialmente dado que inicialmente aumentó la colocación, pero al cierre del período este tipo de créditos se redujo significativamente. (FOSOFAMILIA, Reporte numero de créditos del 2015-2019, 2019)

Meta: Al 2019, el 80% de la cartera total de créditos otorgados son lideradas por mujeres microempresarias.

Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras para acceder a créditos debido a prejuicios de género, falta de colaterales (como tierras o propiedades) y su concentración en sectores informales. Programas enfocados en mujeres microempresarias, como los ofrecidos por FOSOFAMILIA, son fundamentales para la meta.

Gráfica 16: Porcentaje de la cartera total de créditos otorgados a microempresarios en El Salvador para el periodo 2015-2020.



Fuente: FOSOFAMILIA 2024.

Entre 2016 y 2020 el porcentaje promedio de la cartera total de créditos otorgados es del 86% en favor de mujeres microempresarias, se ha mantenido un porcentaje alto en favor de la

mujer microempresaria contribuyendo a la autonomía económica de las mujeres. (FOSOFAMILIA, 2024)

Meta: Al 2019 el 90% de las atenciones en el otorgamiento de créditos son mujeres.

Las atenciones en el otorgamiento de crédito se refieren a los servicios y procesos realizados para evaluar, aprobar y entregar un préstamo. Estas atenciones abarcan desde la solicitud del crédito, el análisis de la capacidad de pago del solicitante, hasta la formalización del préstamo y el seguimiento del cumplimiento de los pagos.

En promedio entre 2016 y 2020 el porcentaje de atenciones para créditos en los cuales el solicitante fue una mujer es del 86% cifra que ha sufrido mínimas variaciones en cada año en el periodo que establece el PNI, la meta no ha sido alcanzada y no se ha llevado a cabo un cambio significativo. (FOSOFAMILIA, 2024)

Meta: Al 2019 el BFA ha implementado dos medidas orientadas a incrementar la participación de las mujeres como usuarias de crédito.

El Banco de Fomento Agropecuario tiene como misión facilitar acceso a servicios financieros que promuevan el desarrollo, en especial del sector agrícola comprometido con alcanzar seguridad alimentaria y la generación de empleos.

El BFA ha implementado el seguimiento de ahorros comunitarios a través de la cuenta de microcréditos apoyando de esta manera a mujeres del área rural, asimismo el BFA firmó en 2016 el acuerdo BFA-OXFAM para planificar, diseñar e implementar estrategias para sectores vulnerables entre ellos mujeres, de igual forma, el BFA ha diseñado una línea de crédito como apoyo específico a mujeres. La meta establecida en el PNI ha sido alcanzada. (BFA, 2017)

Durante la vigencia del PNI, en el área de Autonomía Económica, se enfocaron esfuerzos en aumentar el acceso y control de las mujeres sobre activos intangibles que facilitarán la creación de condiciones sostenibles para la generación de ingresos, en este sentido para la institución misma (ISDEMU) se establece que:

Meta: Al 2018 se cuenta con documento de estrategia para contribuir a eliminar las barreras de acceso de las mujeres a servicios financieros.

Como parte de estas acciones, se diseñó una estrategia orientada a eliminar las barreras de acceso de las mujeres a servicios financieros. Sin embargo, dicho documento no fue difundido públicamente. (ISDEMU, 2024) De modo que, si se cumplió la meta, pero se considera necesaria su difusión pública para que sea una problemática más visible y que demás organismos e instituciones, puedan formular nuevas estrategias, para contribuir a la eliminación de estas barreras, sirviendo como punto de partida para la elaboración de otro tipo de documentos de este tipo y desarrollo de nuevas estrategias a partir de la evaluación de estos.

Línea de acción 1.4: Fortalecer programas de desarrollo empresarial y fomento productivo, facilitando el acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias, en iniciativas individuales como asociativas.

Meta: Al 2019 la participación del 40% de mujeres en acciones de sensibilización, fortalecimiento en género y otros temas transversales.

Las acciones de sensibilización y fortalecimiento en género son estrategias para promover la igualdad de género, reducir brechas y transformar patrones culturales discriminatorios, en este sentido se delegó la meta al Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Para el periodo comprendido entre 2016-2018 la unidad de género de la institución declaró que no hay registro, por otro lado en 2019 la Unidad de Género elaboró el plan de sensibilización de género en el cual se brindaron capacitaciones sobre la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra la mujer (LIE), Ley Integral para una vida libre de violencia, curso de igualdad sustantiva con una participación del 50% superando la meta del 40% establecida, es necesario definir que esta meta es alcanzada parcialmente dado que en los años diferentes al 2019 no se llevaron a cabo acciones de sensibilización, fortalecimiento en género y otros temas transversales. (MAG, 2024)

Meta: Al 2019 la participación del 50% de las mujeres jóvenes en redes territoriales, fortalecidas.

De esta meta no se encuentra información desagregada por sexo y rango etario existiendo a 2019 un total de 14 redes territoriales, al no disponer información desagregada no se puede medir esta meta.

Meta: En 2019 la participación de las mujeres en el Programa de Paquetes Agrícolas ha incrementado al 40%.

Se parte de una línea base en 2014 donde el 38% de las personas beneficiadas por el Paquete Agrícola entregado por el MAG son mujeres, el programa que tiene suma importancia para los salvadoreños no solo porque es clave para la seguridad alimentaria, sino que con la donación de semillas (maíz, frijol y sorgo) y fertilizantes; sino que también impacta en la autonomía económica de las mujeres contribuyendo al autoconsumo garantizando la producción de alimentos para sus familias además de abrir la oportunidad como una fuente para la generación de ingresos, ya sea comercializando los excedentes de su consumo o destinar la

producción completa para su venta, mejorando su capacidad de generar recursos propios la cual puede aumentar al verse combinado con otros programas como la asistencia técnica, capacitaciones, sensibilización y/u otorgamientos de créditos los resultados pueden ser mejores. En promedio durante el periodo 2016-2019 el 47% de las participantes en el programa fueron mujeres, aumentando paulatinamente hasta alcanzar el 48% en 2019 y en 2020 un 49%, por lo que se supera la meta establecida alcanzando una mayor paridad. (ISDEMU, 2025)

Meta: Al 2019 la participación del 30% de mujeres en asistencia técnica, capacitación en temas agropecuarios, forestales, pesqueros y acuícolas.

El MAG ofrece asistencia técnica y capacitación en temas agropecuarios, forestales, pesqueros, apícolas, acuícolas, desde aspectos básicos desde asistencia para productores de especies menores hasta más especializados como las visitas a bancos de espermas, asistencia química entre otros. La línea base que se detalla en el PNI es de un 28% de mujeres participantes esperando un leve incremento porcentual del 2% en 5 años, alcanzando y superando la meta ya que en 2019 se reportó una participación del 39.40% de parte de las mujeres, no obstante es de destacar en qué tipo de actividades destacaron las mujeres teniendo tasas superiores a los de los hombres, (ver anexo 7) siendo las más favorecidas por visitas de asistencia técnica a productores de especies menores con un 78% y asistencia para la seguridad alimentaria 57%.

Meta: Al 2019 el 55% de personas beneficiadas con programas de Desarrollo Agropecuario que implementa el ISTA son mujeres.

El Instituto Salvadoreño de Transformación Agropecuaria es el encargado del cumplimiento de esta meta, que al priorizar la participación de las mujeres como beneficiarias busca atacar una de las problemáticas que se denota en el país, el bajo acceso a tierras

productivas, el acceso y asistencia a capacitaciones técnicas puede mejorar la administración de sus tierras productivas, en tanto aumenta la posibilidad de crear planes de negocios, que mejoren la comercialización de sus productos, a través de por un lado mejorar la productividad de la mano con la sostenibilidad ambiental, y un fomento de las alianzas de mujeres como redes de apoyo en cooperativas, concluyan de otra manera una productora normalmente no quiere empleo formal.

Se partía de un porcentaje de beneficiarias del 47.67% en el 2014, alcanzando un 51.41% en 2019 (ver anexo 8) teniendo una diferencia del 3.59% para su completo alcance, no obstante, se tenido un avance parcial para lograr ese 55% que reduciría esas brechas que se encuentran en la ruralidad siendo que en esta zona tradicionalmente de hombres si bien no se cumplió la meta se ha tenido un avance en pro del cambio en el rol de la mujer en el agro.

Meta: Al 2019 MITUR/CORSATUR ha implementado una medida orientada a incrementar la participación de las iniciativas económicas de mujeres como usuarias de sus servicios.

El Ministerio de Turismo de El Salvador (MITUR) es la entidad gubernamental encargada de definir y supervisar la política turística nacional, la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR) es una entidad autónoma de derecho público que actúa como brazo operativo de MITUR, enfocándose en la promoción y desarrollo del turismo en el país.

En 2019 se llevan a cabo jornadas de capacitación en la zona alta de Río Chiquito, el municipio El Carmen, Laguna de Olomega con el objeto de incrementar el desarrollo del turismo de estas zonas donde en su mayoría participaron mujeres empresarias y artesanas, en el marco del programa Surf City en el Puerto de La Libertad se llevó a cabo la medida Mercado del Mar

incorporando diferentes cooperativas en el proyecto y en la Cooperativa La Sirena compuesta en su totalidad por mujeres. (MITUR, 2020)

Además, se creó la Unidad de Género en cumplimiento a la Ley de igualdad equidad y erradicación de discriminación contra las mujeres, la unidad ha llevado a cabo las siguientes medidas: Programa de Sensibilización en Temas de Autocuidado, Campañas de Sensibilización y Formación sobre la No Violencia contra las Mujeres y Jornadas de Capacitación: “Construyendo Igualdad entre Géneros”.

La meta establecida ha sido alcanzada dado que se han implementado múltiples medidas. Los concursos de fondos no reembolsables son mecanismos de financiamiento que otorgan recursos económicos a proyectos o iniciativas específicas sin la obligación de devolver el dinero recibido, es necesario destacar que el Ministerio de Economía ha desarrollado mecanismos de financiamiento de este tipo como el cofinanciamiento de fondos no reembolsables en 2020 pero la meta establecida en el PNI indica que:

Meta: En el periodo 2015-2019 proyectos que participan en concurso de fondos no reembolsables, cuentan con criterios de género en instrumentos de participación y criterios de selección que garanticen la participación de mujeres.

La base de esta meta fue 0, es decir que, no se habían desarrollado este tipo de concursos de fondos no reembolsables con criterios de género en instrumentos de participación y a la fecha del cierre del estudio, aún no se desarrollan en específico este tipo de criterios en los concursos de fondos no reembolsables por lo que la meta no fue alcanzada.

La participación de mujeres en cargos directivos es fundamental para fortalecer la equidad de género en el ámbito laboral, cuando las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, se

rompen estereotipos y barreras estructurales que han limitado su participación en diferentes sectores de la economía, en este sentido el ISDEMU establece:

Meta: El 20% anual de empresas asesoradas en gestión de negocios y de comercialización, cuentan con mujeres en cuerpos directivos y en puestos de trabajo.

Según datos del Ministerio de Economía (MINEC) el porcentaje promedio entre 2016 y 2020 del total de empresas asesoradas que cuentan con mujeres en cuerpos directivos es del 69%, en ello se incluyen webinars, diagnósticos y programas en específico como GAP 503 y EPYME, en este sentido la meta establecida en el PNI fue alcanzada en su totalidad. (MINEC, 2024)

El Ministerio de Economía realiza diferentes programas o medidas para canalizar conocimientos técnicos y financieros a diferentes empresas, en áreas como licencias, permisos, patentes, propiedad intelectual y otros; en este sentido el PNI en búsqueda de la autonomía económica de las mujeres contempla como meta que:

Meta: El 30% de empresas asesoradas en gestión de trámites, asistencias técnicas y financiamiento, son mujeres las propietarias.

En el periodo en estudio el promedio de empresas asesoradas en gestión de trámites, asistencia técnica y financiamiento en las cuales mujeres son propietarias es de 41%, incluyendo en áreas como propiedad intelectual, competencia, acuerdos comerciales regionales, solución de diferencias, remedios comerciales, obstáculos técnicos al comercio, licencias de importación, facilitación del comercio, solución de diferencias, acuerdos comerciales regionales, entre otras. En este sentido la meta es alcanzada en su totalidad. (MINEC, 2024)

La misión de CONAMYPE está dirigida a desarrollar micro y pequeñas empresas impulsando el desarrollo económico en este sentido para alcanzar la autonomía económica de las

mujeres es importante que los emprendimientos impulsados por la institución sean liderados por mujeres por ello en el PNI se establece que:

Meta: Al 2019 el 50% de los nuevos emprendimientos impulsados por CONAMYPE son liderados por mujeres.

En promedio el porcentaje para el periodo del PNI CONAMYPE ha impulsado del total de emprendimientos un 60% los cuales eran liderados por mujeres, en este sentido la institución ha brindado acceso a programas de fomento empresarial como Mujer Emprende y Mujer y Negocios, asimismo servicios de formación para emprendedoras que cuentan con ideas de negocios o que ya están en marcha, la meta se ha alcanzado en su totalidad. (CONAMYPE, 2024)

Meta: 650 nuevos emprendimientos por necesidad funcionando a través de las Ventanillas de Empresarialidad Femenina (VEF) por año.

Las Ventanillas de Empresarialidad Femenina (VEF) son espacios especializados, cuyo objetivo principal es promover y fortalecer los emprendimientos liderados por mujeres, son parte del Programa de Empresarialidad Femenina. Desde 2016 se registraron más de 15,000 emprendimientos funcionando a través de las VEF, en este sentido la meta ha sido alcanzada en cada año. (CONAMYPE, 2020)

Meta: 650 nuevos emprendimientos dinámicos de mujeres funcionando por año en Mujer y Negocios.

El programa Mujer y Negocios de CONAMYPE pone a disposición de las participantes un equipo de técnicas en Empresarialidad Femenina, especializadas en innovación y emprendimiento, que tendrá la responsabilidad de orientar y acompañar a las participantes

durante su proceso de formación intensiva, facilitando la identificación de oportunidades de negocio y el diseño o ajuste de soluciones y productos que respondan de manera efectiva a las demandas del mercado, el PNI considera una meta eficiente contar con: 650 nuevos emprendimientos dinámicos de mujeres funcionando por año en Mujer y Negocios.

En el periodo de estudio 1,333 nuevos emprendimientos dinámicos finalizaron la formación emprendedora de Mujer y Negocios y que en el periodo de estudios continúan activos, la meta es de 650 nuevos emprendimientos por año lo que totaliza 3,250 emprendimientos entre 2016 y 2020, la meta no es alcanzada.

