



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

El Salvador

**INFORME SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS
CONCLUSIONES ACORDADAS SOBRE
“EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LA MUJER EN EL
CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO”**

El Salvador, septiembre 2021

INFORME SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CONCLUSIONES ACORDADAS SOBRE “EMPODERAMIENTO ECÓNOMICO DE LA MUJER EN EL CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO”

En respuesta a la solicitud realizada por el Secretario General de las Naciones Unidas, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), a continuación brinda información sobre los avances en la implementación de las conclusiones acordadas sobre “Empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”, adoptada por la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, en marzo de 2017.

1. Fortalecimiento de los marcos normativo y jurídico [párrafos 40 a) a j)]

¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y marcos regulatorios que garantizan la igualdad de género y prohíben la discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo?

La reforma al Código de Trabajo, por medio de Decreto Legislativo (DL) No. 900¹, el cual adiciona el Art. 1-A que establece: *La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.*

Las reformas al Artículo 113 del Código de Trabajo mediante DL No. 41²; al Artículo 29 Literal M) e incorporado Art. 29-A en la Ley de Servicio Civil mediante DL No. 42³; y al Artículo 9 de Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos mediante DL No. 43⁴, referentes a la protección de la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez. Con el fin de incluir disposiciones que amplíen la protección que tiene las madres trabajadoras contra el despido, más allá de la etapa de la licencia por maternidad.

Las reformas al Código de Trabajo en su Art. 30 adicionándose un ordinal 17°, el inciso primero del Art. 110 y Art. 308-A, mediante DL No. 244⁵, a fin de otorgar estabilidad laboral a las personas con padecimientos de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes y rehabilitación o que necesiten una atención médica especializada, con el fin de garantizarles condiciones laborales favorables.

En el mismo sentido se reforma la Ley del Servicio Civil en sus Artículos 29, 32 y 52, mediante DL No. 245⁶; la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en sus Artículos 59, 61 e incorporando el Art. 61-A, mediante DL No. 246⁷; la Ley de la Carrera Docente al Art. 30 adicionándose los numerales 11-C), 11-D), y 11-E), mediante DL No. 247⁸.

La reforma a la Ley del Servicio Civil en el Art. 29 adicionando literales “m” y “n”, mediante DL No. 364⁹, referidos a gozar de los beneficios del período de ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez y de no ser objeto de despido, o destitución el empleado o empleada que padezca de enfermedades crónicas incapacitantes.

Además de estos cambios en la normativa, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales, realizó la actualización del instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo. Esta actualización buscó garantizar la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación en los instructivos de trabajo de las empresas.

¹ Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 900, 30 de enero de 2018. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/F4C472C1-202A-44A4-B4A9-D67E27A312F3.pdf>

² Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 41, 28 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/2943D4A1-4FA6-4A8A-A9EC-DDFE8B92BF55.pdf>

³ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de Servicio Civil. Decreto Legislativo No. 42, 28 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/8AE5001F-0367-4F3F-AA4C-24F3602E1951.pdf>

⁴ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos. Decreto Legislativo No. 43, 28 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/A0926D5E-43A5-42F8-9016-96643A22E945.pdf>

⁵ Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 244, 14 de febrero de 2019. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/FAC86285-0DC4-4B28-A4A9-E20199ABD658.pdf>

⁶ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de Servicio Civil. Decreto Legislativo No. 245, 14 de febrero de 2019. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/9D88375F-9A32-46E2-88ED-B975A643374D.pdf>

⁷ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Decreto Legislativo No. 246, 14 de febrero de 2019. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/9A8B2822-CDA0-46C3-A160-C2AF540C55C.pdf>

⁸ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de la Carrera Docente. Decreto Legislativo No. 247, 14 de febrero de 2019. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/C0CE5E71-E071-4A14-B4C5-653A2D62B857.pdf>

⁹ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de Servicio Civil. Decreto Legislativo No. 364, 27 de junio de 2019. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/84EF4D6E-AAAC-4B96-96EC-2FDCC37C91C7.pdf>

El MTPS ha implementado tres planes permanentes de verificación de derechos laborales: Plan Permanente de Verificación de Derechos Laborales de Mujeres, Plan de Verificación de acoso laboral y Plan de Verificación de Despido de mujeres embarazadas. También desarrollaron tres planes especiales: Plan de inspección de brechas salariales, Plan de verificación de derecho a la lactancia materna y Plan de verificación de derecho a licencia por maternidad. El Plan Permanente de Verificación de Derechos Laborales tiene el propósito de disminuir el riesgo de discriminación laboral contra las mujeres.

