

# Mapeo de leyes, políticas públicas y programas para la inserción laboral femenina en El Salvador

Lidia Vásquez<sup>1</sup>

## Resumen

El objetivo del presente documento es identificar las leyes, políticas nacionales y programas que inciden en la inserción laboral femenina en El Salvador. Para ello, se ha llevado a cabo una revisión de las leyes que regulan el mercado laboral. Así mismo, tomando en cuenta los factores que facilitan y restringen a las mujeres tener acceso a un trabajo ‘favorable’ según Beneke de Sanfeliú, et. al (2015), se revisan las políticas nacionales y sus diferentes programas, identificando aquellos que inciden en uno o más de estos factores, promoviendo el empoderamiento económico femenino. Con base en la revisión realizada, se considera que en los últimos años se han llevado a cabo esfuerzos por crear políticas nacionales y programas específicos para mejorar la inserción laboral femenina y aumentar su empoderamiento. Además, se cuentan con leyes que velan por la no discriminación laboral por sexo y que velan por derechos en momentos de maternidad. En el mejor de los casos, estas dan cobertura real a las asalariadas formales. Dado que los indicadores laborales femeninos no han avanzado considerablemente en las últimas décadas, para analizar y reorientar, de ser necesario, a las políticas y programas actuales, se requiere comprender las necesidades que ellas tienen para lograr una inserción laboral favorable y avanzar económicamente.

**Palabras clave:** empoderamiento, políticas públicas, transversalización de género.

---

<sup>1</sup> Investigadora del Centro de Investigación y Estadísticas (CIE) de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).

## **Agradecimientos**

A Margarita Beneke de Sanfeliú, directora del Centro de Investigación y Estadísticas (CIE) de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), por sus comentarios al texto

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador México, Nicaragua y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autora: Lidia Vásquez

Esta publicación fue realizada con el apoyo de ONU Mujeres.

Diseño: L'Agencia

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diciembre, 2014



LOGO ONU MUJERES

## **Glosario de siglas**

AUP	Asentamientos Urbanos Precarios
BANDESAL	Banco de Desarrollo de El Salvador
BFA	Banco de Fomento Agropecuario
CBI	Centros de Bienestar Infantil
CDI	Centros de Desarrollo Infantil
CDMyPE	Centro de Desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas
CONAMYPE	Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
CSR	Comunidades Solidarias Rurales
CSU	Comunidades Solidarias Urbanas
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FISDL	Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local
FONDEPRO	Fondo de Desarrollo Productivo
FOSOFAMILIA	Fondo Solidario para la Familia Microempresaria
FUSADES	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
GOES	Gobierno de El Salvador
ICRW	Centro Internacional de Investigación de las Mujeres (por su sigla en inglés)
IFPRI	Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (por su sigla en inglés)
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISNA	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia
LIE Mujeres	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
MINEC	Ministerio de Economía
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
PATI	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso

PNIEMS	Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas
PNE	Política Nacional de Emprendimiento
PNM	Política Nacional de las Mujeres
RNPN	Registro Nacional de las Personas Naturales
SPSU	Sistema de Protección Social Universal
STP	Secretaría Técnica de la Presidencia
VEF	Ventanillas de Empresarialidad Femenina

# Índice

1. Introducción .....	7
2. Marco conceptual .....	7
3. Las mujeres en el mercado laboral: el contexto salvadoreño .....	9
4. Marco regulatorio relativo al empleo y el empoderamiento económico de las mujeres .....	13
4.1. <i>Constitución de la República</i> .....	15
4.2. <i>Código de Trabajo</i> .....	16
4.3. <i>Ley del Seguro Social</i> .....	20
4.4. <i>Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos</i> .....	20
4.5. <i>Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer</i> .....	21
4.6. <i>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres</i> .....	21
4.7. <i>Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna</i> .....	21
5. Políticas y programas que inciden en el empoderamiento económico femenino .....	22
5.1. <i>Políticas y planes nacionales</i> .....	22
5.2. <i>Programas</i> .....	24
6. Valoraciones .....	32
6.1. <i>Factores facilitadores</i> .....	33
6.2. <i>Restricciones</i> .....	34
Bibliografía .....	37

## 1. Introducción

Este documento recoge los resultados de una investigación que tuvo como objetivo hacer un mapeo de políticas laborales y sociales en El Salvador para identificar las restricciones y las ventajas existentes para una mejor inserción de las mujeres salvadoreñas en el mercado de trabajo. Las leyes, las políticas y los programas incluidos en el mapeo fueron escogidos según el criterio de si facilitan o restringen el empoderamiento económico de las mujeres.

Se incluyeron en el mapeo políticas nacionales, así como normativas laborales y programas nacionales y locales que abordan la regulación de condiciones laborales y horarios, acceso a servicios de cuidado de hijos e hijas para los/as trabajadores/as, acceso al crédito, normativas y costumbres relacionadas con la “trabajadora ideal” que dificultan el desarrollo laboral de mujeres con responsabilidades familiares, entre otros temas.

La primera sección de este documento describe el marco conceptual del cual se partió para escoger las políticas, los programas y las normativas incluidos en el presente mapeo; la segunda sección describe el mercado laboral actual en el país y, de manera particular, la posición de las mujeres en él, así como las dificultades que pueden enfrentar. La tercera sección resume las normativas laborales con las que se cuenta actualmente, describiendo las que afectan especialmente a las mujeres salvadoreñas; la cuarta, resume las políticas públicas y los programas nacionales y locales que inciden en la autonomía femenina. En la última sección se presentan conclusiones generales sobre las políticas y las normativas ya existentes.

## 2. Marco conceptual

El trabajo tomó como marco el establecido por el Centro Internacional de Investigación de las Mujeres (ICRW, por su sigla en inglés), adoptando la definición de empoderamiento económico “la capacidad para tener éxito y avanzar económicamente, y el poder para tomar y ejercer decisiones económicas” (Golla et al., 2011, pág. 4)<sup>2</sup>.

El empoderamiento económico tiene dos dimensiones:

- Para **lograr el éxito y avanzar económicamente** una mujer requiere de habilidades y recursos para competir en el mercado, así como un acceso igualitario a las instituciones económicas.
- Para **tener poder y agencia** para beneficiarse de las actividades económicas las mujeres deben tener la habilidad de tomar y ejercer sus propias decisiones y controlar sus recursos y ganancias.

---

<sup>2</sup> Traducción propia del inglés: “A woman is economically empowered when she has both the ability to succeed and advance economically and the power to make and act on economic decisions”.

Las dos dimensiones están conectadas pues ambas son necesarias para alcanzar una vida mejor para las mujeres y sus familias. El avance económico promueve el poder y la agencia. Al mismo tiempo, cuando una mujer es capaz de controlar y compartir el uso de sus recursos (poder) y definir y ejercer sus decisiones (agencia), está más capacitada para avanzar económicamente.