El programa Banca Mujer de BANDESAL ofrece una variedad de soluciones financieras, tanto de primer como de segundo nivel (créditos y garantías), complementadas con formación y asesoría técnica, con el objetivo de impulsar las iniciativas económicas lideradas por mujeres y fortalecer sus competencias empresariales para gestionar y hacer crecer sus negocios de manera efectiva.

Meta: Incremento de 10% anual de mujeres capacitadas en el marco del Programa Banca Mujeres.


El programa banca mujeres creció de forma significativa en 2016 el número de mujeres beneficiadas en el marco del programa es de 1,506, en 2017 fue de 8,607, al 2020 es de 19,458 beneficiarias, la meta es alcanzada. (BANDESAL, 2024)

Tabla 7: Resumen de alcance de metas de la estrategia 1.

Línea de Acción	Meta	Progreso
1.1 Institucionalizar criterios para el otorgamiento de tierras para eliminar barreras que estén impidiendo el acceso de las mujeres a la propiedad de las tierras.	En el período 2014-2019 el ISTA mantiene la paridad en razón de género en la entrega de escrituras de solares de vivienda y lotes agrícolas.	Incumplida
1.2 Diseñar medidas para la escrituración y propiedad de viviendas otorgadas a las mujeres.	Al 2019 ha incrementado a 44% la participación de las mujeres en el total de créditos de vivienda otorgados por el FSV.	Cumplida
	Mantener al menos el 50% del total de créditos y subsidios para vivienda otorgados a las mujeres al 2019.	Cumplida
	Incremento de 20% anual en el número de mujeres que usan los servicios de la línea de crédito directo de Banca Emprendes.	Incumplida
	Al 2019 se ha incrementado la colocación de créditos amparados en la ley de garantías mobiliarias.	Incumplida
1.3. Diseñar productos financieros de créditos y garantías para incentivar los emprendimientos femeninos y las empresas lideradas por mujeres.	Al 2019, el 80% de la cartera total de créditos otorgados son lideradas por mujeres microempresaria.	Cumplida
	Al 2019 el 90% de las atenciones en el otorgamiento de créditos son mujeres.	Incumplida
	Ampliar el cupo de fondo de garantía ante BANDESAL en un 8% anual, para cubrir demanda de créditos de mujeres que no presentan garantías mobiliarias.	NA
	Al 2019 el BFA ha implementado dos medidas orientadas a incrementar la participación de las mujeres como usuarias de crédito.	Cumplida
	Al 2018 se cuenta con documento de estrategia para contribuir a eliminar las barreras de acceso de las mujeres a servicios financieros.	Incumplida

Línea de Acción	Meta	Progreso
1.4. Fortalecer programas de desarrollo empresarial y fomento productivo, facilitando el acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias, en iniciativas individuales como asociativas.	Al 2019 la participación del 40% de mujeres en acciones de sensibilización, fortalecimiento en género y otros temas transversales.	Incumplida
	Al 2019 la participación del 50% de las mujeres jóvenes en redes territoriales, fortalecidas.	NA
	Al 2019 la participación de las mujeres en el Programa de Paquetes Agrícolas ha incrementado al 40%.	Cumplida
	Al 2019 la participación del 30% de mujeres en asistencia técnica, capacitación en temas agropecuarios, forestales, pesqueros y acuícolas.	Cumplida
	Al 2019 el 55% de personas beneficiadas con programas de Desarrollo Agropecuario que implementa el ISTA son Mujeres	Incumplida
	Al 2019 MITUR/CORSATUR ha implementado una medida orientada a Incrementar la participación de las iniciativas económica de mujeres como usuarias de sus servicios.	Cumplida
	En el periodo 2015-2019 proyectos que participan en concurso de fondos no reembolsables, cuentan con criterios de género en instrumentos de participación y criterios de selección que garanticen la participación de mujeres.	Incumplida
	El 20% anual de empresas asesoradas en gestión de negocios y de comercialización, cuentan con mujeres en cuerpos directivos y en puestos de trabajo.	Cumplida
	El 30% de empresas asesoradas en gestión de trámites, asistencias técnicas y financiamiento, son mujeres las propietarias.	Cumplida
	Al 2019 el 50% de los nuevos emprendimientos impulsados por CONAMYPE son liderados por mujeres.	Cumplida

Línea de Acción	Meta	Progreso
	En el período 2015-2019 el 40% de las empresas exportadoras son lideradas por mujeres	NA
	En el período 2015-2019 el 40% de las empresas enlazadas a través Programa de Proveedores están lideradas por mujeres	NA
	650 nuevos emprendimientos por necesidad funcionando a través de las Ventanillas de Empresarialidad Femenina (VEF) por año.	Cumplida
	650 nuevos emprendimientos dinámicos de mujeres funcionando por año en Mujer y Negocios.	Incumplida
	Incremento de 10% anual de mujeres capacitadas en el marco del Programa Banca Mujeres.	Cumplida

Nota:  indica que el incremento en el indicador es favorable para las mujeres.

2.3.3. Incorporación al mercado laboral.

La dinámica del mercado laboral constituye uno de los pilares fundamentales para el pleno alcance de la autonomía económica de las mujeres, dado que las mujeres entren a la población ocupada no solo les permite el generar ingresos a través del salario que reciben, y satisfacer sus necesidades vitales, sino que también les facilita al acceso de otros activos tanto tangibles como intangibles puesto que por un lado incrementa las posibilidades de acceder a créditos a través de bancos, cooperativas, cajas de crédito y demás instituciones financieras tradicionales.

El ISDEMU ejecutó la estrategia: “Garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales” compuesta por 6 líneas de acción y sus respectivas metas.

Línea de acción 2.1: Instructivo para la elaboración de los Reglamentos Internos de Trabajo, incorpora los principios de igualdad y No Discriminación.

Meta: Al 2019 actualizado el Instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo de las empresas.

Según el Código de Trabajo, en el artículo 302, todo patrono que emplee desde 10 trabajadores permanentes, así como las instituciones autónomas o semiautónomas, deben de contar con un Reglamento Internos de Trabajo. En 2017, se presentó un nuevo instructivo para la Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo, desarrollado en colaboración entre el ISDEMU y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). (MTPS, 2017)

El nuevo instructivo incluyó los principios de igualdad y no discriminación de las de las mujeres adaptándose tanto a estándares nacionales como internacionales en cuanto a género; de modo que en la sección de formalidades para la aprobación de la Dirección General de Trabajo, el instructivo establece que los reglamentos deben de ser redactados en conformidad a las disposiciones: “del Código de Trabajo, las leyes nacionales de igualdad y equidad de género e instrumentos internacionales ratificados por El Salvador, Reglamentos, Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo que lo afecten, así como con la costumbre de la Empresa.” las disposiciones específicas sobre la igualdad y equidad de género en instructivos anteriores como el del 2016 no se encontraban, por lo que representa un avance significativo respecto a sus predecesores.

El instructivo anterior, aunque señala la necesidad de incluir un enfoque de género, se limitaba al uso de lenguaje inclusivo, es decir no nombrar solo en masculino a las personas trabajadoras sino en masculino y femenino (MTPS, 2016); en cambio el instructivo de 2017,

amplió el enfoque en gran medida, incluyendo las dos formas de incorporación del enfoque de género: medidas afirmativas y transversalización del enfoque de género; la transversalización asegurando que los intereses tanto hombres como de las mujeres fueran considerados para reducir las brechas de género y promover la no discriminación; medidas afirmativas como: la creación de un comité, oficina o secretaría de la mujer para fomentar la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, en todas las actividades de la empresa o institución; promover la salud sexual y reproductiva, el pleno respeto de los derechos laborales de las mujeres y su vida libre de violencia y el establecimiento políticas internas de igualdad de género, etc.

Por otro lado, en el 2020, se publicó un nuevo Instructivo que significó un retroceso en cuanto la inclusión del enfoque de género siendo que en la sección de “formalidades que deberá contener el proyecto de reglamento interno de trabajo para su aprobación” (MTPS, 2020) regresó al enfoque limitado del 2016 eliminando aspectos claves como la prohibición de la inclusión de medidas restrictivas en los procesos de contratación, basadas en la identidad de las personas, y la prohibición tajante de prácticas discriminatorias contra las mujeres tales como burlas, desacreditaciones, degradaciones o aislamiento, solo manteniendo la prohibición la prohibición de pruebas de gravidez a mujeres trabajadoras y se anexó un nuevo capítulo titulado “Labores que no deben ejecutar mujeres ni menores de edad” que es una restricción a la participación de estas en las labores que se consideran peligrosas o insalubres.

En términos generales, se puede aseverar que la meta “Al 2019 actualizado el Instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo de las empresas” se cumplió antes del tiempo estipulado, en 2017 con la publicación de un nuevo instructivo actualizado que incorporaba el enfoque de género y no discriminación.

Línea de Acción 2.2: Incorporan criterios de Igualdad y No Discriminación en los mecanismos de intermediación laboral.

Meta: Continúan funcionando al 2019 los mecanismos de intermediación laboral con enfoque de igualdad y no discriminación.

La intermediación laboral es de vital importancia para la incorporación más integra e igualitaria de los y las ciudadanas al mercado laboral, dado que esta mediación entre las instituciones (vacantes laborales) y las personas trabajadoras llevan a que el proceso sea mucho más rápido, a la vez que potencian una mejora en la calidad de dichas vacantes, ya que quienes encuentran más barreras son aquellos que están en la búsqueda de su primer empleo.

En El Salvador una de las principales estrategias implementadas son las recurrentes ferias de empleo bajo la dinámica de enlazar la oferta y la demanda, generalmente son realizadas por gobiernos municipales y universidades, con quienes las empresas suelen establecer convenios. La intermediación no debe limitarse al momento de reclutamiento y es que la capacitación es un pilar fundamental para mejorar la calidad de la mano de obra, un ejemplo de ello era el INSAFORP (ahora Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF).

Uno de los mecanismos utilizados en años recientes es el Sistema Nacional de Empleo (SisNE), que de acuerdo a MTPS (2017) consiste en:

Incluye diversos instrumentos: Orientación laboral, Bolsas de Empleo Local, ferias de empleo, ferias de autoempleo, kioscos móviles, gestión de empleo con las empresas, jornadas de sensibilización a empresas para el cumplimiento de la legislación laboral, eventos temáticos enfocados en poblaciones priorizadas como el JUVENTOUR, ferias exclusivas a juventudes, mujeres, población LGTBI y personas con discapacidad.

Las mujeres salvadoreñas enfrentan visibles obstáculos para su inserción en el mercado laboral, como se ha podido evidenciar en las estadísticas, hay una menor proporción que se encuentra en puestos de trabajo como patronos y poseen un porcentaje mayor en comparación a los hombres en cuanto al empleo por cuenta propia, siendo así que, la implementación de mecanismos de intermediación laboral contribuye a la inserción laboral más ágil.

De acuerdo al MTPS (2017), en 2016 se tenían 3,000 empresas que se encontraban en el SisNE, en donde se colocaron para ese año 17,944 personas de los cuales el 48% eran mujeres; además, se realizaron 41 jornadas de sensibilización y concientización cuyo objetivo era el colocar principalmente a grupos vulnerables (mujeres, jóvenes, personas discapacitadas y población LGBTIQ+) y 37 ventanillas de atención. Otro de los mecanismos son las Ferias de Autoempleo, en donde se evidencia que hay una mayor proporción de mujeres que se decantan por emprender, dado que de las 1,700 personas que participaron, el 81% eran mujeres.

Para el año 2017 se tuvo un incremento del número de empresas registradas, siendo que de acuerdo a la Memoria de Labores 2017-2018 el SisNE, eran 20,000 empresas, con una colocación de 12,911 siendo el 52% mujeres. Los mecanismos principales que se implementaron fueron: la bolsa de empleo local (72.97%) y ferias de empleo (27.03%); aunado a lo anterior, se tuvieron 6 ventanillas de atención en sedes de Ciudad Mujer en las cuales se colocaron 1,115 mujeres de departamentos: Santa Ana, San Salvador, La Libertad, San Miguel, Usulután y Morazán. Para este año se continuaron las ferias de autoempleo, obteniendo una mayor participación con 6,782 personas, donde 5,460 fueron mujeres, lo que representa un 81% de los participantes.

En el año 2018 se dio seguimiento a los mecanismos anteriormente mencionados, con 17,822 colocaciones para trabajos permanentes en empresas privadas de los cuales el 46% fueron

mujeres; realizando 51 ferias de empleo (4 dirigidas exclusivamente a mujeres). Destacando que, en ese año la implementación de otro mecanismo, la Orientación Laboral, cualificando a un total de 58,021 personas, de las cuales el 53% fueron mujeres, dicho mecanismo no solo prepara a las personas para tener un conocimiento más enfocado a una profesión o trabajo en específico, sino que también les brindaba herramientas para la protección de sus derechos laborales, la elaboración de currículums, simulacros de entrevistas y otras competencias que permitían que tanto hombres como mujeres estuvieran preparados y logaran insertarse al mercado laboral.

Se mantuvieron las jornadas de sensibilización y concientización desarrollando 45 en la que participaron 856 personas pertenecientes a jefaturas, al igual que se le dio seguimiento a las Ferias de Autoempleo, sin embargo, hubo una reducción en el número de participantes, ya que hubieron 3,888 emprendedores, de los cuales 2,879 eran mujeres, lo que sería el 74.04% de los participantes.

El año 2019 se colocaron 16,442 personas, de las cuales el 46% eran mujeres, implementando las bolsas de empleos municipales (5,878 mujeres) y ferias de empleo (1,613 mujeres), mientras que a nivel nacional se realizaron 64 ferias de empleo, 3 dirigidas a mujeres, lo que representa solo el 4.69%. Para dicho periodo se tuvieron 44 jornadas de sensibilización en donde se orientaba a las jefaturas a la colocación de personas pertenecientes a grupos vulnerables de la población.

Las ventanillas de Ciudad Mujer durante 2019 continuaron funcionando, de tal manera que para ese año se logró emplear a 839 mujeres a través de este mecanismo; dentro de las Ferias de Autoempleo, se mantuvo la tendencia de una mayor participación de mujeres en comparación de los hombres, dado que de los 3,798 emprendedores que participaron el 73.22% eran mujeres.

El siguiente año representó un cambio en la dinámica del mercado laboral en el país, dado que la entrada del COVID-19, llevando a toda la actividad económica se viera cesada poniendo en cuarentena a todas las personas, lo cual imposibilitó la realización de ferias de empleo y bolsas de trabajo, puesto que implicaban la aglomeración de personas y la propagación del virus; pese a lo anterior la Memoria de Labores 2019-2020 presenta incrementos en el número de soluciones respecto a los resultado del año anterior, sin embargo, existe una limitante en las estadísticas presentadas, ya que no se presentaron los resultados desagregados por sexo de las colocaciones realizadas ni de los emprendedores.