El ISDEMU por su parte, presentó en el 2020 la “Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones Públicas y Privadas”. La Guía apuesta por apoyar y fortalecer el trabajo de las instituciones, empresas u organizaciones para formular planes de prevención de la violencia contra las mujeres, conforme lo establece la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). A través de esta guía, se orienta a las instituciones, empresas u organizaciones sobre el proceso a seguir para formular el Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, proporcionando elementos metodológicos básicos que permita trabajar en el diseño, elaboración y ejecución del mismo.

¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y regulaciones que defienden el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor tanto en el sector público como en el privado?

La reforma al Código de Trabajo, por medio de DL No. 407¹⁰, al Art. 29, numerales 11 y 12 y Art. 123, a fin de garantizar la igualdad salarial entre hombres, mujeres y personas con discapacidad que desarrollen actividades idénticas.

¿Qué medidas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y políticas para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra la mujer en el mundo del trabajo y proporcionar medios de reparación efectiva en casos de incumplimiento?

La reforma al Código de Trabajo, por medio de DL No. 900¹¹, a las causales 5ª y 6ª del Art. 29, para hacer efectivo el principio de igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando la prevención de conductas discriminatorias y de violencia contra la mujer, como lo establece la LEIV y la LIE.

El “Informe Estado y Situación de la Violencia contra la Mujer 2019”, establece que el MTPS en el marco del cumplimiento de la LEIV, ha elaborado Políticas Públicas, Planes o Estrategias para el abordaje de la violencia contra la mujer (VCM), los cuales se detallan a continuación: Inspecciones a las empresas para dar cumplimiento a los diferentes planes en materia de derechos de las mujeres, Plan permanente de Derechos Laborales de mujeres, Plan permanente de trabajo infantil, Plan sobre lactancia materna, Plan sobre brecha salarial, Plan sobre personas con discapacidad, Plan asueto día de la madre, Plan fronteras.

2. Fortalecimiento de la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes [párrafos 40 k) a n)]

¿Qué medidas se han tomado para incorporar una perspectiva de género en los programas de educación y formación para facilitar la transición efectiva de la educación o el desempleo al trabajo?

El ISDEMU a través del monitoreo que efectúa a las instituciones de la Comisión Técnica Especializada (CTE) en cumplimiento de la LEIV, establece en el “Informe Estado y Situación de la VCM 2019”, que dos instituciones de la CTE reportaron la incorporación de contenidos que promueven el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la currícula educativa,

Se elaboraron contenidos didácticos, a ser implementados con el estudiantado y personal docente, en los diferentes niveles educativos, relacionados con: Especialización en Educación Integral de la Sexualidad (EIS), prevención del embarazo en adolescentes, prevención de la violencia de género y desarrollo de nuevas masculinidades. Se diseñaron además 20 documentos que integran programas libres de estereotipos y con enfoque de género; disponibles para la educación inicial, parvularia, así como también educación básica y media.¹²

¹⁰ Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 407, 29 de agosto de 2019. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/088SD109-FF2B-4DD9-B2D3-57B6E579A202.pdf>

¹¹ Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 900, 30 de enero de 2018. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/F4C472C1-202A-44A4-B4A9-D67E27A312F3.pdf>

¹² ISDEMU. Informe sobre el Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres en El Salvador. San Salvador, noviembre 2019. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/instituciones/instituto-salvadoreno-para-el-desarrollo-de-la-mujer/documents/informes-exigidos-por-disposicion-legal>

Es importante el análisis de los esfuerzos que se realizan desde el Estado para erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito educativo, no sólo por la necesidad de generar condiciones de protección para las niñas, adolescentes y mujeres que enfrentan violencia en este ámbito, sino -y principalmente- por el importante rol que juega el sistema educativo como agente socializador frente a la necesidad de modificar los patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación de las mujeres respecto a los hombres. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), cuenta con una Política de Equidad e Igualdad de Género, que orienta la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, a todos los niveles de la educación formal, tanto pública como privada.

Otros esfuerzos importantes de resaltar, desde instancias diferentes al MINEDUCYT, son la creación del Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de educación superior, elaborado por la Red de Mujeres Líderes de Educación Superior (REDLIES) y presentado en septiembre de 2019.