Para lograr empoderarse económicamente, las mujeres necesitan también recursos, individuales o de la comunidad, que no son solo los financieros y monetarios:

- Capital humano (educación, habilidades, entrenamiento, etcétera)
- Capital financiero (ahorros, préstamos)
- Capital social (redes, mentores)
- Capital físico (tierra, maquinaria)

Las “reglas del juego” son definidas por las normas y las instituciones. Estas componen los sistemas organizacionales y sociales que gobiernan las actividades y median las relaciones entre individuos en un ambiente económico y social. Además, influyen en la forma de usar y distribuir los recursos.

- Las normas incluyen roles definidos de género, tabúes, prohibiciones y expectativas, tales como si es apropiado que las mujeres estén en espacios públicos, trabajen en ciertas ocupaciones o manejen dinero.
- Las instituciones incluyen estructuras legales y políticas, de mercado, sistemas económicos, de educación, etcétera.

Parte importante del empoderamiento económico es la posibilidad de que la mujer participe del mercado laboral y que lo haga de una manera favorable<sup>3</sup> (avance económico), y de que tome sus propias decisiones con respecto a su participación laboral (poder y agencia). En El Salvador existen factores identificados que facilitan o restringen la inserción y la participación laboral de las mujeres que son apoyados o contrarrestados por leyes, políticas o programas existentes. Estos factores se relacionan con los recursos que puedan tener los individuos o la comunidad y su interacción con el “terreno de juego” definido por las normas y las instituciones.

Entre los factores considerados como facilitadores se encuentran (Beneke de Sanfeliú et al., 2015):

- Capital humano: tener un mayor nivel de escolaridad incrementa la probabilidad de encontrarse con un trabajo favorable como asalariada formal o como trabajadora por cuenta propia.
- Sector de empleo: el sector donde se trabaja también es relevante. Se identifica que hacerlo en los sectores de servicios considerados de “alta

---

<sup>3</sup> Beneke de Sanfeliú et al. (2015) definen tres estados favorables en el mercado laboral: (1) empleo asalariado formal, (2) trabajo por cuenta propia no agrícola, con ingreso laboral por encima del salario mínimo legal y (3) trabajo por cuenta propia agrícola en el que se obtiene un ingreso laboral por encima del salario mínimo legal.



complejidad”<sup>4</sup> y en el sector de la construcción también incide en tener una ocupación favorable.

- Acceso a capital: tener acceso a ahorros, financiamiento u otros ingresos del hogar (como por ejemplo, remesas) incide en que las mujeres emprendedoras logren avanzar económicamente.
- Apoyo en el cuidado: las mujeres que tienen un apoyo en sus actividades de cuidado y trabajo doméstico logran insertarse en el mercado laboral de una mejor manera.

Entre las restricciones que se identifican se encuentran:

- Poca experiencia laboral: los empleadores exigen que los candidatos para sus plazas disponibles cuenten con experiencia laboral. Sin embargo, muchas mujeres tardan en insertarse en el mercado de trabajo, o salen temporalmente de él, debido a embarazos y a las actividades de cuidado que asumen al tener hijos/as menores en el hogar, así como otras personas dependientes.
- Rigidez laboral: dado que las actividades domésticas y de cuidado requieren parte de su tiempo productivo, muchas mujeres buscan ocupaciones cuya flexibilidad les permita compaginar sus vidas laborales con sus responsabilidades en el hogar.
- Aspectos culturales (normas sociales): en el hogar tradicional, es el hombre quien toma el rol de poder y llega incluso a tomar decisiones que inhiben el empoderamiento de las mujeres, tales como seguir educándose o salir a trabajar. Además, es la mujer la encargada de todo lo relacionado con el hogar, lo cual incluye actividades domésticas y de cuidado. En esa misma línea, la maternidad es considerada como un motivo de peso para permanecer en el hogar.

Ninguna ley, política o programa es capaz de abarcar todos los factores antes expuestos. Siempre deben enfocarse en uno o varios de ellos, tomando en cuenta recursos, plazos, condiciones locales y lo que otras organizaciones están haciendo.

Se identifican entonces leyes, políticas y programas que de manera aislada o articulada potencian o minimizan tanto los factores considerados facilitadores, como aquellos que se consideran una restricción.

### **3. Las mujeres en el mercado laboral: el contexto salvadoreño**

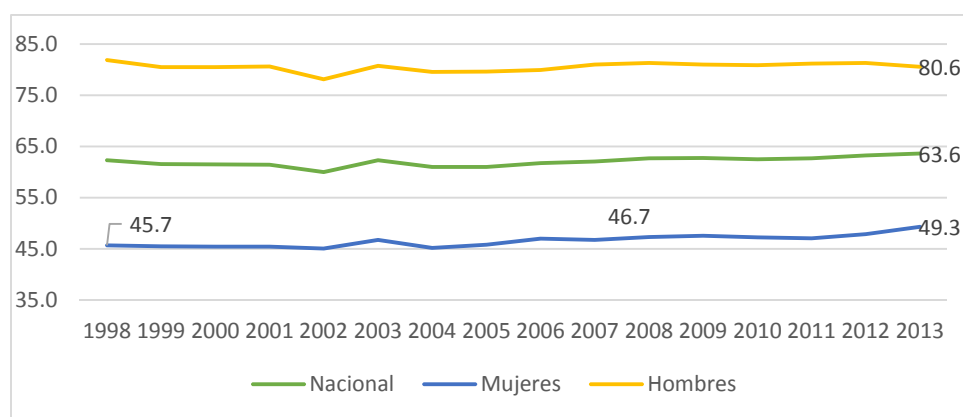
Tal como se puede apreciar en la Gráfica 1, en El Salvador la participación laboral femenina creció levemente entre 1998 y 2013. En 1998 esa participación era de 45,7% (en 2007 había sido de 46,7%). En 2013, 49,3% de las mujeres salvadoreñas en edad de trabajar participaban en el mercado laboral. Comparando con la participación laboral masculina

---

<sup>4</sup> Los servicios de alta complejidad incluyen suministro de electricidad, gas y agua, transporte, almacenamiento, telecomunicaciones, servicios financieros y administración pública.

(80,6%), se puede constatar que existe una brecha marcada en el mercado de trabajo, que se ha mantenido a lo largo del tiempo.

**Gráfica 1. Participación en el mercado laboral  
Mujeres y hombres (1998-2013)**



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) 1998-2013.

En el Cuadro 1 se aprecia que el desempleo femenino es menor que el masculino: 4,7% y 6,8%, respectivamente. Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres subempleadas<sup>5</sup> es mayor: en 2013, de las mujeres ocupadas, 35,8% se encontraba en el subempleo. Lo mismo pasaba con 29,6% de los hombres ocupados. Además, el grado de formalidad, tanto para mujeres como para hombres es bajo: solo 27,6% y 31,1%, respectivamente, cotizan a algún tipo de seguridad social.