Se concluye que la meta “continúan funcionando al 2019 los mecanismos de intermediación laboral con enfoque de igualdad y no discriminación” se cumplió y continuó en el año posterior pese a ser un año atípico.

Línea de Acción 2.3: Planes de inspección permanentes y especiales incorporan criterios de igualdad, equidad y no discriminación.

Meta: En 2019 se llevan a cabo 8 planes permanentes y especiales de verificación de los derechos laborales de las mujeres.

Una de las principales medidas que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para monitorear que se cumplan las normativas laborales son las frecuentes inspecciones a empresas, ya sea de manera especial o programadas, cuya diferencia radica en que las primeras son solicitadas por trabajadores o patronos.

Dichos planes preventivos de inspección llevan a que los trabajadores tengan una mayor garantía de sus derechos, especialmente grupos vulnerables como mujeres, personas con discapacidad, menores de edad y población LGBTIQ+, quienes pueden estar propensos a ser

vulnerados, es por ello que año con año varía la implementación de estos, en el caso de los planes orientados a mujeres, se tienen 6 principales, como se observa en la Tabla 8: **Tabla 8: Planes de Inspección Preventivos de Trabajo 2016-2020.**

Plan de Inspección Preventivo Trabajo	Dirigido a Mujeres	Global	Años que se realizaron
Plan de inspección de Brechas Salariales.	X		2016-2019
Plan de Verificación al Derecho de Lactancia materna	X		2016-2020
Plan Permanente de Verificación de Derechos Laborales de Mujeres.	X		2016-2020
Plan de Verificación del asueto del día de la madre	X		2017-2019
Plan de Verificación a la ampliación de la Licencia Post Natal.	X		2017
Plan de Verificación de trabajos en nocturnidad con énfasis en mujeres trabajadoras.	X		2017-2019
Violencia contra la mujer (reformas).	X		2018
Verificación Discriminación Laboral.		X	2019
Plan de Verificación de lugares de trabajo que se dedican a la fabricación y venta de productos Pirotécnicos.		X	2016-2019

Fuente: Memoria de Labores MTPS 2016-2020.

Durante el periodo 2016-2020 se tuvieron 6 Planes de Inspección orientados a la mujer, en donde se destaca el resguardo tanto de los horarios de trabajo, el garantizar la verificación de las brechas salariales, así como inspecciones referidas al periodo pre y pos natal, donde se posee una mayor vulnerabilidad en cuanto a despidos o que no se garantice el periodo después del parto.

La meta “en 2019 se llevan a cabo 8 planes permanentes y especiales de verificación de los derechos laborales de las mujeres” se cumplió parcialmente, ya que, de los 8 planes que se

proyectaban, únicamente se realizaron 5, es decir, el 62.5% de lo esperado; es importante mencionar que para el año 2020 se tiene un importante retroceso en cuanto a estas inspecciones dado que, solamente se realizaron dos planes de inspección referidos a la mujer: Derechos laborales de mujeres y Verificación del Derecho de Lactancia Materna.

Línea de Acción 2.4: Revisión y actualización de los reglamentos de la ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Meta: Al 2019 se han incorporados criterios de igualdad y no discriminación en los Reglamentos de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

En el Periodo como parte de una coordinación interinstitucional y en búsqueda del cumplimiento de dos de los objetivos estratégicos del quinquenio (2014-2015):

- Garantizar la efectiva verificación del cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno
- Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyente e igualitaria. (MTPS, 2016)

En el año 2016, se presentaron propuestas de reformas a los Reglamentos de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo desde una perspectiva de género (MTPS, 2019) lo que va en concordancia con la meta establecida para esta línea de acción no obstante, no se llegó a concretar la reforma siendo que se mantiene el reglamento con una última modificación del año 2010, por lo tanto se asevera el no alcance de la meta, no obstante se garantizó el cumplimiento creación y aprobación de Reglamentos internos de trabajo que cumplieran con el Reglamento mencionado.

Línea de Acción 2.5: Promover la ratificación de los convenios 189, 100 y 111 de la OIT sobre los derechos laborales.

Meta: En 2019 se han realizado acciones para promover la ratificación de los Convenios 189, 100 y 111 de la OIT.

Desde el 2015 el MTPS se ha comprometido con el cumplimiento en el avance de la ratificación del convenio 189 creando el comité interinstitucional para el estudio del convenio, dicho comité está conformado por el MTPS, MRE, MINSAL e ISDEMU. En 2016 se desarrolló la campaña “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro” un trabajo conjunto entre el MTPS, la OIT, Ministerio de Relaciones Exteriores, MINSAL, ISSS, Secretaría Técnica de la Presidencia y el ISDEMU. (MTPS, 2017).

La campaña consistió en una serie de actividades que demuestren las condiciones desfavorables que sufren las mujeres trabajadoras domésticas en Centroamérica y República Dominicana explicando las bases del convenio 189, el papel de los sindicatos para su desarrollo, y exhortando a las organizaciones sindicales para generar conciencia y promover la ratificación del convenio en el país, a través de la distribución de videos, folletos y trípticos informativos además de materiales promocionales varios. (TSA TUCA, 2020)

Entre 2017-2018 el MTPS participó en la décima convocatoria de la Red Interamericana de la Administración Laboral RIAL, y dos foros en donde los países Costa Rica, Uruguay y Panamá compartieron la experiencia e implicaciones normativas, políticas y financieras de sus respectivos gobiernos para la implementación del convenio (MTPS, 2019)

En el 2018 desarrolló el foro “Situación y propuestas de mejora de las condiciones de los y las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador”, dirigida a diputadas/os de la

Asamblea Legislativa, con el motivo de promover reformas en este sentido se continuó realizando acciones de este tipo hasta el 2019.

Además, en 2017 se firmó un convenio de cooperación con las Mélicas⁵ y MUNDUBAT⁶, para de manera conjunta estas socias ayuden al Ministerio a promover acciones para la ratificación del convenio, fomentando la participación de las mujeres para demandar el cumplimiento del marco normativo por una vida libre de violencias y contra la discriminación en El Salvador. (MUNDABAT, 2019) Desarrollando desde ese año actividades para la promoción de la autonomía económica.

En el 2020 como parte del cumplimiento de acuerdos con organismos internacionales se envió a la OIT memoria de los Convenios ratificados como los no ratificados incluyendo el Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, 2011.

El Convenio 100: sobre igualdad de remuneración, 1951 hace referencia a la “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”

El Convenio 100, se encuentra ratificado desde el 2000. El marco legal que rige el trabajo en el país, en primer lugar, está basado en la Constitución de la República de El Salvador en donde se establece que debe de existir un código que regule la relación patrono-trabajador, derechos-deberes, este es el Código de trabajo. El ISDEMU en una coordinación interinstitucional en la búsqueda de alcanzar las metas del PNI y el empoderamiento económico

⁵ La Asociación Movimiento de Mujeres Mélica Anaya Montes, es una organización salvadoreña comprometida con el empoderamiento de la mujer mediante la organización, movilización, incidencia y defensa de sus derechos humanos, dando apoyo: psicológico, jurídico, médico, educacional.

⁶ Es una Organización No Gubernamental para el Desarrollo que busca que todos y todas puedan gozar sus derechos.

de la mujer en el cambiante mundo del trabajo logro realizar un cambio en la legislación laboral, la reforma se hizo mediante el Decreto Legislativo 407 del 20 de septiembre de 2019, (Código de Trabajo, 2019) se incluyeron dos literales al artículo 29 respecto a las obligaciones del patrono:

11) Garantizar la igualdad salarial entre hombres, mujeres y personas con discapacidad que, en una misma empresa, desarrollen actividades idénticas.

12) Fomentar procesos equitativos que permitan el desarrollo profesional y ascensos de mujeres y personas con discapacidad en los lugares de trabajo.

Pese a la ratificación del convenio 100, el artículo 123 del código de trabajo que permanecía redactado con un lenguaje no inclusivo de la siguiente manera:

Art. 123.-Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (Código de Trabajo (C de T). D.O No 142 de 1972. Art. 302, 1972)

Teniendo a bien hacerle las siguientes modificaciones:

Art. 123.-Los trabajadores y las trabajadoras... creencia religiosa. Asimismo, podrán participar en procesos internos dentro de la empresa o establecimiento para poder optar a una mejora laboral y salarial. Todo lo anterior tomando en cuenta sus distintas competencias profesionales, aptitudes y experticia, sin ningún tipo de discriminación. (Código de Trabajo, 2019)

Retomando los artículos se vuelve una obligación para el patrono el garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; no obstante, podemos notar una limitación ya que en el artículo hace mención que se deberá tener la misma remuneración ante el mismo

trabajo y la misma empresa, si bien se considera un avance todavía no cumple con la igualdad de remuneración ante trabajos del mismo valor es decir que de cierta forma todavía invisibiliza el valor que pueden tener trabajo doméstico o de cuidado ya que este puede generar el mismo valor que el trabajo productivo.

El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 fue ratificado en el Salvador en 1995 (Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958), en la LIE se establecen una serie de artículos específicos en contra de la discriminación de la mujer como el 24 de igualdad y no discriminación en la participación económica y el 25 para la participación igualitaria en el empleo además de que en la Constitución se estipula la prohibición a los patronos de cualquier exclusión distinción o preferencia de ningún tipo. Como tal no se encuentran medidas directas para la ratificación de este convenio mencionadas en las memorias de labores del ISDEMU o el MTPS, no obstante, la realización de reformas a las Leyes como la LIE en donde en el 2020 se establece la obligatoriedad de creación de las unidades de género en las instituciones de gobierno es un avance ya que, si bien la existían, no se encontraban reguladas o normadas dentro de alguna ley.

Se puede considerar la meta cumplida ya que durante el periodo se han realizado acciones para promover la ratificación de todo los Convenios establecidos 189, 100 y 111 de la OIT.

Línea de Acción 2.6: Impulsar el Sistema de Gestión de Igualdad en empresas privadas.

Meta: En 2019 se ha implementado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Sellos de Igualdad Laboral en empresas Privadas.

El Salvador se adiciona al Programa de Certificación Sellos de Igualdad de Género, junto a otros 12 países de la región latinoamericana, impulsado por el PNUD, siendo entre los años

2013-2014 que se dan los primeros pasos del país para su incorporación e implementación, dando paso a una prueba piloto denominada “IGUAL-ES”, a cargo del ISDEMU, MTPS y el MINEC, la cual es definida por ONU MUJERES (2019) como:

Un programa que busca que las empresas, al generar empleo sean capaces de construir espacios de trabajo: Igualitarios, incluyentes, dignos y decentes, para construir una sociedad más justa. Las ocho esferas en las que las empresas trabajan para obtener el sello son: Reclutamiento y selección de personal; igual salario por igual trabajo; entrenamiento y capacitaciones; desarrollo profesional y promoción; ambiente laboral, calidad de vida y salud; balance de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad social; prevención y atención del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo; comunicación empresarial no sexista y lenguaje incluyente.

Posterior a la realización de la prueba piloto, las instituciones tanto públicas como privadas, deben cumplir con una serie de niveles que son evaluados y reconocidos a fin de que se dé seguimiento desde las fases de planeación en cada una de las empresas, Salomón (2017) definía cada una de la siguiente manera:

- Nivel 1 (Bronce): Cumplimiento de la planeación, demostrando el compromiso por la igualdad de género, obteniendo un diagnóstico interno del enfoque de género, su política y plan de acción, para el cierre de las brechas de género desde el reclutamiento y selección hasta el balance entre la vida laboral y familiar.
- Nivel 2 (platino): para las empresas/instituciones que implementan las medidas establecidas en su plan de acción.

- Nivel 3 (oro): posterior a la auditoría que demuestra el cierre de todas las brechas de género que considera.


En consecuencia, a los esfuerzos realizados por los distintos actores encargados se logró la incorporación de 9 instituciones públicas y privadas para el año 2019, según el siguiente detalle: Banco Hipotecario, Unilever, Telefónica, CEL, Fondo Social para la Vivienda, CNR, BFA, Textiles Opico y SIGET.

De las cuales, 4 obtuvieron el reconocimiento del nivel 1 de los 3 niveles existentes, con lo cual estos han culminado la etapa de planeación y con ello se obtuvo un plan de acción, demostrando un compromiso con la búsqueda de la igualdad de género.

La meta “en 2019 se ha implementado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Sellos de Igualdad Laboral en empresas privadas” se cumplió, con la adhesión paulatina de empresas a dicho programa, siendo que en finales de 2018 y 2019 se comenzaron a visualizar resultados y avances, en concreto Textiles Opico, obtuvo reconocimiento en la categoría de empresas privadas.

Tabla 9: Resumen de alcance de metas de la estrategia 2.

Línea de Acción	Meta	Progreso
2.1 Instructivo para la elaboración de los Reglamentos Internos de Trabajo, incorpora los principios de igualdad y No Discriminación.	Al 2019 actualizado el Instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo de las empresas.	Cumplida
2.2 Incorporan criterios de Igualdad y No Discriminación en los mecanismos de intermediación laboral.	Continúan funcionando al 2019 los mecanismos de intermediación laboral con enfoque de igualdad y no discriminación.	Cumplida
2.3. Planes de inspección permanentes y especiales incorporan criterios de igualdad, equidad y No Discriminación	En 2019 se llevan a cabo 8 planes permanentes y especiales de verificación de los derechos laborales de las mujeres.	Incumplida
2.4. Revisión y actualización de los reglamentos de la ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Al 2019 se han incorporados criterios de igualdad y no discriminación en los Reglamentos de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	Incumplida
2.5. Promover la ratificación de los convenios 189, 100 y 111 de la OIT sobre los derechos laborales.	En 2019 se han realizado acciones para promover la ratificación de los Convenios 189, 100 y 111 de la OIT.	Cumplida
2.6. Impulsar el Sistema de Gestión de Igualdad en empresas privadas.	En 2019 se ha implementado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Sellos de Igualdad Laboral- en empresas Privadas.	Cumplida

Nota:  indica que el incremento en el indicador es favorable para las mujeres.

2.3.4. Reconocimiento del trabajo reproductivo.

En la LIE en el Artículo 27 se establece el reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado dado que este tiene un valor económico equivalente respecto al trabajo productivo remunerado, no obstante, al diseñar el programa no se definieron metas ni líneas de acción específicas para su cumplimiento; sin embargo, se implementaron algunas iniciativas (acciones) para avanzar en dirección al reconocimiento del trabajo reproductivo.