Desde la Universidad de El Salvador (UES), se han impulsado importantes esfuerzos frente a la VCM, destacando las acciones que se presentan a continuación: i) La red de Investigación en Diferenciales de Género de la UES, ha elaborado el estudio “La Universidad de El Salvador como Espacio de Reproducción de la Violencia de Género”. Publicado en mayo de 2019, ii) La primera Maestría en Estudios de Género a nivel nacional, dio inicio en septiembre de 2019; producto de un esfuerzo coordinado entre la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, el Centro de Estudios de Género de la UES y la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local.

3. Aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de la mujer [párrafos 40 (o) a (mm)]

¿Qué medidas se han adoptado para promover el trabajo doméstico y el cuidado remunerado decente en los sectores público y privado?

El Estado salvadoreño, con la finalidad de mejorar las condiciones para el ejercicio del trabajo doméstico y el cuidado remunerado decente, y con base legal establece lo siguiente:

Decreto Ejecutivo No. 74¹³. “Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos”. El cual amplía el Régimen del Seguro Social, permitiendo el acceso de este sector de la población trabajadora a la seguridad social.

Por otra parte, en el 2018, por medio del DL No. 20¹⁴, se aprobó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores, según esta disposición, los empleadores tienen el deber de proporcionar salas cunas a los hijos e hijas de sus trabajadores, que van de 4 meses a 3 años durante el tiempo que dure la jornada laboral de su padre o madre a fin de procurar un ambiente adecuado para su desarrollo integral. Esta medida aporta en dos sentidos; en primer lugar permite que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o desean desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin discriminación y en la medida de lo posible sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales; y en segundo lugar garantiza la institucionalización de espacios para el desempeño del trabajo del cuidado remunerado desde el empleo formal.

La entrada en vigencia de dicha normativa se prorrogó inicialmente hasta el 1° de enero de 2021, sin embargo se prorroga nuevamente la entrada en vigencia para el 1° de enero de 2022; esto debido a la emergencia nacional por la pandemia COVID-19. La prórroga tiene como finalidad otorgar a empleadores públicos y privados, un margen de tiempo para la adecuación de estos espacios a las condiciones de la nueva normalidad, y así garantizar un servicio de calidad para los niños y niñas.

¿Qué acciones e inversiones se han realizado para apoyar la infraestructura y los servicios de protección y atención social sensibles al género?

¹³ Presidencia de la República. Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos. Decreto Ejecutivo No. 74, 31 de mayo de 2010. Disponible en: <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2010-06-junio/01-06-2010.pdf>

¹⁴ Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley Especial para la Regulación e Instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores. Decreto Legislativo No. 20, 31 de mayo de 2018. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/3465>

El ISDEMU, como instancia rectora, en 2016 pone en funcionamiento el Sistema Nacional de Atención (SNA) para mujeres que enfrentan violencia, que constituye un mecanismo de gestión y articulación interinstitucional a nivel nacional, para la atención integral y especializada de las mujeres que enfrentan violencia por razón de género. El SNA está integrado por las instituciones que tienen responsabilidad de brindar atención especializada de acuerdo a lo establecido en la LEIV. El SNA tiene como propósitos: a) Prestar servicios integrales y especializados a mujeres con el fin de atender, proteger y restablecer sus derechos vulnerados; b) Fortalecer la capacidad de respuesta institucional en la ruta de atención en todos los casos de violencia contra las mujeres; c) Garantizar la aplicación de medidas cautelares a favor de las víctimas.

El Art. 25 de la LEIV establece que deben instalarse las Unidades Institucionales de Atención Especializadas (UIAEM) en las siguientes instituciones y sus correspondientes delegaciones departamentales: Corte Suprema de Justicia (CSJ), Fiscalía General de la República (FGR), Procuraduría General de la República (PGR), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Policía Nacional Civil (PNC), Instituto de Medicina Legal (IML) y Ministerio de Salud (MINSAL), y otras que tengan competencia en la materia.

Las UIAEM, tienen como finalidad brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad, con atención con calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis; así como también, asesorar e informar a las víctimas sobre los derechos que les asisten, las medidas relativas a su protección y seguridad, los servicios de emergencia y acogida, incluido la del lugar de prestación de estos servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias.