**Cuadro 1. Mercado laboral. Año 2013. (%)**

	Mujeres	Hombres	Nacional
Participación laboral <sup>1/</sup>	49,3	80,7	63,6
Ocupados/as <sup>2/</sup>	95,3	93,2	94,1
Ocupados/as plenos/as <sup>3/</sup>	64,2	70,4	67,5
Subempleados/as <sup>3/</sup>	35,8	29,6	32,5
Desocupados/as <sup>2/</sup>	4,7	6,8	5,9
Formalidad <sup>4/</sup>	27,6	31,1	29,6

1/ Proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) sobre la población en edad de trabajar (PET, mayores de 16 años).

2/ Porcentaje de los/as ocupados/as o desocupados/as sobre la PEA.

3/ Porcentaje de los/as ocupados/as plenos/as o subempleados/as sobre el total de ocupados/as. Se define como subempleada a aquella persona que trabaja menos de 40 horas semanales y/o percibe una

<sup>5</sup> Una persona está subempleada cuando trabaja menos horas de las que podría estar trabajando (40 horas semanales) o cuando su remuneración es menor al salario mínimo.

remuneración menor al salario mínimo legalmente establecido. Los/as ocupados/as plenos/as son aquellos/as que cumplen con ambas características.

4/ Definida por aquellos/as empleados/as que cotizan al seguro social. Porcentaje calculado sobre total de los ocupados/as.

Fuente: elaboración propia con datos de DIGESTyC, 2013.

En el Cuadro 2 queda claro que las categorías de ocupación en las que mujeres y hombres se insertan no difieren grandemente. Los hombres trabajan principalmente como asalariados (62,4%) y por cuenta propia (24,5%). Las mujeres también lo hacen como asalariadas (41,4%) y por cuenta propia (37,4%) o en el servicio doméstico (9,6%). Esta última actividad es casi exclusivamente femenina: menos de 1% de los hombres trabaja en el servicio doméstico.

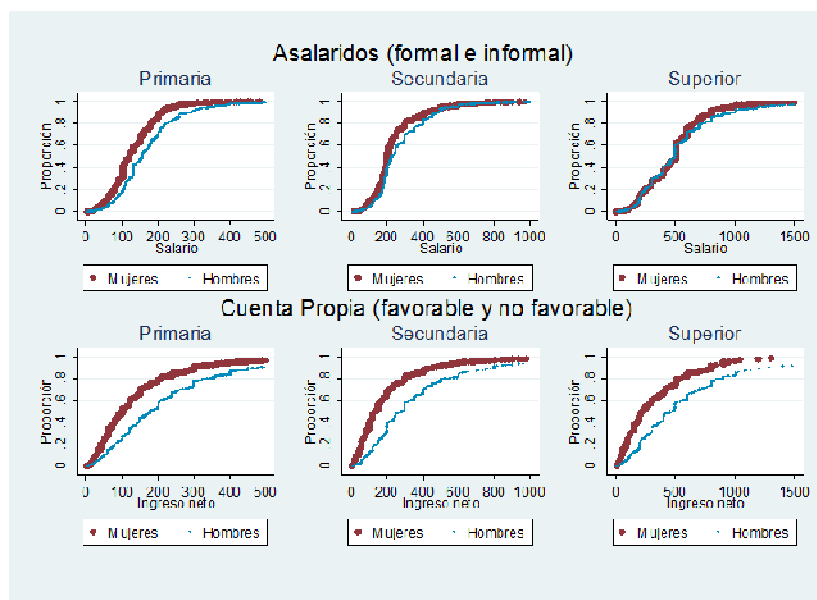
**Cuadro 2. Categoría ocupacional, por sexo  
Año 2013. (% de ocupados/as)**

	Mujeres	Hombres	Nacional
Patrón/na	3,1	5,2	4,1
Cuentapropista	37,4	24,5	30,5
Asalariado/a permanente	34,5	41,7	32,2
Asalariado/a temporal	6,9	20,7	16,8
Servicio doméstico	9,6	0,6	4,3
Familiar no remunerado	8,5	7,1	11,8
Aprendiz	0,0	0,3	0,3
Otros	0,1	0,1	0,1

Fuente: Beneke de Sanfeliú et al., 2015.

Beneke de Sanfeliú et al. (2015) estudian las brechas salariales entre mujeres y hombres por tipo de trabajo –asalariado o por cuenta propia– y por nivel educativo. Como se ve en la Gráfica 2, las brechas entre mujeres y hombres asalariadas/os son menores que las de los/as trabajadores/as por cuenta propia. Es más, a medida que aumenta el nivel educativo de los/as asalariados/as, las brechas tienden a desaparecer. Este no es el caso de los/as trabajadores/as por cuenta propia, cuya brecha salarial se mantiene, e incluso parecería aumentar, a medida que aumenta su nivel educativo.

**Gráfica 2. Brecha salarial de hombres y mujeres asalariados/as y trabajadoras/es por cuenta propia por nivel de escolaridad**



Fuente: Beneke de Sanfeliú et al., 2015.

La división del trabajo tradicional se ve marcada en los sectores o las industrias en que mujeres y hombres trabajan. En 2013, las mujeres muestran una mayor representación en actividades de comercio, 42,7% frente a 19,5% de los hombres; en los servicios de baja complejidad<sup>6</sup>, 19,1% de las mujeres y 8,6% de los hombres; y en la maquila, 6,9% de las mujeres ante 2,7% de los hombres. En el caso de los hombres, la mayoría trabajan en el sector agrícola, 30,9% comparado con 4,5% de las mujeres; seguido por manufactura y construcción, 19% y 10,5%; y servicios de alta complejidad, 19,4% de los hombres frente a 16,4% de las mujeres (Beneke de Sanfeliú et al., 2015).

El porcentaje de mujeres inactivas es 2,6 veces más alto que el de los hombres: 50,7% y 19,4%, respectivamente. Las razones por las que se mantienen inactivos/as difieren entre hombres y mujeres, tal como lo muestra el Cuadro 3. El 67,7% de las mujeres indica que no buscó trabajo debido a su trabajo doméstico o por obligaciones personales. El 16,2% porque estudia y el 11,1% tiene alguna discapacidad o enfermedad. De los hombres, en cambio, 42,8% menciona que se encuentra estudiando, 26,7% que tiene una discapacidad o una enfermedad y 9,9% que está jubilado. Apenas 4,8% de los hombres menciona el trabajo doméstico como una razón para encontrarse fuera del mercado laboral (Beneke de Sanfeliú, 2015). Esto apoya el razonamiento de que es la mujer quien se apropia del rol de cuidado del hogar y ayuda a explicar por qué un alto porcentaje de ellas se encuentran fuera del mercado laboral.

<sup>6</sup> Se dividen conceptualmente las actividades de servicio en servicio de alta y baja complejidad. Los de alta complejidad incluyen suministro de electricidad, gas y agua, transporte, almacenamiento, telecomunicaciones, servicios financieros y administración pública. Los de baja complejidad incluyen servicios comunales, sociales y personales, así como, servicio doméstico.