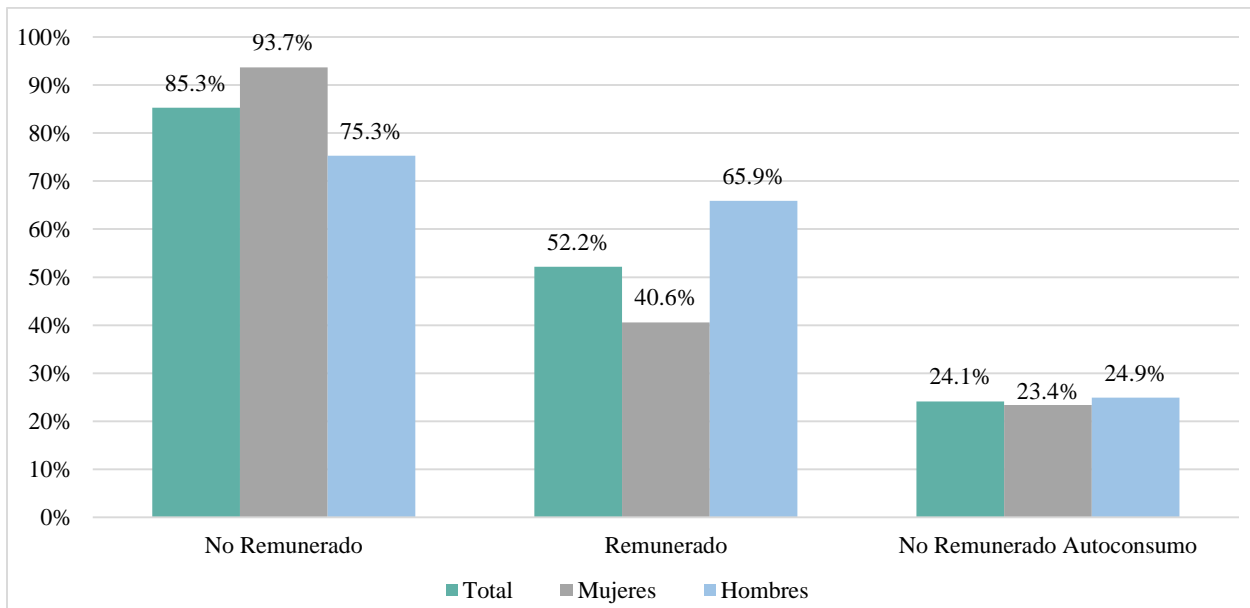
En este contexto, en el 2017 se estableció que, a partir del año 2018, tanto la comisión de Autonomía Económica como la de Cuidado y Protección Social y Salud Integral debían analizar las acciones desarrolladas a partir de la Ley de Lactancia Materna promulgada en el año 2013 (D.O 145, Tomo 400, 12/08/2013) con el objetivo de garantizar la lactancia materna, estableciendo una serie de acciones específicas como interrupciones en la jornada laboral para las trabajadoras, permitiéndoles dedicar hasta una hora (sin contemplar el almuerzo) para amamantar o recolectar leche. Estas disposiciones se vuelven cruciales para la promoción de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, al reducir las probabilidades de que mujeres con hijos lactantes (0-2 años), abandonen sus empleos a causa de limitaciones para alimentar a sus hijos.

En esta misma línea en el año 2017, la sala de lo constitucional determinó que se debía de tomar acciones para el cumplimiento de lo que se encuentra establecido en la Constitución en su artículo 42 respecto a las mujeres trabajadoras y su conservación del trabajo posterior al parto, donde se contempla la instalación y mantenimiento de salas cunas por parte del patrono, como resultado se Decretó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los Trabajadores (D.O 112, Tomo 419, 19/06/2018) el cual debería entrar en vigencia el 19 de junio de 2020 no obstante en mayo de ese año se postergo hasta el 2021 dado que la

comisión de trabajo y previsión social estableció que tanto las instituciones públicas como la empresa privada no se encontraban preparadas para el cumplimiento satisfactorio de todos los artículos.

El trabajo de cuidado doméstico y reproductivo ha sido reiteradamente señalado como un componente esencial para la economía, no solo como garante de la reproducción de la vida humana sino también de la producción (como un engranaje para sostener la producción), su importancia ha sido manifestada por economistas feministas como por instituciones internacionales como la CEPAL no solo es fundamental para reproducir la vida sino también para la producción.

Gráfica 17: Porcentaje de participación por sexo en actividades domésticas en El Salvador para el año 2017.



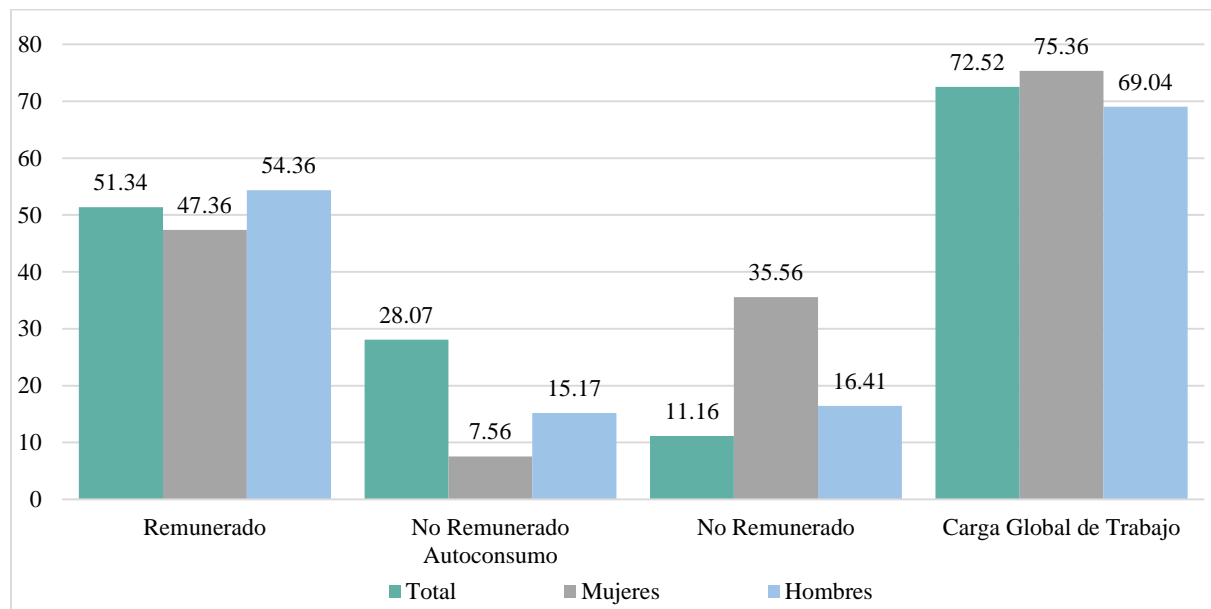
Fuente: BCR. ONEC (2017). ENUT.

En El Salvador, el ISDEMU ha reconocido la problemática, que las mujeres son las que dedican más tiempo al desarrollo de actividades no remuneradas, por lo tanto, desde el 2011 se inicia una coordinación interinstitucional convocando a diversas instituciones, destacando

también la necesidad de Encuestas del Uso de Tiempo ya es un esfuerzo esencial para la elaboración metodológica de las cuentas satélite del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales.

El primer gran avance en este sentido fue la elaboración de la carpeta técnica-metodológica de la Encuesta Nacional de Uso de Uso del Tiempo (ENUT) en el 2016, y su posterior ejecución en 2017, que marcaba un hito dado que en años anteriores 2004-2005 y 2010 se habían presentado encuestas de tiempo, pero se limitaban a un módulo dentro de las EHPM de los respectivos años.

Gráfica 18: Horas de participación en actividades por sexo en El Salvador para el año 2017.



Fuente: BCR. ONEC (2017). ENUT.

La ENUT 2017 fue la primera Encuesta Nacional especializada en el uso del tiempo, considerando las personas de 12 años o más. Los datos obtenidos corroboran la existencia de una marcada desigualdad de género ya que en la gráfica 17 se observa una brecha desfavorable para las mujeres en cada una de las actividades; en las actividades no remuneradas las mujeres tienen una participación significativamente mayor que los hombres; mientras que en actividades

remuneradas se nota una brecha desfavorable de 25.30 puntos porcentuales y en trabajo no remunerados para autoconsumo se muestra una mayor paridad en términos porcentuales.

Al analizar en la gráfica 18, las horas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, remunerado y no remunerado para autoconsumo las desigualdades se vuelven más evidentes, ya que en promedio las mujeres dedican más del doble de horas que los hombres al trabajo no remunerado, alcanzando 19 horas con quince minutos adicionales cada semana, por el contrario, los hombres dedican más tiempo al trabajo no remunerado de autoconsumo (realización de actividades personales) sumando 7 horas con 21 minutos más que las mujeres. En cuanto a la carga global de trabajo⁷, las mujeres trabajan 6 horas más. (DIGESTYC, 2018)

Todo lo anterior pone de manifiesto las brechas de género y una dificultad para el alcance de la autonomía económica de las mujeres ya que las mujeres disponen de menor tiempo que los hombres para desarrollar aptitudes laborales.

En los años correspondientes al PNI analizado, se realizaron diversas iniciativas de la mano con el BCR gracias a que el entonces presidente de dicha institución el Dr. Oscar Cabrera, estaba comprometido con el enfoque de género, (Ledy Moreno, 2023) hecho que se puede corroborar al revisar las actividades desarrolladas por el BCR en sus memorias de labores. el compromiso con el enfoque se puede denotar en el fomento para la consecución de las cuentas satélites, y como resultado en 2018 se presentó un nuevo Sistema de Cuentas Nacionales que incluye un análisis de cuentas satélites, para incorporar aspectos que generan valor, pero que no se transan en el mercado, las cuentas que incluye son: turismo, cultura y la cuenta de trabajo no remunerado de los hogares. (Escobar, 2018)

⁷ La carga global de trabajo es el tiempo destinado al trabajo en la ocupación y el no remunerado. Se consideraron a todas las personas que poseían un trabajo remunerado.

En 2017 el presidente del BCR mencionó: “El trabajo no remunerado no se contabiliza, pero es necesario por políticas públicas de cuidado y corresponsabilidad” (AECID, 2017) en coordinación con el BCR, ISDEMU y la CEPAL se logró instalar un buen dialogo para la formulación de la política de cuidado que si bien no logro concretizarse hasta años después como la Política Nacional del Cuidado, en iniciar un dialogo fue fundamental para su posterior concretización en política, además es de tomar en cuenta que ante cambios de gobiernos cambian las prioridades y pueden existir atrasos en unos temas y adelantos en otros dependiendo de la agenda política.

La participación laboral en El Salvador durante el periodo 2016-2020, ha mostrado una tendencia al alza, sin embargo, persiste una marcada brecha entre hombres y mujeres, en términos del porcentaje de empleados en el sector público y privado, siendo en el privado donde se concentra la mayor proporción de empleados para ambos sexos, de acuerdo a datos del ISSS y el Ministerio de Hacienda. (véase Anexo 9). En el caso de las mujeres para el año 2016 el 75.22% se encontraban en el sector privado y el 24.78% en el sector público, proporción que para el año 2020 tuvo un cambio a 75.43 y 24.57% respectivamente. Por otra parte, los hombres mostraron una concentración aún mayor en el sector privado, en el 2016 el 83.24% se encontraban en este, frente a un 16.76% en el público, proporciones que para el 2020 alcanzaron el 84.12% y 15.88% respectivamente.

Existe una mayor paridad en términos porcentuales de empleados en el sector público que en el privado; ya que el porcentaje de mujeres empleadas en el sector público en el período mantuvo un promedio del 49.56%, mientras que, en el sector privado fue solo 37.46%; y los hombres 50.44% y 62.54% respectivamente evidenciándose una brecha más amplia.

2.3.5. Efectos del PNI

El modelo estimado es una regresión lineal donde:

$$Y = -0.6374 + 0.000679 * \text{programas} + 1.7406 * \text{urbanización} + \varepsilon$$

Donde:

- **Y**= Tasa de participación laboral de las mujeres
- **programas** = Número de programas implementados por año para apoyar la autonomía económica de las mujeres.
- **urbanización** = Tasa de urbanización
- **Período:** 2000-2020

Tabla 10: Resumen del Modelo de regresión lineal múltiple

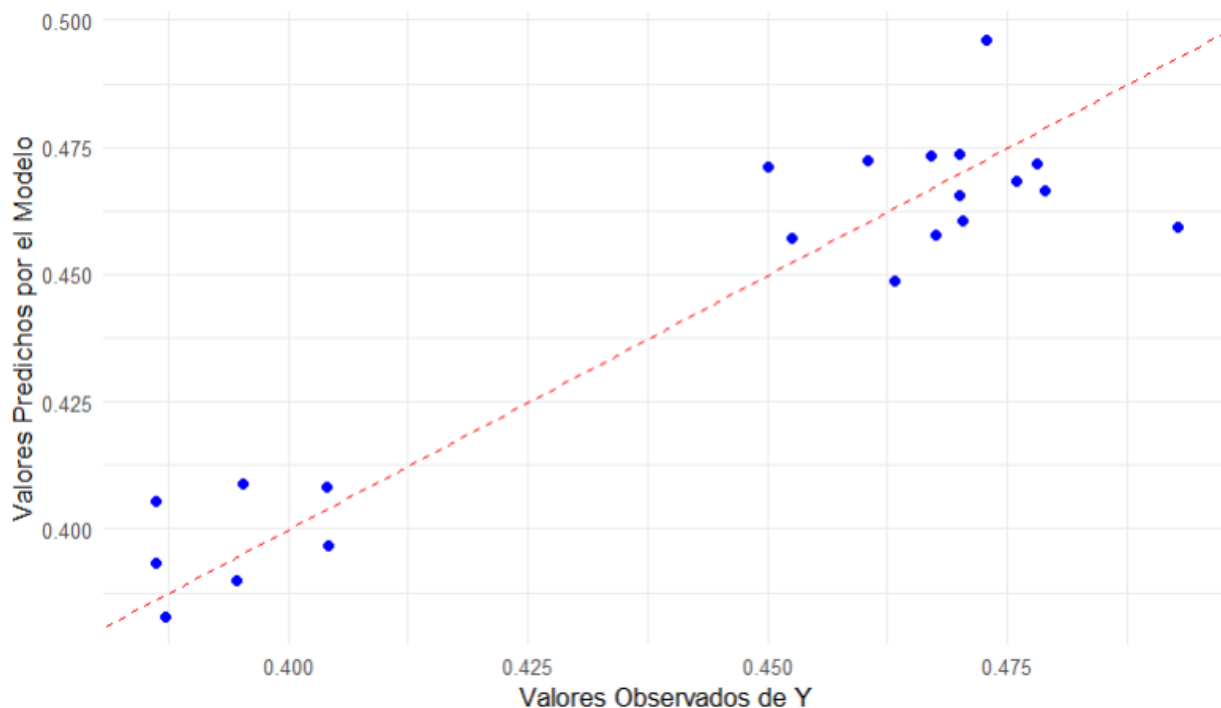
Resumen modelo de Regresión Lineal Múltiple							
$Y = -0.6374 + 0.000679 * \text{programas} + 1.7406 * \text{urbanización} + \varepsilon$							
Información General		Variable	Estimación	std error	t	p value	Significancia
N	21	<i>Intercepto</i>	-0.6374394	0.1186349	-5.373	0.0000417	***
ESR	0.01437						
R2	0.8691	<i>program</i>	0.0006175	0.0001541	4.006	0.000829	***
R2 ajustado	0.8546						
F	59.76	<i>urb</i>	1.7406449	0.1948744	8.932	4.93E-08	***
P-value	1.13E-08						