En términos de infraestructura se realizó un sondeo de las condiciones físicas de los espacios para la atención, así como de las condiciones de privacidad y los recursos para brindar la atención; tanto de las usuarias como de niñas, niños y adolescentes que suelen acompañar.

¿Qué medidas específicas se han implementado para promover el ingreso, reingreso y avance de la mujer en el mercado laboral?

El Programa Ciudad Mujer, a cargo del Ministerio de Desarrollo Local (MINDEL), ofrece servicios de orientación para la autonomía económica de las mujeres en los centros de Ciudad Mujer en los territorios; a través de las instituciones que forman parte del Módulo de Autonomía Económica¹⁵.

Los servicios que ofrece el Módulo de Autonomía Económica son: intermediación laboral e información, asesoría y gestiones sobre protección de derechos laborales, bolsas de trabajo, capacitación, formación vocacional y técnica, servicios de microcréditos con tasas competitivas, educación financiera, asistencia técnica para el fomento del emprendedurismo (desarrollo de micro y pequeñas empresas), y espacios de promoción en comercialización con mujeres emprendedoras (ferias).

Se cuenta a través de los diferentes mecanismos de intermediación laboral (Bolsas de empleo, Ferias de empleo, Ventanillas en Ciudad Mujer).

Por otro lado, se desarrollan de manera continua procesos de formación profesional dirigida a mujeres, jóvenes y población en condiciones de vulnerabilidad¹⁶. El objetivo de estos programas es que las y los participantes logren el dominio de las competencias laborales para un primer empleo y con ello impactar en la inserción laboral o el autoempleo. Algunos de los programas dedicados para esta población son: Programa Hábil Técnico Permanente, Programa Empresa Centro, Programa Caminos de la Juventud, Programa Empresarios Juveniles, entre otros.

Además de estas acciones, se realizaron coordinaciones interinstitucionales para el fomento de la Autonomía Económica, las cuales tienen por objetivo el desarrollo de acciones que fortalezcan y promuevan la autonomía económica de las mujeres en condición de vulnerabilidad: En junio de 2021, se firma Convenio de Cooperación entre BANDESAL e ISDEMU; en julio de 2021, se firma Convenio de Cooperación entre FOSOFAMILIA e ISDEMU; en agosto de 2021, se firma Convenio de Cooperación entre CONAMYPE e ISDEMU; en septiembre de 2021, se firma Convenio de Cooperación entre Banco Hipotecario e ISDEMU.

¹⁵ Las instituciones que integran el Módulo de Autonomía Económica son: Ministerio de Desarrollo Local, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, Banco de Fomento Agropecuario, Banco de Desarrollo de El Salvador, Ministerio de Agricultura y Ganadería, y Defensoría del Consumidor.

¹⁶ Se refiere a grupos de beneficiarios/as con algunas de las siguientes características: Desempleados y subempleados; Mujeres jefas de hogar, madres solteras; Grupos en riesgo social; Trabajadores activos o cesantes con necesidades de reconversión laboral; Trabajadores activos con necesidades de formación para la generación de ingresos complementarios; Trabajadores de microempresas; Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo.

5. Gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de la mujer [párrafos 40 (rr) a (ss)]

¿Qué acciones específicas se han tomado para apoyar el acceso de las mujeres al desarrollo de habilidades y al trabajo decente en campos emergentes, incluida ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas?

La Secretaría de Innovación implementa, la Agenda Digital El Salvador 2020-2030, a través de su eje 2. Innovación, Educación y Competitividad, ha marcado la pauta para el desarrollo de acciones que disminuyan la brecha tecnológica de género. El punto 2.7.3. afirma el compromiso del Estado salvadoreño en la promoción de la equidad de género a través del empoderamiento de las niñas y mujeres como líderes y tomadoras de decisiones en el ámbito tecnológico¹⁷.

En relación a este eje, se ha desarrollado el proyecto "Laboratorio de Steam", el cual significó la inversión de más de 50 mil dólares para la creación de dos aulas STEAM en un centro educativo. El objetivo de este proyecto es el fomento de la innovación y el uso de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje en más de 1,300 estudiantes, desarrollando nuevas competencias y garantizando la reducción de la brecha tecnológica en niños y niñas con edades entre los 3 y 19 años.

7. Fortalecimiento del papel del sector privado en el empoderamiento económico de la mujer [párrafos 40 (bbb) a (eee)]

¿Qué esfuerzos se han realizado para alentar a las empresas e instituciones privadas para incorporar las consideraciones de igualdad de género en las políticas y prácticas?