**Cuadro 3. Razones para no buscar trabajo, por sexo. Año 2013**  
(% de los ocupados)

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajo doméstico o por obligaciones personales	67,7	4,8	51,2
Estudia	16,2	42,8	23,2
Discapacitados/as o con enfermedad	11,1	26,7	15,2
Está jubilado/a	3,3	9,9	5,0
Falta de conocimientos	0,6	3,3	1,3
Espera recolección de cosecha	0,3	5,7	1,7
Otros	0,9	6,9	2,4

Fuente: Beneke de Sanfeliú (2015).

La participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo baja; se encuentra condicionada por la división de trabajo tradicional, de forma que las mujeres se insertan en sectores económicos específicos. Además, un mayor porcentaje de mujeres, con respecto a los hombres, lo hacen por cuenta propia. En general, ellas tienen trabajos de menor calidad, lo cual también se refleja en una tasa de subempleo mayor que la de los hombres. Así mismo, el alto porcentaje de mujeres inactivas parece sugerir que ellas se apropian del trabajo no remunerado: más de dos de tres mujeres se mantienen fuera del mercado laboral por trabajo doméstico no remunerado y obligaciones personales.

#### **4. Marco regulatorio relativo al empleo y el empoderamiento económico de las mujeres**

La legislación vigente provee un marco de acción a las diferentes políticas y los distintos programas, así como a los/as empleadores/as. Las normas que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres y, en especial, a su inserción en el mercado laboral, están relacionadas por lo menos los siguientes aspectos:

- Discriminación laboral: en el momento de la contratación, con respecto a la remuneración y los beneficios.
- Flexibilidad laboral: medidas que incentivan o desincentivan el trabajo a tiempo parcial u otra modalidad flexible.
- Cuido primario de familiares dependientes: referentes a hijos/as, ancianos/as y enfermos/as, al acceso a guarderías en el lugar de trabajo, etcétera.
- Maternidad: descanso pre y posnatal, para lactancia, etcétera.

Además, se revisa la regulación del empleo doméstico –dado que, en gran parte, es una ocupación ejercida por mujeres– y las particularidades mismas del tipo de ocupación. Por ello, se explora si en el marco regulatorio existe definición de empleo doméstico y se regulan sus deberes y sus derechos.

En el Cuadro 4 se han recopilado los documentos normativos que inciden de una manera u otra en el empoderamiento económico de las mujeres en el país. Cada uno contiene una serie de disposiciones relacionadas con los aspectos mencionados.

**Cuadro 4. Cuerpos normativos salvadoreños<sup>7</sup>**

Documento	Descripción	Fecha de emisión	Fecha de la última reforma	Aspectos incluidos
Constitución de la República <sup>8</sup>	Ley primaria del país, contiene los principios básicos de convivencia, derechos y deberes de sus habitantes.	15/12/1983	12/06/2014	Discriminación laboral, cuidado primario de dependientes.
Código de Trabajo <sup>9</sup>	Tiene por objeto armonizar las relaciones entre patrones/as y trabajadores/as, estableciendo sus derechos y obligaciones.	23/06/1972	03/12/2013	Discriminación laboral, cuidado primario de dependientes, maternidad, empleo doméstico, flexibilidad laboral.
Ley del Seguro Social <sup>10</sup>	Definir la cobertura de seguridad social que debe tener el Seguro Social.	11/12/1953	23/5/1993	Maternidad
Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos <sup>11</sup>	Amplía el Régimen del Seguro Social a los/as trabajadores/as domésticos/as.	1/06/2010	N/A	Maternidad
Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Su objeto es normar la existencia del ISDEMU.	29/02/1996	20/04/2012	Discriminación laboral

<sup>7</sup> Cuadro actualizado a Diciembre 2014

<sup>8</sup> Constitución de la República de El Salvador. Decreto N° 38, Diario Oficial N° 234, 1983.

<sup>9</sup> Código de Trabajo de El Salvador. Decreto N° 15, Diario Oficial N° 142, tomo 236, 1972.

<sup>10</sup> Ley del Seguro Social (1953). Decreto No. 1263. Diario Oficial No. 226. Tomo 161. San Salvador.

<sup>11</sup> Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos (2010). Decreto No. 74. Diario Oficial 101. Tomo No. 387. San Salvador.

Documento	Descripción	Fecha de emisión	Fecha de la última reforma	Aspectos incluidos
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE) <sup>12</sup>	Crea las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y la ejecución de las políticas públicas para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y el goce de los derechos consagrados legalmente.	17/03/2011	20/04/2012	Discriminación laboral
Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna <sup>13</sup>	Establece las medidas necesarias para promover, proteger y mantener la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses y la lactancia prolongada hasta los 2 años de edad, asegurando los beneficios y el aporte indispensable para la nutrición, el crecimiento y el desarrollo integral del/de la lactante.	12/08/2013	N/A	Maternidad

#### ***4.1. Constitución de la República***

La Constitución de la República de El Salvador, en su sección segunda, Art. 37, “Trabajo y Seguridad Social”, aborda la cuestión laboral estableciendo que “el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio”, recogiendo de manera general los diferentes derechos y las diversas obligaciones de trabajadores/as y empleadores/as.

Se recalcan los siguientes puntos dispuestos en la ley primaria salvadoreña:

1. Igualdad en remuneración sin importar sexo, raza, credo o nacionalidad (Art. 38, numeral 1).
2. Prohibición a menores y mujeres de trabajar en labores insalubres y peligrosas (Art. 38, numeral 10, párrafo final).
3. Derecho de la mujer trabajadora a descanso remunerado antes y después del parto y conservación del empleo (Art. 42).

<sup>12</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011). Decreto No. 645. Diario Oficial No. 70. San Salvador.

<sup>13</sup> Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna (2013). Decreto No. 404. Diario Oficial. No. 145. Tomo 400. San Salvador.

4. Obligación de los/as patrones/as de mantener cunas y lugares de custodia para los/as niños/as de sus trabajadores/as (Art. 42, segundo párrafo).

5. Protección en materia de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y demás prestaciones sociales para trabajadores/as agrícolas y domésticos/as (Art. 45).

## **4.2. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo, como ley secundaria, regula lo dispuesto en la Constitución en sus diferentes artículos. En términos generales, los derechos y las obligaciones de los/as trabajadores/as atañen a hombres y mujeres por igual, aunque existen ciertas medidas en las que se hace diferencia por sexo.

Con respecto al empoderamiento económico de las mujeres, es importante mencionar los artículos referentes a la discriminación laboral, a las actividades de cuidado en general, al estado de gravidez y la maternidad, al empleo doméstico y a la flexibilidad laboral.