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente asociado a la variable urbanización es 1.7406. Esto indica que, por cada punto porcentual adicional en el grado de urbanización, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta en 1.74 puntos porcentuales, manteniendo constante el número de programas implementados. El grado de urbanización tiene un impacto positivo y significativo en la participación laboral de las mujeres. Ya que las áreas urbanas ofrecen mayores oportunidades laborales (OCDE, 2025), servicios de cuidado infantil, cargos administrativos y menos barreras

relacionadas con los roles de género, hecho que se puede denotar en la teoría del “gusto por la discriminación” de Gary Becker, ya que si bien los empleadores suelen presentar esta tendencia, en donde se ven desincentivados a la contratación de mujeres, dado que si bien podrían pagar el mismo salario que a un hombre en el largo plazo estos incurrirían en costos adicionales (los costos generados por los embarazos y permisos asociados a estos y a la familia), los cuales volverían más costoso el emplear a mujeres, a no ser que se le pagase un salario menor que al de los hombres por el mismo trabajo realizado, no obstante plantea que entre más competencia hay en el mercado estos incentivos discriminatorios se reducen (Becker, 1971); por lo tanto en el área urbana al cumplirse este factor permite que más mujeres se incorporen al mercado laboral formal.

Gráfica 19: Regresión Lineal Múltiple, valores predichos y valores observados en Y.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico de regresión lineal múltiple se observa que los valores predichos por el modelo se distribuyen cercanos a la línea de ajuste perfecto, lo que indica un buen nivel de ajuste entre los valores observados y los estimados congruentes con el error estándar de estimación. La relación positiva demuestra que el modelo logra representar adecuadamente la variación de la variable dependiente en función de las variables independientes incluidas.

El coeficiente asociado a la variable programas es 0.0006175. Esto significa que, por cada programa adicional implementado por año, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta en 0.0006175 puntos porcentuales, manteniendo constante el grado de urbanización, en este sentido se podría pensar que la tasa de cambio es baja pero considerando esta tasa como número de mujeres resulta en un número alto de mujeres beneficiadas por programa implementado en cada año en específico, además de ello se debe considerar que algunos programas tienen como foco objetivo a un mismo grupo de mujeres, es decir un conjunto de programas otorga diferentes beneficios a una mujer atacando diferentes problemáticas que generan desigualdad.

En este sentido se han implementado múltiples programas cada año desde diferentes instituciones para progresar en la autonomía económica de las mujeres entre ellos se incluyen entrega de escrituras, créditos de vivienda, créditos para emprendimientos, acciones de sensibilización, asesoría a mujeres empresarias en asistencia técnico administrativa, entre otros. Estos programas permiten que las mujeres adquieran y formalicen la propiedad de activos, como terrenos y viviendas, lo cual es clave para alcanzar autonomía económica, los programas de asistencia técnica y capacitación ayudan a fortalecer las competencias y habilidades empresariales de las mujeres, mejorando sus oportunidades en el mercado, las campañas de

sensibilización ayudan a cambiar las normas culturales y los estereotipos de género, promoviendo una sociedad más equitativa.

En el Anexo 10 se presentan las post-estimaciones del modelo, las cuales incluyen: estimaciones con intervalos de confianza al 95% para el valor medio esperado de la tasa de participación laboral de las mujeres, intervalos de predicción individual, la comparación entre valores reales y valores predichos, así como los resultados de las pruebas aplicadas al modelo de regresión lineal múltiple. Estas pruebas demuestran que se cumplen los principales supuestos estadísticos de la regresión lineal múltiple.

III. CAPITULO III: Conclusiones y Recomendaciones

3.1 Conclusiones

La autonomía económica de las mujeres ha avanzado significativamente bajo el Plan Nacional de Igualdad entre 2016-2020 en El Salvador, se implementaron medidas para facilitar el acceso a activos tangibles e intangibles como, entrega de escrituras, líneas de crédito para mujeres en específico para vivienda y de carácter productivo acompañado de capacitaciones, se han llevado a cabo acciones para promover la incorporaciones de las mujeres al mercado laboral, en este sentido las metas establecidas fueron alcanzadas a razón de dos terceras partes.

El Plan Nacional de Igualdad (PNI) ha impactado positivamente en el acceso a activos tangibles e intangibles, en el apartado de activos tangibles se han llevado a cabo estrategias y programas bajo esfuerzos interinstitucionales como escrituraciones de tierras, líneas de crédito para vivienda específicas para mujeres reduciendo las dificultades en el acceso a activos tangibles, en cuanto a activos intangibles se han implementado diferentes servicios para el otorgamiento de créditos productivos, se han implementado múltiples capacitaciones en temas administrativos, técnicos y financieros, es decir programas que acompañan a las mujeres con financiamiento y capacitación en conjunto aminorando las dificultades para el acceso a activos intangibles, se establecieron 25 metas, de las cuales fue posible medir 21, de las cuales 12 metas establecidas en fueron alcanzadas en su totalidad y parcialmente.

La implementación de acciones para promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación logró avances significativos, con participación del MTPS, MINEC y el ISDEMU. El MTPS desempeñó un papel clave para la autonomía económica de las mujeres, siendo la institución más activa para el desarrollo de

programas orientados al cumplimiento del PNI. En este objetivo específico se plantearon 6 metas, alcanzando un cumplimiento parcial del 83.33%, entre los principales logros se destacan las inspecciones laborales activas con enfoque de género, y la adhesión a la comunidad de Sellos de Igualdad Laboral, en el país con el sello IgualES, con este sello y la actualización del Instructivo para la Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo, se fortalece el compromiso para la institucionalización de las prácticas que garanticen la igualdad y no discriminación en la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El reconocimiento del trabajo reproductivo no contaba con líneas de acción específicas en el PNI, fue impulsado a través de una serie de acciones lideradas por el ISDEMU y la comisión de Autonomía Económica, en coordinación con el BCR, DIGESTYC y el MTPS; entre estas se encuentra el seguimiento a la Ley de Lactancia Materna y la promulgación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas. Uno de los logros más destacados tiene un doble componente, por un lado la implementación de ENUT y la adopción de nuevas metodologías para la integración de cuentas satélites del trabajo no remunerado, que permitieron medir en términos monetarios el trabajo reproductivo, poniendo de manifiesto brechas desfavorables para las mujeres en su uso del tiempo en todos los ámbitos, demostrando una desproporcionada recarga del cuidado familiar, generando la necesidad de un cambio en cuanto a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, esto en conjunto con el seguimiento a las leyes mencionadas y el fortalecimiento de lazos interinstitucionales dieron como resultado a posteriori la Política Nacional del Cuidado.

Se concluye que el Plan Nacional de Igualdad es una herramienta efectiva para el aumento de la autonomía económica de las mujeres, que conduce a que las instituciones gubernamentales incorporen el principio de igualdad y no discriminación y adopten programas

afirmativos, que contribuyen a que las mujeres aumenten su acceso a activos tangibles e intangibles para el desarrollo de actividades económicas; aumenten su inserción laboral como empleadas asalariadas y cuenten con reconocimiento y apoyo para las tareas de trabajo de cuidado. El modelo econométrico mostró que los programas afirmativos tienen un efecto positivo en la tasa de participación laboral de las mujeres. Estos resultados se dieron pese a que algunas instituciones cumplieron solo parcialmente las metas previstas.

3.2 Recomendaciones

Una de las principales deficiencias identificadas es que, si bien las desigualdades y discriminación es un problema multidisciplinario, es necesaria una mayor focalización; cuando se diseñó el PNI, basándose en el diagnóstico identificaron una serie de brechas como las de uso del tiempo, salariales, ocupacionales, etc.; por lo que se seccionaron en ejes, creando múltiples líneas de acción y metas a cumplir, consideramos que es necesario hacer una selección quinquenal del eje al que se buscará dar solución para poder focalizar tanto los recursos humanos como el presupuesto y alcanzar una mayor cobertura, en el caso del eje particular de Autonomía Económica reducir la selección de metas para aumentar los esfuerzos y obtener mejores resultados.

Es importante el llevar más allá el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, como productivo, un reconocimiento monetario; por lo cual se recomienda el diseño de un nuevo sistema de pensiones, que permita a las mujeres que se han dedicado a este tipo de actividades, el poder acceder a una pensión que garantice la seguridad financiera para cubrir sus necesidades básicas durante la vejez; pudiendo optar por un sistema de contribución mixto (como se ha planteado en Ecuador y Argentina), financiado en parte por el Estado (dado la importancia de este trabajo para la reproducción de la fuerza productiva) y otra parte por la familia.

Es fundamental tomar un enfoque en la tasa de inactividad de las mujeres y sus razones, por lo que se sugiere el fomentar políticas, leyes y programas que permitan llevar de manera conjunta el trabajo productivo y reproductivo, leyes como la “Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los Trabajadores” por lo que se recomienda fomentar y garantizar las condiciones necesarias para la entrada en vigencia de esta.

Para adoptar políticas públicas emergentes de futuros planes de igualdad que respondan adecuadamente a las necesidades de las mujeres en condición de mayor vulnerabilidad o desfavorecidas, es fundamental la adopción de un enfoque participativo para el alcance de soluciones más efectivas y sostenibles en el largo plazo desde el diseño hasta la implementación de próximos Planes Nacionales de Igualdad, lo que implica involucrar a mujeres afectadas directamente por estas desigualdades, dando un enfoque en las mujeres rurales, para que las líneas de acción dirigidas a estas logren tener un mayor porcentaje de participación de mujeres en todos los niveles, tanto en asistencia técnica como capacitaciones de modo que, les permita mejorar sus niveles de ingresos y cambiar su rol en el agro.

Fomentar la adhesión de más instituciones del sector privado a los sellos IGUAL-ES, con la finalidad de que incremente el compromiso de las empresas para con sus empleadas a fin de crear espacios de trabajo que cuenten con planes de acción que garanticen su desarrollo en el ámbito laboral igualitario y que responda a las necesidades de las mujeres en cuanto a la disminución de la brecha salarial, su inclusión en puestos de toma de decisiones, así como erradicar el estigma de clasificar los trabajos por su género.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AECID. (25 de Mayo de 2017). Aporte de las mujeres a la economía desde las Políticas públicas, del cuidado, la corresponsabilidad y las cuentas satélites. San Salvador, El Salvador.
- Altas, D., Tasseven, O., & Ün, T. (2016). *The Determinants of Female Labor Force Participation for OECD Countries*. Obtenido de Core: <https://core.ac.uk/download/pdf/47258624.pdf>
- Amnistía Internacional. (2010). *Beijing+15: Hacer efectivos los derechos de las mujeres*. Obtenido de Amnistía Internacional: <https://www.amnesty.org/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/06/act770052010es.pdf>
- Analitika. (2020). *Impacto del COVID-19 en el consumidor salvadoreño*. Obtenido de Analitika Market Research: https://observatoriocovid19.sv/doc/biblioteca/nac/Impacto_del_COVID-19_en_El_Salvador.pdf
- Argumedo, P., Batres, E., & Zuleta, M. A. (Marzo de 2022). La Inflación se Acelera por Factores Transitorios y Permanentes: Recomendaciones Para Enfrentar Esta Situación. *Análisis Económico*.
- Ashraf, N., Karlan, D., & Yin, W. (2006). *Female Empowerment: Impact of a Commitment Savings Product in the Philippines*. Obtenido de EconoPapers: <https://econpapers.repec.org/paper/agsyaleeg/28380.htm>
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de Políticas de Igualdad*. España: Ediciones Cátedra.

- Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2008). *Training disadvantaged youth in Latin America: evidence from a randomized trial*. Obtenido de National Bureau of Economic Research: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w13931/w13931.pdf
- Banco Mundial. (15 de octubre de 2024). *Banco Mundial. Género*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>
- Banco Mundial. (2024). *Women, business and the law 2024*. Obtenido de World Bank Group: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/9bc44005-2490-41f8-b975-af35cbae8b9a/download>
- BANDESAL. (2024). *BANDESAL-2024-0008*. San Salvador: UAIP.
- Bandiera, O., Burgess, R., Gulesci, S., Rasul, I., & Sulaiman, M. (2013). *Capital, Skills and the Economic Lives of the Poor: Recent Evidence from Field Experiments.* "A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment." Obtenido de <http://www.womeneconroadmap.org/>
- Becker, G. (1971). *La Economía de la Discriminación*. University of Chicago Press.
- BFA. (2017). *Memoria de Labores*. San Salvador: UAIP.
- Buvinic, M., & Furst-Nichols, R. (2014). *Promoting Women's Economic Empowerment. What Works?* Obtenido de Banco Mundial.
- Carmona Ruiz, A. (2018). *Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género FCOO03*. IC Editorial.
- CEDAW. (2010). *Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.

Obtenido de Naciones Unidas:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338>

CEPAL. (2012). *Matriz de Análisi para la identificación de políticas justas de igualdad de género*. Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012-829_matriz_de_analisis_espanol_web.pdf

CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c52907b3-a3dc-4866-8f4c-c19491c2b83a/content>

CEPAL. (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climática en América Latina*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/sintesis_pp_cc_la_transversalizacion_del_enfoque_de_genero.pdf

CEPAL. (2017). *Medición del trabajo no remunerado en el contexto de los ODS y la Agenda Regional de Género*. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/medicion_del_trabajo_no_remunerado_en_el_contexto_de_los_ods_y_la_agenda_regional_de_genero.pdf

CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

CEPAL. (s.f.). *Autonomía económica*. Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>

CEPAL. (s.f.). *Autonomía económica de las mujeres*. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/subtemas/autonomia-economica-mujeres#>

CEPAL. (s.f.). *Planes de igualdad*. Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/planes-de-igualdad#:~:text=Los%20planes%20de%20igualdad%20son,los%20distintos%20sectores%2C%20potenciando%20la>

CNDH. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

Código de Trabajo (C de T). D.O No 142 de 1972. Art. 302. (31 de julio de 1972). El Salvador.