Se destaca la realización de la prueba piloto del Programa de Certificación Sellos de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral, denominado IGUAL-ES, el cual se consolidó mediante la conformación de la Alianza para la Igualdad Laboral entre ISDEMU, MTPS y Ministerio de Economía (MINEC).

Este programa 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.

Desde julio de 2021, el ISDEMU participa en una coordinación interinstitucional con el MINEC y el Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN) para realizar la promoción de la Norma Técnica Salvadoreña de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral (NTS 03.116.01:21), con el objetivo de acelerar la aplicación de la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género y la integración de los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas por las instituciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias. Esta iniciativa pretende abarcar también al sector privado.

¿Qué medidas se han tomado para aumentar la inversión y el apoyo a las mujeres emprendedoras?

Desarrollo del Proyecto "Fortalecimiento de las capacidades productivas, autonomía y derechos económicos de las mujeres, en zonas rurales y urbanas de municipios priorizados, a nivel nacional", ejecutado por ISDEMU. Este proyecto tiene como objetivo: Fortalecer las capacidades de mujeres de municipios priorizados, a través de iniciativas productivas que contribuyan a su autonomía, empoderamiento económico y la promoción de sus derechos. Con este proyecto se busca beneficiar a mujeres de los Consejos Consultivos; que son espacios de articulación, orientados a la participación ciudadana de las mujeres desde su condición y posición.

El proyecto está planteado en el marco de los Derechos económicos, sociales y culturales (DESC), en él se conjugan dos ámbitos de vital importancia para el fortalecimiento de capacidades: 1) La autonomía económica, que se persigue por medio de las iniciativas productivas; y 2) El empoderamiento, orientado al conocimiento de los derechos humanos de las mujeres, y en estrecha relación con la autonomía económica.

¹⁷ Secretaría de Innovación. Gobierno de El Salvador. Disponible en: <https://www.innovacion.gob.sv/downloads/Agenda%20Digital.pdf>

Por otra parte, el Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL) ha desarrollado acciones para el empoderamiento de las mujeres. Entre ellas: Se realizó una jornada sobre Socialización de servicios y productos financieros de BANDESAL, dirigidos a Personal técnico y de coordinación de las 14 Oficinas de Gestión Territorial de ISDEMU (enero 2021); se ejecutaron 15 jornadas de Educación Financiera y divulgación de servicios y productos financieros de BANDESAL, dirigido a mujeres lideresas y Población LGTBIQ+ con emprendimiento e iniciativas de negocio (enero – junio 2021); se desarrollaron dos jornadas en materia de Autonomía Económica de las Mujeres y Divulgación de servicios y productos financieros. (julio 2021); en coordinación con Ministerio de Cultura (MICULTURA) y BANDESAL, se han desarrollado dos Ferias de Mujeres Emprendedoras, con el objetivo de habilitar espacios para la comercialización de productos y servicios de mujeres lideresas y población LGTBIQ+; se instaló una ventanilla de atención y orientación de clientes potenciales que consultan por opciones de financiamiento, en el departamento de Sonsonate (abril 2021).

Se inició el proceso de coordinación y seguimiento con mujeres del Colectivo de Mujeres ex trabajadoras de la Fábrica Florenzi a través de las siguientes acciones: Atención psicológica y asesoría legal por medio de la Dirección de Atención Especializada de ISDEMU; gestión y entrega de ayuda humanitaria (Paquetes alimentación) (Dos entregas); se coordinó asistencia médica para 10 mujeres de la Cooperativa, en Ciudad Mujer San Martin, esto en coordinación con MINDEL-FISDL / Ciudad Mujer San Martin; formación especializada en materia de Empresarialidad Femenina, en coordinación con CONAMYPE; elaboración y validación de los estatutos para la conformación de la Cooperativa Mujer Avanza, coordinado por CONAMYPE, y con apoyo del INSAFOCOOP e ISDEMU; desarrollo de una Jornada sobre Liderazgo de las Mujeres contando con la participación de 15 mujeres, que integran las diferentes comisiones de la Cooperativa.

Finalmente, CONAMYPE, está desarrollando un proceso de fortalecimiento de capacidades con integrantes de la Cooperativa en otras temáticas como: Plan de negocios, costeo, entre otros; que finaliza en la primera semana de septiembre de 2021.