### **Discriminación laboral**

En el Código de Trabajo se puede señalar lo siguiente:

- En el Art. 30 se establecen prohibiciones explícitas al patrono o la patrona. Entre ellas se distinguen:
  - Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador (numeral 12).
  - Exigir a las mujeres que solicitan empleo que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación (numeral 13).
- En el Art. 123 se establece la igualdad de remuneración: Los trabajadores que en una misma empresa o un mismo establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollan una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Con respecto al Art. 38, numeral 10 de la Constitución, que prohíbe el trabajo de menores y mujeres en labores peligrosas y/o insalubres, el Código de Trabajo, en los artículos 106 y 108, define y detalla esas labores.

- Art. 106: Son labores peligrosas las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estímase que el peligro que tales labores implican puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o



de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considérense labores peligrosas, por ejemplo, las siguientes:

a) Engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y las herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes.

c) Los trabajos subterráneos o submarinos.

ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes.

d) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares.

e) Los trabajos en minas y canteras.

f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles.

g) Los demás que se especifiquen en las leyes, los reglamentos sobre seguridad e higiene, las convenciones o los contratos colectivos, los contratos individuales y los reglamentos internos de trabajo.

• Art. 108: Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan, o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquellas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como:

a) las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;

b) toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

c) cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y

ch) las demás que se especifican en leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Estos últimos dos artículos, aun cuando en un principio denotan una visión proteccionista hacia la mujer por parte del Estado, establecen una división sexual del trabajo, ya que establecen que hay labores o tareas que no pueden ser llevadas a cabo por la mujer, debido a su sexo.

### **Actividades de cuidado**

Existen disposiciones relacionadas con las actividades de cuidado que los/as trabajadores/as necesitan realizar y se materializan como obligaciones del patrono (o la patrona) o el/la empleador/a:

- Licencia al trabajador para cumplir con obligaciones familiares en casos de muerte o enfermedades graves de cónyuge, ascendientes y descendientes (Art. 29, numeral 6, literal b). Esta licencia puede durar el tiempo que sea necesario; sin embargo, el/la patrono/a solamente está obligado/a a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de 15 días en un mismo año calendario. Esta disposición aplica a hombres y mujeres por igual.
- Licencia en caso de paternidad por nacimiento o adopción (Art. 29, numeral 6, literal d). Se concede una licencia por paternidad de tres días. Esta disposición es una reforma al Código de Trabajo llevada a cabo en 2013. Se considera que este es un pequeño paso, aunque tal vez no suficiente, para reconocer el rol del padre en el cuidado del hijo o de la hija recién nacido/a y a su cónyuge o pareja.

### **Estado de gravidez y maternidad**

Del Capítulo V de la Sección Cuarta del Código de Trabajo, “Del trabajo de las mujeres y los menores”, en su Sección Segunda, “Del trabajo de las mujeres”, se desprenden las siguientes disposiciones:

- Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado (Art. 110). Lo anterior tiene vigor después del cuarto mes de embarazo.
- Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado (Art. 113).

Al mismo tiempo, el Código de Trabajo, en el Libro Tercero, Título Primero, Capítulo II, establece prestaciones inmediatas a cargo “del patrono” por motivo de maternidad:

- Descanso por maternidad: Art. 309, párrafo 1. El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce

semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

- Descanso prenatal en caso de enfermedad: Art. 309, párrafo 2. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tiene derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente código. No se cuenta con una reglamentación que indique cuál es el período máximo de este descanso prenatal suplementario. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Los artículos 310 y 311 establecen detalles de esas prestaciones:

- Suspensión de contrato por necesidad de restablecimiento de maternidad: Art. 312, primer párrafo. Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36<sup>14</sup>, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

- Hora diaria para lactancia materna: Art. 312, segundo y tercer párrafo. Esta hora puede ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una. Además, esta hora debe ser contada como hora de trabajo y remunerada como tal.

## **Empleo doméstico**

El Código de Trabajo, en el Capítulo III, Título Segundo, regula el empleo doméstico en los hogares de la siguiente manera:

- Reconoce el contrato de trabajo verbal para el servicio doméstico (Art. 76). Además establece que el patrón está obligado a emitir una constancia de trabajo si el empleado lo requiriera.

- Se establece un tiempo mínimo de descanso (Art. 80). El descanso es de 12 horas, tomando en cuenta dos horas para las comidas. Además, se exige un día de descanso remunerado a la semana. Lo anterior implica una jornada cuatro horas más larga que la ordinaria.

- Trabajo en los días de asueto (Art. 81). Es obligación para el trabajador doméstico trabajar en días de asueto si así lo decide el patrono. Sin embargo, ese día se le dará una remuneración doble.

- Se establecen las causales de despido sin responsabilidad del patrono (Art. 83). Entre las causas de despido se encuentran: adolecer enfermedades

---

<sup>14</sup> La causa está establecida de la siguiente manera: “Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común”.

infectocontagiosas fuera del lugar donde presta sus servicios, tener malos hábitos que perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar o por actos graves de infidelidad o subordinación ante personas que habitan de forma permanente el hogar.

### **Flexibilidad laboral**

Existen ciertas disposiciones en el Código de Trabajo que inhiben la inserción laboral de mujeres que tienen como responsabilidad el cuidado y las actividades domésticas en su hogar.

- Los/as patronos/as se ven obligados/as a pagar un salario mínimo completo, aun cuando el trabajo fuese a tiempo parcial (Art. 147). Siempre y cuando la jornada laboral sea mayor a cinco horas se les deberá pagar con base en el salario mínimo estipulado para una jornada ordinaria de trabajo (la cual tiene ocho horas). En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado. Además, en los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono o la patrona asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

Adicionalmente, es importante recalcar que el Código de Trabajo no regula los trabajos de tiempo parcial y, con la disposición mencionada anteriormente, ocasiona que los/as patronos/as se desincentiven para crear plazas de entre cinco y ocho horas de jornada laboral.

De esta manera, la legislación laboral protege a las personas que tienen un trabajo formal; no les aplica ni a los/as ocupados/as por cuenta propia ni a los/as asalariados/as informales, ya que es este el único caso en que se vigila el cumplimiento de la ley.

### ***4.3. Ley del Seguro Social***

La cotización al seguro social es obligatoria para todos/as los/as trabajadores/as que dependan de un/a patrono/a (Art. 3). Además, la seguridad social cubre gradualmente los siguientes riesgos: (a) enfermedad, accidente común; (b) accidente de trabajo, enfermedad profesional, (c) maternidad; (ch) invalidez; (d) vejez; (e) muerte; y (f) cesantía involuntaria (Art. 2).

### ***4.4. Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos***

La incorporación de los/as trabajadores/as domésticos/as no es de carácter obligatorio. Estas personas tienen también ciertas restricciones con respecto al resto de los/as trabajadores/as: no pueden inscribir a su cónyuge como beneficiario, sino únicamente a sus hijos (Art. 2); solo gozan de subsidio económico por maternidad y para algunas patologías existe un período de seis meses de carencia de subsidio a partir del momento de la inscripción (Art. 3).