Código de Trabajo. (2019). *Decreto Legislativo 407*. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/0885D109-FF2B-4DD9-B2D3-57B6E579A202.pdf>

Coello Cremades, R. (2015). *Presupuesto con perspectiva de género en América Latina: una mirada desde la economía institucionalista y feminista*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: http://presupuestoygenero.suwebmaster.net/wp-content/uploads/2022/10/B3068Coello_Va-1.pdf

CONAMYPE. (2020). *Informe de rendición de cuentas*. San Salvador: Portal de transparencia.

CONAMYPE. (2024). *CONAMYPE-27-2024*. 2024: OFICINA DE INFORMACION Y RESPUESTA.

Constitución de la República de El Salvador (Cn). (1983). Art. 29. D.L. 407. El Salvador.

Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. (1958). *para adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.* Obtenido de

<https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/3/1990-1999/1994/08/8853B.PDF>

Dee Blau, F., & Winkler, A. E. (2018). *The economics of women, men, and work* (Octava ed.). New York, Estados Unidos: Pearson Education. doi:978-0-19-062085-1

DIGESTYC. (2001). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2000*.

DIGESTYC. (2002). *Encuesta de Hoagres de Propósitos Múltiples 2001*.

DIGESTYC. (2003). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2002*.

DIGESTYC. (2004). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003*.

DIGESTYC. (2005). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2004*.

DIGESTYC. (2006). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2005*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2005.pdf

DIGESTYC. (2007). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2006*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2006.pdf

DIGESTYC. (2008). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2007*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2007.pdf

DIGESTYC. (2009). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2008*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2008.pdf

DIGESTYC. (2010). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2009*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2009.pdf

DIGESTYC. (2011). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010*. Obtenido de Banco Central de Reserva : https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2010.pdf

DIGESTYC. (2012). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2011*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2011.pdf

DIGESTYC. (2013). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2012*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2012.pdf

DIGESTYC. (2014). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2013*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2013.pdf

DIGESTYC. (2015). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2014*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2014.pdf

DIGESTYC. (2016). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2015*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2015.pdf

DIGESTYC. (2016). *Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2015*. Obtenido de Dirección General de Estadísticas y Censos.

DIGESTYC. (2017). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2016*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2016.pdf

DIGESTYC. (2018). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2017.pdf

DIGESTYC. (2018). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017: Principales Resultados*. Obtenido de Oficina Nacional de Estadísticas y Censos (ONEC): https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/Informe%20Principales%20Resultados%20Encuesta%20de%20Uso%20del%20Tiempo%202017.pdf

DIGESTYC. (2019). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2018.pdf

DIGESTYC. (2020). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2019.pdf

DIGESTYC. (2021). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020*. Obtenido de Banco Central de Reserva: https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/PUBLICACION_EHPM_2020.pdf

DOL. (2016). *Conozca sus derechos. Discriminación de género*. Obtenido de Department of Labor: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/factsheets/FACT_SexDiscrimination_Sept2016_SPAESQA508c.pdf

Dupas, P., & Robinson, J. (2009). *Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya*. Obtenido de National Bureau of Economic Research: <https://www.nber.org/papers/w14693>

Escobar, I. Á. (2018). *Reconocimiento de los Cuidados en El Salvador Avances y tareas Pendientes*. Fundación Friedrich Ebert. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/14872.pdf>

Faúndez, A. (2011). *Evaluación de la Política de Equidad de Género del Gobierno del Distrito Federal de México*. Obtenido de Inclusión y Equidad. Consultora Latinoamericana.: https://evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/files/Atribuciones/programassociales/Eexternas/2010/eva_eq_gen.pdf

- Fiala, N. (2014). *Stimulating Microenterprise Growth: Results from a Loans, Grants and Training Experiment in Uganda*. Obtenido de German Institute for Economic Research: <http://nathanfiala.com/2014/Stimulating%20Microenterprise%20Growth.pdf>
- FIO. (2018). *Manual para la evaluación de las políticas institucionales de género de las instituciones de Derechos Humanos*. Obtenido de Federación Iberoamericana del Ombudsman: <http://www.portalfio.org/wp-content/uploads/2023/07/5.-Manual-Evaluacu%C3%B3n-Pol%C3%ADticas-Institucionales-G%C3%A9nero.pdf>
- FONAVIPO. (2024). *Numero de creditos para vivienda otorgados por genero*. San Salvador: UAIP-024/2024 .
- FOSOFAMILIA. (2019). *Reporte numero de créditos del 2015-2019*. San Salvador: UAIP-12-2019.
- FOSOFAMILIA. (2024). SAN SALVADOR: Número de créditos otorgados a microempresarios por género, periodo 2015-2021 UAIP-002-2024.
- FSV. (2019). *Memoria de Labores 2018*. Obtenido de Fondo Social para la Vivienda: <https://portal.fsv.gob.sv/wp-content/uploads/2019/07/Memoria-de-Labores-FSV-2018-APROBADA-29072019.pdf>
- FSV. (2020). *Memoria de Labores*. San Salvador: Portal de transparencia.
- Galasso, E., & Ravallion, M. (2004). *Social Protection in a Crisis: Argentina's Plan Jefes y Jefas*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/5217623_Social_Protection_in_a_Crisis_Argentina's_Plan_Jefes_y_Jefas

- García, C., Solano, R., Rojas, M., & Guzmán, A. (2018). *Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. Informe final*. Obtenido de Sistema Nacional de Planificación de Costa Rica: <https://repositorio-snp.mideplan.go.cr/handle/123456789/164>
- GOES. (2020). *Informe Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000)*. Obtenido de https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/El_Salvador.pdf
- Gontero, S., & Veza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina. Contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c9c7-9ae0-4741-a269-2e2352f916c4/content?authuser=0>
- González, C. G. (2006). *Determinantes de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en el área metropolitana de Cali en el año 2000*. Trabajo de grado para optar al título de Economista , Universidad Autónoma De Occidente , Santiago de Cali. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/server/api/core/bitstreams/68310a4d-3c1d-46ec-9ba3-5bc2d2287e0e/content>
- Herrera, C., & Juárez, C. (2012). *Monitoreo de la Política Nacional para la Igualdad en los tres poderes y órdenes de Gobierno*. Obtenido de INMUJERES: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101204.pdf
- INMUJERES. (2007). *GLOSARIO DE GÉNERO*. México.

- ISDEMU. (2016). *Plan Nacional de Igualdad*. Obtenido de Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer:
https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_salvador_plan_nacional_de_igualdad_2016-2020.pdf
- ISDEMU. (2016 de 2016). *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020*. San Salvador. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_salvador_plan_nacional_de_igualdad_2016-2020.pdf
- ISDEMU. (2024). *ISDEMU-2024-0043*. San Salvador: UAIP.
- ISDEMU. (2025). *Consulta a UAIP de ISDEMU*.
- ISSS. (s.f.). *Portal de Transparencia - ISSS*. Obtenido de Instituto Salvadoreño del Seguro Social : <https://www.transparencia.gob.sv/documentos/27-28>
- ISTA. (2018). *Memorias de Labores*. San Salvador.
- Kast, F., & Pomeranz, D. (2014). *Saving More to Borrow Less: Experimental Evidence from Access to Formal Savings Accounts in Chile*. Obtenido de Resilience Links: <https://www.resiliencelinks.org/system/files/documents/2019-08/w20239.pdf>
- Knowles, J. (2013). *Increasing the Productivity and Earnings of Rural Women: What Works?'' A Roadmap for Promoting Women's economic empowerment*. Obtenido de FSN Network: https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/WEE_Roadmap_Report_Final_1.pdf
- Lázaro-Castellanos, R., Zapato-Martelo, E., & Martínez-Corona, B. (2007). *Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder, y los modelos de género en*

- mujeres jefas de hogar*. Obtenido de Ra Ximhai:
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46130303.pdf>
- LEIV. (4 de enero de 2011). D. O. N° 2. Tomo N° 390. Obtenido de
https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar. (28 de noviembre de 1996). D.L. N° 902, D.O. N° 241, Tomo 333.
- Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores. (2013). *D.O. 145, Tomo 100*.
- LIE. (8 de abril de 2011). *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*, 4. D.L. No. 645, publicado en D.O. No. 70. Obtenido de
<https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf>
- Lupica, C. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile*. Obtenido de CEPAL I Naciones Unidas: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ecb8dd97-e918-4c8a-b4c8-9125f18e85ae/content>
- MAG. (2024). *OIR-100-2024*. SAN SALVADOR: OIR-MAG.
- Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2007). *Returns to Capital in Microenterprises: Evidence from a Field Experiment*. Obtenido de IZA: <https://docs.iza.org/dp2934.pdf>
- MINEC. (2024). *RAIP-0019-2024*. 2024: UAIP-MINEC.

- MITES. (2006). *Balance de Resultados de la Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Evaluacion_aplicacion_Ley_Organica_1_2004_28_diciembre.pdf
- MITUR. (2020). *Memoria de Labores*. San Salvador: Portal de transparencia.
- Moreno, M. (1997). *La Política Nacional de la Mujer*. Obtenido de FUNDE: <https://repo.funde.org/202/>
- MTPS. (2016). *Instructivo para Elaboración de Reglamento Interno Trabajo 2017*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Unidad de Reglamentos Internos, San Salvador. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/333736077/Instructivo-Elaboracion-Reglamento-Interno-Trabajo>
- MTPS. (2016). *Memoria de Labores 2015-2016*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/127694/download>
- MTPS. (2017). *Instructivo para Elaboración de Reglamento Interno de Trabajo 2017*. San Salvador. Obtenido de <https://www.mtps.gob.sv/download/instructivo-para-elaboracion-de-reglamento-interno-de-trabajo/?wpdmdl=2250&refresh=677c98d5d24b31736218837>
- MTPS. (2017). *Memoria de Labores 2016-2017*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Previsión Social: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/memorias-de-labores>

- MTPS. (2019). *Informe de Labores Junio 2018- Mayo 2019*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/310585/download>
- MTPS. (2020). *Memoria de labores 2019-2020*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Previsión Social: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/memorias-de-labores>
- MTPS. (2021). *Memoria de labores 2020-2021*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Previsión Social: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/memorias-de-labores>
- MUNDABAT. (2019). *Memoria 2018*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1YLDSFeFXOqw0lTrl9HjC_JERrOhf6plz/view
- Murgibe. (s.f.). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Obtenido de Murgibe: <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=4d10e8da907d5dc13a6e9c513f7cc5de&idioma=CA>
- NU. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://generoeninfraestructura.iadb.org/pais/el-salvador>
- Ñopo, H., Robles, M., & Saavedra, J. (2007). *Entrenamiento ocupacional para reducir la segregación de género: El impacto de Projoven*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/23531971_Entrenamiento_ocupacional_para_reducir_la_segregacion_de_genero_El_impacto_de_Projoven

- OAS. (2011). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos I Comisión Interamericana de Mujeres: <https://www.oas.org/es/cim/docs/avancegenerotrabajodecente-sp%5Bfinal-web%5D.pdf>
- OCDE. (2025). *Urbanización versus tradición: La paradoja de la participación femenina en la fuerza laboral en el sur de Asia*. Obtenido de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: <https://oecd-development-matters.org/2025/02/23/urbanisation-vs-tradition-the-paradox-of-female-labour-force-participation-in-south-asia/>
- OIT. (16 de Junio de 2011). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Obtenido de NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- OIT. (2013). *¿Qué son los roles de género?* Obtenido de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/1552?page=80#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20roles%20de%20g%C3%A9nero%3F&text=Son%20los%20comportamientos%20aprendidos%20en,y%20valorizarlas%20de%20manera%20diferenciada.>
- OIT. (29 de Enero de 2024). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>
- OIT. (s.f.). *Integración de los géneros*. Obtenido de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional: <https://www.cinterfor.org/node/6548>

- ONU. (26 de Junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas. Obtenido de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf
- ONU. (13 de Julio de 1946). Economic and Social Council. (29). Obtenido de https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/pdf/CSW_founding_resolution_1946.pdf
- ONU. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- ONU. (2008). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer : El Salvador*. Obtenido de La Agencia de la ONU para los Refugiados: <https://www.refworld.org/es/pol/obspais/cedaw/2008/es/64412>
- ONU. (26 de Enero de 2024). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Obtenido de Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU. (26 de Enero de 2024). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Obtenido de <https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/71k4vKMqrjXZ9vKBrxa63X/lists/5d8jJWWvRqvdNQyCVKE7pt/>
- ONU MUJERES. (2015). *Transformar las economías para realizar los derechos*. Obtenido de ONU MUJERES: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/POWW-2015-2016-es.pdf>

ONU MUJERES. (2019). *Informe Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000)*. Obtenido de ONU MUJERES: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/El_Salvador.pdf

ONU MUJERES. (2021). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Obtenido de ONU MUJERES.