#### ***4.5. Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer***

Este cuerpo de ley da vida al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) que tiene por objeto diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer promoviendo, en tal sentido, el desarrollo integral de la mujer salvadoreña (Art. 3).

#### ***4.6 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres***

En 2011 se aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE, 2011). De acuerdo a su texto, esta ley se creó para fortalecer el marco institucional del ISDEMU, ya que establece que “es necesario contar con un instrumento legal que desarrolle el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamente la política de Estado para articular la acción de los órganos públicos a favor de la igualdad de mujeres y hombres de El Salvador”.

En el Capítulo IV de la ley, se establece la promoción y la protección de la igualdad y la no discriminación en los derechos económicos y laborales. Se indica que el Estado, a través del ISDEMU o de la institución que se considere conveniente, debe gestionar la creación y el fortalecimiento de empresas de mujeres, incluyendo incentivos a las instituciones crediticias para que fomenten programas especiales de emprendimiento económico para las mujeres. También se indican lineamientos para las políticas gubernamentales de empleo e inserción laboral para superar las desventajas de las mujeres en términos de desigualdad en el momento de la contratación en cuestiones salariales, por ejemplo.

#### ***4.7. Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna***

La Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna (2013) corrobora en su artículo 35 la obligación del patrono/de la patrona o empleador/a a permitir una hora diaria para la lactancia materna durante los primeros seis meses después del parto. Además, establece que es obligación del patrono o la patrona velar por el cumplimiento de esta disposición.

## **5. Políticas y programas que inciden en el empoderamiento económico femenino**

En El Salvador existen políticas, estrategias y programas que inciden en uno o varios de los factores que facilitan o restringen el empoderamiento económico de las mujeres. Para exponerlas, primero se detallan las políticas nacionales, las cuales tienen un carácter más político y estratégico, describiendo su objetivo y sus ejes principales, de acuerdo a los documentos oficiales. Algunas de estas políticas nacionales son expresamente dirigidas a la mujer y, en otras, uno de los ejes transversales es la igualdad de género o el desarrollo de la mujer, lo cual se ve reflejado en los programas vigentes.

Luego, se detallan programas que, de alguna manera, inciden en una o ambas dimensiones del empoderamiento económico femenino, ya sea potenciando los factores considerados como facilitadores o disminuyendo el efecto de los factores considerados como restricciones.

### ***5.1. Políticas y planes nacionales***

#### **Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019**

En el Plan de Gobierno actual, se da seguimiento al tema de género como un eje transversal. El Gobierno anterior (período 2010-2014) impulsó la Política Nacional de la Mujer y, desde su plan de gobierno estableció que “la desigualdad de género es uno de los desafíos más importantes a superar” (GOES, 2010). El Gobierno actual continúa en esta línea, definiendo que una de las poblaciones prioritarias en su plan de gobierno son “las mujeres, en concordancia con las obligaciones establecidas en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; en la Política Nacional de las Mujeres; en la Política para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS), los cuales provienen de gobiernos anteriores” (GOES, 2015).

Anteriormente, en el período 2004-2009, el Gobierno reconocía solamente la necesidad de crear oportunidades para las mujeres jefas de hogar y de ofrecerles apoyo en el cuidado de los niños, como los Centros de Bienestar Infantil, para que ellas pudieran dedicarse a su educación, su formación y la generación de ingresos. Sin embargo, no tomaban el género como un tema transversal de política pública.

#### **Política Nacional de las Mujeres**

El objetivo de la Política Nacional de las Mujeres (PNM) es “potenciar el desarrollo integral de las mujeres salvadoreñas en todos los espacios de la sociedad en condiciones de equidad y de igualdad con los hombres” (GOES, 2010).

La PNM contiene seis ejes temáticos: (1) autonomía económica, (2) vida libre de violencia, (3) educación incluyente, (4) salud integral, (5) cuidado y protección social y (6) participación ciudadana y política. Además, incluye dos ejes transversales: (a) gestión del conocimiento y (b) deconstrucción de los patrones culturales que fomentan la desigualdad (ISDEMU, 2011).

### **Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas**

El objetivo del Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS) es “garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y de la obligación del Estado de eliminar toda forma de discriminación que impide el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres salvadoreñas” (ISDEMU, 2012).

Este plan cuenta con siete áreas estratégicas: (1) autonomía económica, (2) educación incluyente (no sexista), (3) cuidado y protección social, (4) medio ambiente y gestión integral de riesgos, (5) salud integral, (6) vida libre de violencia contra las mujeres y (7) participación política y ciudadana. Además, incluye dos ejes transversales: (a) cultura para la igualdad y (b) información, estadísticas y presupuesto.

### **Política Nacional de Emprendimiento**

La Política Nacional de Emprendimiento (PNE) tiene como fin “fortalecer el ecosistema de emprendimiento de El Salvador a través de las diferentes acciones estratégicas de promoción y desarrollo del emprendimiento, fomento de una cultura emprendedora y la articulación institucional, que permitan crear emprendimientos con potencial de rápido crecimiento y que en el corto plazo nos permita contar con empresas competitivas que puedan integrarse a la economía local y nacional e impactar en los niveles de empleos e ingresos en la economía del país” (CONAMYPE, 2014).

Uno de sus ejes transversales es el “Enfoque de Género”, de modo que al diseñar planes, programas, proyectos, etcétera, se debe tomar en cuenta la existencia de brechas de género en la creación de empresas, en el acceso a los medios de capital y en la falta de oportunidades para la generación de ingresos y empleo.

### **Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer**

De acuerdo a la ley de creación, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) “es la institución responsable de formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales y además promover anteproyectos y reformas de ley que mejoren la situación legal de la mujer, sobre todo en la legislación

laboral. Tiene también el compromiso de propiciar la efectiva participación de las organizaciones de mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil”.

## **5.2. Programas**

En el Cuadro 5 se presentan 10 programas que se ha identificado que refuerzan los factores considerados como facilitadores y que ayudan a sobrellevar las restricciones que enfrentan las mujeres en su proceso de obtención de empoderamiento económico.