ORMUSA. (2020). *Participación de las mujeres en el sector servicios a junio 2020*. Obtenido de ORMUSA: <https://observatoriolaboral.ormusa.org/742-2/#:~:text=La%20divisi%C3%B3n%20sexual%20del%20trabajo,u%20oficio%20de%20las%20personas.>

ORMUSA. (s.f.). *Observatorio laboral - distribución sector público*. Obtenido de ORMUSA: <https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2021/10/Distribucion-sector-publico.pdf>

PNUD. (2014). *Cerrando el círculo: Ruta para la gestión de evaluaciones de políticas públicas de igualdad de género*. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/cerrando-el-circulo-ruta-para-la-gestion-de-evaluaciones-de-politicas-publicas-de-igualdad-de-genero>

PNUD. (2020). *COVID-19 y vulnerabilidad: una mirada desde la pobreza multidimensional en El Salvador*. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-01/CD19-PDS-Number12%20ES%20ElSalvador.pdf>

- RECMURIC. (s.f.). *Propuestas políticas de las mujeres rurales centroamericanas para el acceso a la tierra*. Obtenido de OXFAM: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informeTierraMujer.pdf>
- Salomón, T. (2017). *Sellos de igualdad, por la dignidad*. Obtenido de La Prensa Gráfica: <https://www.laprensagrafica.com/opinion/Sellos-de-igualdad-por-la-dignidad-20171030-0091.html>
- Tansel, A. (2001). *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates*. Obtenido de Middle East Technical University: <https://drive.google.com/file/d/1yMJpCKCet5mb6WPHD5VBoe2WgUtVyXce/view?pli=1>
- Tansel, A. (2001). *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates*. Obtenido de Middle East Technical University.
- Torres García, A. J., Ochoa Adame, G. L., & Pedroza Villegas, D. O. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque. *Revista de Economía*, 69-93. Obtenido de <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250>
- TSA TUCA. (22 de Marzo de 2020). *Trabajo Doméstico: Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro*. Obtenido de Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: <https://csa-csi.org/campanas-vigentes/trabajo-domestico-trabajo-como-ningun-otro-derechos-como-cualquier-otro/>

- Tsani, S., Paroussos, L., Fragiadakis, C., Charalambidis, I., & Capros, P. (2012). *Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What scenarios for 2030?* . Obtenido de European Commission- European Research Area:
<https://www.files.ethz.ch/isn/159495/No%2019%20Tsani%20et%20al%20Female%20Labour%20Force%20Participation.pdf?authuser=0>
- UNICEF. (2015). *Una Mirada a las Familias Salvadoreñas: Sus Transformaciones y Desafíos Desde la Óptica de las Políticas Sociales con Enfoque de Niñez*. San Salvador: Contracorriente Editores. Obtenido de <https://www.unicef.org/elsalvador/media/1116/file/familias%20compressed.pdf>
- Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Obtenido de CEPAL I ONU: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>
- Valdivia, M. (2013). *Business Training Plus for Female Entrepreneurship? Evidence from a Field Experiment in Peru*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/314507941_Business_Training_Plus_for_Female_Entrepreneurship_Short_and_Medium-Term_Experimental_Evidence_from_Peru
- WEF. (2015). *¿Qué impide el acceso de las mujeres al crédito?* Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2015/09/que-impide-el-acceso-de-las-mujeres-al-credito/>

- WEF. (2024). *El acceso a los servicios financieros puede transformar la vida de las mujeres: una experta explica cómo*. Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2024/03/el-acceso-a-los-servicios-financieros-puede-transformar-la-vida-de-las-mujeres-una-experta-explica-como/>
- WIEGO. (2023). *Personas trabajadoras en empleo informal en El Salvador: un perfil estadístico, 2019-2021*. Obtenido de WIEGO: https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2024/03/WIEGO_Nota_estadistica_36_El%20Salvador.pdf
- Woodruff, C., & McKenzie, D. (2013). *Improving the Productivity and Earnings of Women-Owned and/or Managed Enterprises in Developing Countries: What Works?* Obtenido de FSN Network: https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/WEE_Roadmap_Report_Final_1.pdf

Índice de Gráficas

Gráfica 1: Distribución poblacional en El Salvador para el periodo 2007-2015.....	33
Gráfica 2: Pobreza de los hogares salvadoreños según sexo de la Jefatura en El Salvador para el periodo 2007-2015.....	35
Gráfica 3: Índice de Disimilitud por actividad económica en El Salvador para el periodo 2000-2015.....	37
Gráfica 4: Inactividad por sexo en El Salvador para el periodo 2007-2015.....	38
Gráfica 5: Grupo ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2000.....	39
Gráfica 6: Grupo ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2015.....	39
Gráfica 7: Categoría ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2000. .	40
Gráfica 8: Categoría ocupacional de las mujeres y hombres en El Salvador para el año 2015. .	40
Gráfica 9: Ingreso promedio en dólares por sexo en El Salvador para el periodo 2014-2020....	46
Gráfica 10: Proporción de la Población Ocupada que trabaja por cuenta propia en El Salvador para el periodo 2014-2020.	47
Gráfica 11: Proporción de la Población Ocupada que trabaja como patronos en El Salvador para el periodo 2014-2020.	48
Gráfica 12: Distribución porcentual por sexo de productores agropecuarios y propietarios de tierra en El Salvador para el periodo 2014-2020.	49
Gráfica 13: Distribución Porcentual por Sexo de Personas Propietarias de Empresas en El Salvador para el periodo 2014-2020.	51
Gráfica 14: Tasa de ocupación de la población por sexo en El Salvador para el periodo 2014-2020.....	53

Gráfica 15: Colocación de créditos con garantías mobiliarias en El Salvador para el periodo 2015-2020.	59
Gráfica 16: Porcentaje de la cartera total de créditos otorgados a microempresarios en El Salvador para el periodo 2015-2020.	60
Gráfica 17: Porcentaje de participación por sexo en actividades domésticas en El Salvador para el año 2017.	89
Gráfica 18: Horas de participación en actividades por sexo en El Salvador para el año 2017. ..	90
Gráfica 19: Regresión Lineal Múltiple, valores predichos y valores observados en Y.	94

Índice de Tablas

Tabla 1: Correlación esperada de las variables independientes.	3
Tabla 2: Operacionalización de las variables independientes.	4
Tabla 3: Hipótesis.	5
Tabla 4: Porcentaje de mujeres del total de ocupados en El Salvador para el año 2015.	30
Tabla 5: Porcentaje de mujeres ocupadas por actividad económica en El Salvador para el año 2015.	31
Tabla 6: Resumen tendencia de los indicadores.	55
Tabla 7: Resumen de alcance de metas de la estrategia 1.	70
Tabla 8: Planes de Inspección Preventivos de Trabajo 2016-2020.	79
Tabla 9: Resumen de alcance de metas de la estrategia 2.	87
Tabla 10: Resumen del Modelo de regresión lineal múltiple	93

V. ANEXOS

Anexo 1. Guías de Entrevista

Guía de Entrevista 1

Nombre del entrevistado: Emely Flores Rivas.

Cargo: Rectora de Igualdad Sustantiva - ISDEMU (2019)

Lugar: Google Meet

Fecha y Hora: miércoles 11 de diciembre de 2024. 16:10 horas.

Duración Estimada/ Duración Final: 1 hora.

Objetivo: Conocer el proceso de implementación del PNI (2016-2020)

Presentación de los integrantes del grupo y el tema de investigación.

1. Cuando se diseñó el PNI, ¿Cuáles eran las principales desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito económico?
2. ¿Cómo fue el proceso para la creación del PNI?
3. ¿Cómo fue el proceso de implementación y seguimiento del PNI?
4. ¿Cuáles fueron los principales logros del PNI, que se reflejaron en las instituciones del gobierno?
5. ¿Qué metas considera que se le debe dar mayor importancia?
6. ¿Cuáles fueron los principales logros del PNI, que se reflejaron en la vida de las mujeres?, ¿Cuáles fueron las metas que no se pudieron alcanzar con el PNI? (explorar la línea de cuidado)
7. ¿Cuáles fueron los factores de éxito para alcanzar esos resultados?
8. ¿Hubo dificultades que limitaran la ejecución del PNI?
9. Ahora que ya se ejecutó el PNI, ¿usted haría algo diferente?
10. Agradecimiento y cierre.

Guía de Entrevista 2

Nombre del entrevistado: Ledy Moreno.

Cargo: Encargada del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva y Seguimiento de Políticas.

Lugar: Google Meet.

Fecha y Hora: martes 26 de noviembre de 2024. 17:00 horas.

Duración Estimada/ Duración Final: 1 hora.

Objetivo: Conocer el proceso de diseño e implementación del eje Autonomía económica del PNI 2016-2020.

Presentación de los integrantes del grupo y el tema de investigación.

1. Cuando se diseñó el eje de Autonomía Económica PNI, ¿Cuáles eran las principales desigualdades de género en el ámbito económico a las que se quería dar respuesta?
2. ¿Cómo fue el proceso de definición de las estrategias y metas del Eje de Autonomía Económica? (explorar la estrategia 3 - Referida a “Incorporar dentro de las esferas económica, política, social y jurídica el reconocimiento del trabajo reproductivo - no se estableció metas y quisiéramos explorar por qué”)
3. ¿Cuáles fueron los principales logros del PNI 2016-2020 y cómo se beneficiaron las mujeres?
4. ¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentó ISDEMU en el diseño e implementación del eje de autonomía económica en el PNI 2016-2020 en las instituciones participantes, y cómo los abordaron para garantizar su cumplimiento?

5. ¿Qué mecanismos de monitoreo se establecieron para evaluar el progreso de las medidas implementadas para el eje de autonomía económica?
6. ¿Qué papel han jugado el sector privado y la sociedad civil en la implementación del eje de autonomía económica en el PNI, y cómo se fomentó su participación?
7. ¿Cuáles fueron los factores que permitieron tener logros en la implementación del eje de autonomía económica del PNI 2016-2020?
8. ¿Qué aprendizaje clave surgió en cuanto al diseño de políticas públicas para fomentar la autonomía económica de las mujeres?
9. ¿Tiene usted algún comentario adicional?
10. Tiene usted alguna duda o inquietud para el grupo.

Agradecimiento y cierre.

Anexo 2: Población total segregada por sexo e índice de masculinidad en El Salvador para el periodo 2001-2020

Año	Hombres	Mujer	Total	Índice de Masculinidad
2000	3,002,068	3,270,285	6,272,353	91.80%
2001	3,052,986	3,375,686	6,428,672	90.44%
2002	3,084,625	3,425,723	6,510,348	90.04%
2003	3,164,560	3,474,450	6,639,010	91.08%
2004	3,230,403	3,526,383	6,756,786	91.61%
2005	3,247,778	3,616,302	6,864,080	89.81%
2006	3,288,429	3,691,850	6,980,279	89.07%
2007	2,708,225	3,036,350	5,744,575	89.19%
2008	2,901,261	3,221,152	6,122,413	90.07%
2009	2,910,291	3,240,662	6,150,953	89.81%
2010	2,922,382	3,259,023	6,181,405	89.67%
2011	2,964,103	3,249,627	6,213,730	91.21%
2012	2,952,771	3,296,491	6,249,262	89.57%
2013	2,981,383	3,309,037	6,290,420	90.10%
2014	3,026,910	3,374,505	6,401,415	89.70%
2015	3,071,242	3,388,669	6,459,911	90.63%
2016	3,085,221	3,437,198	6,522,419	89.76%
2017	3,090,387	3,491,473	6,581,860	88.51%
2018	3,125,857	3,516,910	6,642,767	88.88%
2019	3,155,796	3,549,068	6,704,864	88.92%
2020	2,954,954	3,366,088	6,321,042	87.79%

Fuente: BCR (2000-2020) ONEC. EHPM.

Anexo 3: Jefaturas del hogar por sexo en El Salvador para el periodo 2000-2020.

Años	Jefes de Hogar	Jefas de Hogar	Total Hogares	Porcentaje de Jefes de Hogar	Porcentaje de Jefas de Hogar
2000	1,006,781	431,405	1,438,186	70.00%	30.00%
2001	599,051	326,779	925,830	64.70%	35.30%
2002	1,011,535	510,848	1,522,383	66.44%	33.56%
2003	1,087,110	502,831	1,589,941	68.37%	31.63%
2004	1,102,628	523,408	1,626,036	67.81%	32.19%
2005	1,116,091	554,851	1,670,942	66.79%	33.21%

2006	1,131,708	589,322	1,721,030	65.76%	34.24%
2007	927,011	503,514	1,430,525	64.80%	35.20%
2008	1,009,738	519,745	1,529,483	66.02%	33.98%
2009	1,014,855	533,253	1,548,108	65.55%	34.45%
2010	1,026,517	553,682	1,580,199	64.96%	35.04%
2011	1,040,706	551,927	1,592,633	65.34%	34.66%
2012	1,055,957	572,149	1,628,106	64.86%	35.14%
2013	1,075,821	591,735	1,667,556	64.51%	35.49%
2014	1,106,365	615,710	1,722,075	64.25%	35.75%
2015	1,133,938	627,834	1,761,772	64.36%	35.64%
2016	1,140,596	643,962	1,784,558	63.91%	36.09%
2017	1,160,869	670,444	1,831,313	63.39%	36.61%
2018	1,173,024	696,584	1,869,608	62.74%	37.26%
2019	1,219,724	718,805	1,938,529	62.92%	37.08%
2020	1,170,147	701,322	1,871,469	62.53%	37.47%

Fuente: BCR (2000-2020) ONEC. EHPM.

Anexo 4: Hogares en condición de pobreza según el sexo de la jefatura del hogar en El Salvador para el periodo 2007-2020.

Año	Hogares Pobreza Extrema		Hogares Pobreza Relativa		Hogares En Pobreza		Hogares No Pobres	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2007	100,937	52,893	217,760	123,208	318,697	176,101	608,314	327,413
2008	125,257	64,341	275,665	145,752	400,922	210,093	608,816	309,652
2009	124,784	60,874	254,898	143,985	379,682	204,859	635,173	328,394
2010	118,936	57,557	256,445	143,573	375,381	201,130	651,136	352,552
2011	136,652	58,083	295,198	155,941	431,850	214,024	608,856	337,903
2012	104,698	40,853	267,112	148,957	371,810	189,810	684,147	382,339
2013	80,560	38,018	241,113	133,713	321,673	171,731	754,148	420,004

2014	89,534	40,637	271,863	146,374	361,397	187,011	744,968	428,699
2015	94,274	48,154	304,837	166,537	399,111	214,691	734,827	413,143
2016	95,182	45,027	279,914	163,154	375,096	208,181	765,500	435,781
2017	79,170	34,410	271,905	149,931	351,075	184,341	809,794	486,103
2018	70,969	36,102	242,710	141,615	313,679	177,717	859,345	518,867
2019	56,420	30,953	224,066	130,909	280,486	161,862	939,238	556,943
2020	102,476	57,582	206,117	123,875	308,593	181,457	861,554	519,865

Fuente: BCR (2007-2020) ONEC. EHPM.

Anexo 5: Pobreza de las personas según sexo en El Salvador para el periodo 2000-2020.

Año	Extrema		Relativa	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2000	585,887	620,427	755,063	839,815
2001	605,781	640,063	752,335	854,652
2002	606,486	640,857	729,982	818,522
2003	556,330	579,607	776,280	867,941
2004	504,955	521,948	827,171	916,254
2005	520,135	572,403	849,530	945,707
2006	417,305	457,597	849,091	933,526
2007	349,574	384,618	747,388	821,083
2008	451,846	489,533	892,944	1,004,642
2009	430,742	481,826	829,911	931,148
2010	417,095	454,209	818,917	935,710
2011	462,908	498,646	940,508	1,050,387
2012	335,312	373,008	854,210	979,784
2013	275,671	297,966	762,045	852,093
2014	285,923	310,866	843,073	940,030
2015	308,124	340,024	937,018	1,038,790

2016	308,626	336,430	868,628	980,093
2017	238,225	257,920	810,239	911,457
2018	227,474	259,227	728,851	836,150
2019	168,519	199,826	657,316	771,263
2020	243,060	307,113	576,306	690,256

Fuente: BCR (2000-2020) ONEC. EHPM.