Cada una de las columnas detalla la siguiente información:

1. Programa: Nombre del programa.
2. Institución encargada: Institución a cargo de la implementación del programa.
3. Vinculación: Se establece la política o el programa con el que tiene un vínculo directo.
4. Objetivo: Se indica el objetivo del programa, de acuerdo a su planeación original.
5. Descripción: Se describe brevemente del programa, de acuerdo a su planeación original.
6. Beneficiarios/as: Se aclara a qué población va dirigido el programa.
7. Dimensión de empoderamiento económico: Con base en la documentación, se observan los objetivos y las acciones de cada programa, y se valora su incidencia en el poder y la agencia, el avance y el éxito económico o en ambas dimensiones del empoderamiento económico femenino.
8. Enfoque del programa: De acuerdo con las acciones que pretende llevar a cabo, se espera que el programa propicie los factores que facilitan que las mujeres se encuentren en un estado laboral favorable y/o que las apoye al sobrellevar las restricciones que enfrentan para lograr autonomía económica. De esta manera, se considera que el programa puede relacionarse con:
  - a. Capital humano: Se observa si el programa incentiva a mejorar la escolaridad de las beneficiarias, imparte conocimiento técnico y útil para el ámbito laboral, entre otros.
  - b. Acceso a capital: Se valora si el programa facilita el acceso a capital para las mujeres emprendedoras.
  - c. Apoyo en el cuidado: Se señala si el programa brinda a la mujer una alternativa para el cuidado de sus familiares dependientes mientras ella se dedica a otras actividades productivas.



d. Normas sociales: Se explora si el programa pretende modificar los constructos sociales referentes a las relaciones de poder en el hogar, la distribución de las tareas, los conceptos sobre la división sexual del trabajo, etcétera, que están presentes no solo en los/as ciudadanos/as en edad de trabajar sino también en empleadores/as y hacedores/as de políticas públicas.

e. Experiencia laboral: Se expresa si el programa permite y apoya a las mujeres obtener experiencia laboral significativa, ya sea proveyéndoles directamente oportunidades laborales o preparándolas para insertarse en el mercado de trabajo.

9. Evaluación de impacto: Se informa si el programa ha tenido evaluación de impacto. En caso afirmativo, se resumen los hallazgos principales de la evaluación.

**Cuadro 5. Programas relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres<sup>15</sup>**

Programa	Institución encargada	Vinculo con política o programa	Objetivo	Descripción	Beneficiarios/as	Dimensión Empoderamiento económico		Enfoque	Evaluación de impacto
						Avance o éxito económico	Poder y agencia		
Ciudad Mujer	Secretaría de Inclusión Social	Política Nacional de las Mujeres (PNM)	Garantizar los derechos fundamentales de las mujeres salvadoreñas por medio de servicios especializados como: salud sexual y reproductiva, atención integral a la violencia de género, empoderamiento económico y promoción de derechos.	El programa cuenta con cinco módulos principales que se desarrollan en cinco sedes: atención a la violencia de género, autonomía económica, salud sexual y reproductiva, educación colectiva y atención infantil. El módulo de autonomía económica está diseñado para fortalecer las capacidades productivas y empresariales de las mujeres y para facilitar su incorporación en los diferentes ámbitos productivos del país. Para ello, se coordinan las siguientes instituciones: CONAMYPE, INSAFORP, FOSOFAMILIA, BFA, MTPS, RNP.	Mujeres salvadoreñas	Sí	Sí	Capital humano/ Acceso a capital/ Normas sociales	En ejecución. La Secretaría Técnica de la Presidencia (STP) espera resultados para julio de 2015.
Empresarialidad Femenina	CONAMYPE	Ciudad Mujer	1. Fomentar la construcción y el ejercicio de la ciudadanía económica de las mujeres. 2. Contribuir al desarrollo económico territorial con enfoque de género.	Modelo de servicios diferenciados en el que el apoyo a las mujeres se realiza de acuerdo a la realidad y el contexto económico y social en el que se desenvuelven, con el objetivo de contribuir a su autonomía económica y su empoderamiento. Hay cinco Ventanillas de Empresarialidad Femenina (VEF), ubicadas en cada sede de Ciudad Mujer, donde se ofrecen servicios de información, asesoría empresarial, asistencia técnica, capacitaciones en autoestima, género, liderazgo, empoderamiento y gestión administrativa; asistencias técnicas especializadas para iniciar una	Mujeres empresarias mayores de 18 años	Sí	Sí	Capital humano	No hay.

<sup>15</sup> Cuadro actualizado a diciembre 2014

Programa	Institución encargada	Vinculado con política o programa	Objetivo	Descripción	Beneficiarios/as	Dimensión Empoderamiento económico		Enfoque	Evaluación de impacto
						Avance o éxito económico	Poder y agencia		
				empresa o fortalecerla; así como vinculación a programas nacionales y servicios de otras instancias gubernamentales que apoyen el desarrollo económico y social de las mujeres.					
Banca Mujer	Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL)	No	Promover la autonomía y la inclusión financiera de las mujeres empresarias, facilitándoles líneas de crédito y de garantía, y el fortalecimiento de capacidades con capacitación y asistencia técnica.	Otorgamiento de créditos a mujeres para capital de trabajo. Junto con el crédito se les ofrece capacitación enfocada en temas de liderazgo, motivación y educación financiera, y asistencia técnica en temas orientados al desarrollo empresarial. Además, se espera que este programa articule alianzas con instituciones financieras como el Banco de Fomento Agropecuario y el Banco Hipotecario y con instituciones de gobierno como MINEC, CONAMYPE/CDMYPE, Ciudad Mujer, FONDEPRO, ISDEMU y alcaldías.	Mujeres empresarias mayores de 18 años	Sí	Sí	Capital humano/ Acceso a capital	No hay.
Centros de Formación y Producción de la Mujer	Gobiernos locales en convenio con el ISDEMU	PNM	Contribuir al desarrollo integral de las mujeres, fomentando la corresponsabilidad de las actividades familiares y productivas con equidad de género.	Los Centros de Formación ofrecen oportunidades de capacitación a las mujeres salvadoreñas para su inserción productiva, preparándolas técnicamente en los siguientes oficios: cosmetología, corte y confección, manejo de máquinas manuales e industriales, cocina y panadería, manualidades, pastelería-repostería, informática, entre otros.	Mujeres salvadoreñas, a nivel municipal	Sí	No	Capital humano	No hay.
Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y Centros de Bienestar Infantil (CBI)	Gobiernos locales en convenio con el ISNA	No	S/d	Los CDI proporcionan atención integral a la población beneficiaria mediante servicios básicos de alimentación, salud y educación.	Niños y niñas entre 3 meses y 6 años de edad	No	Sí	Apoyo al cuidado	No hay.