Anexo 6: Tenencia de vivienda como propietarios por sexo en El Salvador para el periodo 2015-2020.

Año	Forma de tenencia de la vivienda	Sexo		Total	% Sexo	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
2015	Propietario(a) de la vivienda pero la está pagando a plazos	46,193	30,853	77,046	59.96%	40.04%
	Propietario(a)	506,571	401,365	907,936	55.79%	44.21%
	Total	552,764	432,218	984,982	56.12%	43.88%
2016	Propietario(a) de la vivienda pero la está pagando a plazos	42,977	19,009	61,986	69.33%	30.67%
	Propietario(a)	507,454	316,179	823,633	61.61%	38.39%
	Total	550,431	335,188	885,619	62.15%	37.85%
2017	Propietario(a) de la vivienda pero la está pagando a plazos	43,301	28,317	71,618	60.46%	39.54%
	Propietario(a)	551,761	426,166	977,927	56.42%	43.58%
	Total	595,062	454,483	1,049,545	56.70%	43.30%
2018	Propietario(a) de la vivienda pero la está pagando a plazos	47,278	28,887	76,165	62.07%	37.93%
	Propietario(a)	543,834	443,795	987,629	55.06%	44.94%
	Total	591,112	472,682	1,063,794	55.57%	44.43%
2019	Propietario(a) de la vivienda pero la está pagando a plazos	41,639	28,400	70,039	59.45%	40.55%
	Propietario(a)	559,359	443,252	1,002,611	55.79%	44.21%

Año	Forma de tenencia de la vivienda	Sexo		Total	% Sexo	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
	Total	600,998	471,652	1,072,650	56.03%	43.97%
	Propietario(a) de la vivienda pero la está pagando a plazos	45,028	22,928	67,956	66.26%	33.74%
2020	Propietario(a)	544,649	459,673	1,004,322	54.23%	45.77%
	Total	589,677	482,601	1,072,278	54.99%	45.01%

Fuente: BCR (2015-2020) ONEC. EHPM.

Nota: Tabla modificada de tablas de contingencia generadas por SPSS.

Anexo 7: Asistencia o capacitación brindada por el MAG para el año 2019.

Tipo de Asistencia o Capacitación	H	M	Total	% H	% M	Inversión
Asistencia permanente a ganaderos para buenas prácticas de manejo animal	1,108	245	1,353	81.89%	18.11%	420,009.00
Visitas técnicas (inspecciones y Verificaciones a Apicultores)	133	17	150	88.67%	11.33%	
Supervisiones de Bancos de Semen Bovino	49	12	61	80.33%	19.67%	
Visitas de Asistencia Técnica a productores de especies Menores	82	284	366	22.40%	77.60%	242,789.61
Asistencia seguridad Alimentaria	240	320	560	42.86%	57.14%	
Asistencia Técnica en Infraestructura Social	573	505	1,078	53.15%	46.85%	205,263.35
Asistencia Técnica en Manejo Forestal	54	8	62	87.10%	12.90%	194,575.00
Asistencia Técnica química agrícola y tecnología de alimentos	5,034	4,589	9,623	52.31%	47.69%	NA
Asistencia Técnica a Productores de Frutas, en manejo de plagas y manejo agroecológico de frutas	795	196	991	80.22%	19.78%	NA
Asistencia Técnica a Productores de Granos básicos en producción artesanal de semilla de frijol y sorgo, manejo agroecológico y manejo integrado de plagas	1,897	516	2,413	78.62%	21.38%	NA

Tipo de Asistencia o Capacitación	H	M	Total	% H	% M	Inversión
Asistencia Técnica y capacitación a Productores Acuícolas	457	217	674	67.80%	32.20%	205,120.00
Capacitación en Inocuidad y almacenamiento apropiado de granos básicos	304	185	489	62.17%	37.83%	NA
Capacitación en Inocuidad de alimentos de Origen Vegetal	341	142	483	70.60%	29.40%	NA
Capacitación en la Normativa nacional dirigida a Productores Orgánicos	16	6	22	72.73%	27.27%	NA
Capacitación del cambio climático y acciones de adaptación y mitigación ante su efecto sobre las actividades agrícolas	137	84	221	61.99%	38.01%	NA
Capacitación sobre el manejo de Cuencas Hidrográficas	194	66	260	74.62%	25.38%	NA
Capacitación sobre la conservación de suelos y sus aportes en la construcción de resiliencia agrícola	40	27	67	59.70%	40.30%	NA
Capacitación a productores de Café	57	65	122	46.72%	53.28%	NA
Total	11,511	7,484	18,995	60.60%	39.40%	1,267,756.96

Fuente: Memoria de Labores MAG 2019.

Anexo 8: Asistencia agropecuaria brindada por el ISTA para el año 2019.

Tipo de Asistencia Agropecuaria	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Plantines	3,477	5121	8,598	40.44%	59.56%
Estanques artesanales para el engorde de tilapia	1901	1850	3,751	50.68%	49.32%
Vacunación bovina	4018	1797	5,815	69.10%	30.90%
Vacunación de aves	381	1316	1,697	22.45%	77.55%
Capacitaciones y asistencia técnica	4084	4579	8,663	47.14%	52.86%
<i>Usuarios/as capacitados/as pertenecientes a cooperativas</i>	<i>1215</i>	<i>1170</i>	<i>2,385</i>	<i>50.94%</i>	<i>49.06%</i>
<i>Usuarios/as capacitados/as de asociaciones comunales</i>	<i>2667</i>	<i>3287</i>	<i>5,954</i>	<i>44.79%</i>	<i>55.21%</i>

Asistencia técnica brindada a asociaciones comunales y cooperativas con proyectos en ejecución

	202	122	324	62.35%	37.65%
--	-----	-----	-----	--------	--------

Total	13,861	14,663	28,524	48.59%	51.41%
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Memoria de Labores ISTA 2019.

Anexo 9: Número de empleados del sector público y privado por sexo, en El Salvador para el periodo de 2016-2020.

Año	Total		Público		Privado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2016	488,305	326,583	81,853	80,914	406,452	245,669
2017	494,434	328,229	81,503	79,876	412,931	248,353
2018	504,275	334,407	85,592	82,129	418,683	252,278
2019	516,717	340,495	85,799	83,142	430,918	257,353
2020	501,443	329,472	79,626	80,954	421,817	248,518

Fuente: Anuario estadístico del ISSS y Ministerio de Hacienda.

Anexo 10: Modelo de regresión múltiple.

```
library(dplyr)
library(readxl)
DATA <- read_excel("j:/Users/ANDERSON/Desktop/MODELO ABRIL/DATA FINAL.xlsx")
head(DATA,n = 21)
```

```
## # A tibble: 21 x 3
##       Y program  urb
##   <dbl> <dbl> <dbl>
## 1 0.387     6 0.584
## 2 0.395     6 0.588
## 3 0.386     6 0.59
## 4 0.404     6 0.592
## 5 0.386     6 0.597
## 6 0.395     6 0.599
## 7 0.404     5 0.599
## 8 0.468     6 0.627
## 9 0.473     9 0.648
## 10 0.476     9 0.632
## # i 11 more rows
```

```
modelo <- lm(Y ~ program + urb , data = DATA)
summary(modelo)
```

```
##
## Call:
## lm(formula = Y ~ program + urb, data = DATA)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -0.023256 -0.007146  0.004398  0.007694  0.033356
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept) -0.6374394  0.1186349  -5.373 4.17e-05 ***
## program      0.0006175  0.0001541   4.006 0.000829 ***
## urb          1.7406449  0.1948744   8.932 4.93e-08 ***
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.01437 on 18 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.8691, Adjusted R-squared:  0.8546
## F-statistic: 59.76 on 2 and 18 DF,  p-value: 1.127e-08
```

#SUPUESTO 1: Variable dependiente numérica

```
# Verificar el tipo de la variable dependiente
class(DATA$Y)
```

```
## [1] "numeric"
```

#SUPUESTO 2: Tipo de Variable independiente

```
# Verificar el tipo de cada variable independiente
sapply(DATA[, c("program", "urb" )], class)
```

```
##  program      urb
## "numeric" "numeric"
```

#SUPUESTO 3: Relación Líneal

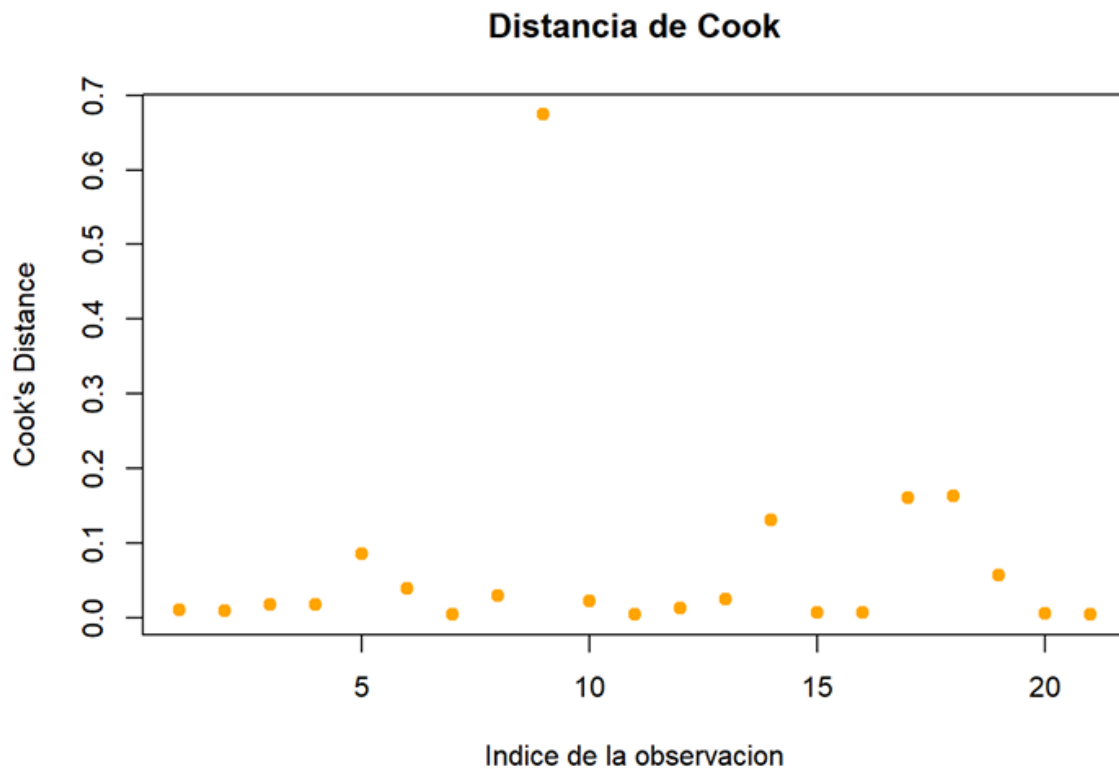
```
# Prueba de Rainbow
library(lmtest)
raintest(modelo)
```

```
##
## Rainbow test
##
## data: modelo
## Rain = 0.77286, df1 = 11, df2 = 7, p-value = 0.663
```

#EL P value es mayor que 0.05 por ende la relación es lineal

#SUPUESTO 4: Valores Atípicos

```
# Utilizando Cook para medir distancia
cooks_d <- cooks.distance(modelo)
#grafico
plot(cooks_d,
      main = "Distancia de Cook",
      xlab = "Indice de la observacion",
      ylab = "Cook's Distance",
      col = "orange", pch = 19)
abline(h = 1, col = "red", lwd = 2, lty = 2)
```



#SUPUESTO 5: Independencia en las observaciones

```
#Utilizando DW  
library(lmtest)  
dwtest(modelo)
```

```
##  
## Durbin-Watson test  
##  
## data: modelo  
## DW = 2.0039, p-value = 0.3219  
## alternative hypothesis: true autocorrelation is greater than 0
```

#p-valor mayor que 0.05 indica que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, lo que significa que no hay autocorrelación significativa en los residuos.

#Supuesto 6 Verificación de Homocedasticidad

```
#Utilizando Breusch-Pagan  
library(lmtest)  
bptest(modelo)
```

```
##  
## studentized Breusch-Pagan test  
##  
## data: modelo  
## BP = 1.5744, df = 2, p-value = 0.4551
```

#El P-value es mayor que 0.05 por ende no hay heterocedasticidad y se asume homocedasticidad

#supuesto 7: Normalidad en los residuos

```
library(nortest)  
lillie.test(modelo$residuals)
```

```
##  
## Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test  
##  
## data: modelo$residuals  
## D = 0.15027, p-value = 0.2474
```

#p-value mayor que 0.05 no se rechaza H₀ siendo H₀ que los residuos siguen una distribución normal

Post Estimaciones:

#Estimaciones con intervalo de confianza para un promedio, fit, Low rate y up rate con 95% de confianza.

```
pred_conf <- predict(modelo, interval = "confidence")
print(pred_conf)
```

```
##          fit          lwr          upr
## 1 0.3828022 0.3692300 0.3963743
## 2 0.3897648 0.3774029 0.4021267
## 3 0.3932461 0.3814505 0.4050416
## 4 0.3967273 0.3854671 0.4079876
## 5 0.4054306 0.3953406 0.4155205
## 6 0.4089119 0.3992082 0.4186155
```

#Intervalo de predicción individual

```
pred_ind <- predict(modelo, interval = "prediction")
```

```
##          fit          lwr          upr
## 1 0.3828022 0.3496929 0.4159115
## 2 0.3897648 0.3571329 0.4223966
## 3 0.3932461 0.3608245 0.4256676
## 4 0.3967273 0.3644967 0.4289580
## 5 0.4054306 0.3735899 0.4372713
## 6 0.4089119 0.3771915 0.4406322
```

#Valores reales vs valores Predichos

```
# Valores reales
reales <- DATA$Y

# Valores predichos por el modelo
predichos <- predict(modelo)

# Comparación
comparacion <- data.frame(Reales = reales, Predichos = predichos)
head(comparacion)
```

```
##   Reales Predichos
## 1 0.3872 0.3828022
## 2 0.3946 0.3897648
## 3 0.3861 0.3932461
## 4 0.4042 0.3967273
## 5 0.3861 0.4054306
## 6 0.3953 0.4089119
```