Programa	Institución encargada	Vinculo con política o programa	Objetivo	Descripción	Beneficiarios/as	Dimensión Empoderamiento económico		Enfoque	Evaluación de impacto
						Avance o éxito económico	Poder y agencia		
Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI)	FISDL y participación de INSAFORP y STP	SPSU <sup>16</sup> -CSU	Con el PATI se busca atender las demandas de ingreso y empleabilidad de la población pobre y más vulnerable de las áreas urbanas del país, con énfasis especial en jóvenes y jefas de hogar, quienes por la crisis financiera ven agudizada su situación de precariedad y se vuelven aún más vulnerables.	El programa consiste en la participación en la ejecución de proyectos comunitarios, donde la persona recibe un apoyo económico de \$100 mensuales durante 6 meses y en un curso de capacitación laboral de 80 horas. Los y las participantes interesados/as son incluidos/as en la Red Nacional de Oportunidades de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Hombre o mujer mayor de 16 años, de preferencia mujeres jefas de hogar y jóvenes de 16 a 24 años de edad, sin empleo formal y con residencia de más de seis meses en su comunidad.	Sí	No	Capital humano/ Experiencia laboral	Evaluación publicada en 2014, sobre la segunda ronda del programa (2011-2012): Los objetivos del PATI son diversos y posiblemente tienen perfiles de beneficiarios/as diferentes, mientras solo se les ofrece un diseño. No todas las personas recibieron las capacitaciones. Se obtendrían mejores resultados con mayor flexibilidad y ofreciendo varias modalidades. La autoselección es el método adecuado para la focalización de esfuerzos, ya que se inscriben las personas más vulnerables. Además, no se tuvo impacto en el nivel de empoderamiento de las mujeres.
Bono de Educación	FISDL	SPSU-CSU	Busca incentivar la matrícula, la asistencia regular, la permanencia en el sistema educativo y la culminación del tercer ciclo de educación básica y la educación media de niñas, niños y jóvenes con menores oportunidades que habitan en los	Consiste en bonos de educación para transporte, diferenciados, a adolescentes embarazadas, madres adolescentes y jóvenes con discapacidad, condicionados a la asistencia y promoción escolar.	Estudiantes de tercer ciclo y bachillerato, residentes en los Asentamientos Urbanos Precarios (AUP) seleccionados	No	Sí	Capital humano	No hay.

<sup>16</sup> El Sistema de Protección Social Universal (SPSU) recoge, a partir de 2009, los programas sociales del Gobierno con base en cuatro ejes: capital humano, servicios básicos, generación de ingresos y gestión territorial (Secretaría Técnica de la Presidencia, s.f.).

Programa	Institución encargada	Vinculo con política o programa	Objetivo	Descripción	Beneficiarios/as	Dimensión Empoderamiento económico		Enfoque	Evaluación de impacto
						Avance o éxito económico	Poder y agencia		
			asentamientos urbanos de mayor precariedad de los municipios seleccionados.						
Comunidades Solidarias Rurales (CSR)	FISDL	SPSU	El programa comprende cuatro ejes: capital humano, servicios básicos, generación de ingresos y gestión territorial.	Comunidades Solidarias Rurales ofrece bonos de educación para incentivar la asistencia y la permanencia educativas, así como el uso de servicios de salud. Además, ofrece capacitaciones de participación y organización comunitaria, salud y nutrición infantil, importancia de la educación, equidad de género, derechos de la niñez, violencia intrafamiliar, salud integral de la pareja y vivienda saludable.	Hogares con niños/as menores de 5 años o mujeres embarazadas, o con niños/as que no hayan terminado el sexto grado y que tengan menos de 16 años, residentes en los municipios seleccionados.	No	Sí	Normas sociales	Año de evaluación: 2010. Incluye dos años de implementación del programa: El proceso de implementación es adecuado. Las titulares parecen retener el control sobre la decisión de cómo gastar el bono. Se han visto problemas administrativos de suspensión o reducción de los bonos. Aún se tienen problemas de accesibilidad a servicios de educación y salud. En los municipios más pobres la tasa de repetición ha disminuido, posiblemente porque los/as niños/as entran más temprano a la escuela. Ha incrementado el número de partos atendidos por personal calificado. El impacto positivo más grande es en la salud: ha disminuido la diarrea en niños/as menores de 5 años.
Red Nacional de Oportunidades de Empleo	MINTRAB	PATI	El principal objetivo de la Red Nacional de Oportunidades de Empleo es acercar las oportunidades de empleo a todos/as los/as ciudadanos y ciudadanas; establecer una acción coordinada dirigida a mejorar la	Es un esfuerzo desarrollado y coordinado por MINTRAB, en el que se integran un conjunto de instituciones públicas y privadas que interconectadas entre sí ofrecen los servicios de intermediación de empleo e información laboral.	Población mayor de 18 años y en búsqueda de empleo	Sí	No	Experiencia laboral	No hay.

Programa	Institución encargada	Vinculo con política o programa	Objetivo	Descripción	Beneficiarios/as	Dimensión Empoderamiento económico		Enfoque	Evaluación de impacto
						Avance o éxito económico	Poder y agencia		
			gestión de empleo, buscando igualmente los elementos de sustentabilidad y sostenibilidad requeridos.						
EDÚCAME	Dirección Nacional de Educación	No	Liderar la prestación de servicios educativos flexibles, efectivos e innovadores para que las salvadoreñas y los salvadoreños dispongan de más y mejores oportunidades para realizarse en la vida, contribuyendo así a elevar los Índices de Desarrollo Humano en el país y establecer y normar un sistema capaz de brindar servicios educativos pertinentes y efectivos, que faciliten a los/as jóvenes y adultos/as con sobreedad retomar sus estudios y finalizarlos o desarrollarse en áreas técnicas específicas, procurando logros de aprendizaje significativos que les permitan mejorar sus condiciones de vida e insertarse con mayores ventajas en el sistema productivo.	Se ofrecen distintas modalidades de estudio para completar la educación secundaria (tercer ciclo y bachillerato): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación acelerada</li> <li>- Educación semipresencial</li> <li>- Educación virtual</li> <li>- Educación a distancia tradicional</li> <li>- Educación nocturna</li> <li>- Examen de suficiencia</li> </ul>	Jóvenes y adultos/as fuera del sistema educativo o con sobreedad	Sí	Sí	Capital humano	No hay.

Programa	Institución encargada	Vinculado con política o programa	Objetivo	Descripción	Beneficiarios/as	Dimensión Empoderamiento económico		Enfoque	Evaluación de impacto
						Avance o éxito económico	Poder y agencia		
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva	ISDEMU	PNIEMS	Contribuir a la reducción de la desigualdad de género y la discriminación por medio de la institucionalización de una política de formación profesional para el funcionariado público, que fortalezca la capacidad de respuesta de las instituciones del Estado salvadoreño, con relación a sus obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos de las mujeres y en el avance de la igualdad sustantiva.	Se propone el desarrollo de cuatro programas inter-relacionados que promuevan la participación, la cooperación y estimulen la creación de pensamiento con una actitud crítica y capacidad de responder y actuar ante los desafíos que implica que el Estado Salvadoreño cuente con una institucionalidad capaz de avanzar en el cierre de brechas que generan desigualdad y discriminación.	Servidores/as públicos/as	Sí	Sí	Normas sociales	No hay.

Fuente: Textos de los programas mencionados.

## 6. Valoraciones

En El Salvador existen políticas públicas macro que engloban la temática de la mujer y su empoderamiento económico, incluso proponiendo líneas de acción específicas y estableciendo una entidad, el ISDEMU, que debe velar por su cumplimiento. Además, se cuenta con programas e iniciativas que en sus objetivos incluyen aspectos que podrían potenciar los factores considerados como facilitadores e inhibir algunas de las restricciones que enfrentan las mujeres para insertarse favorablemente en el mercado laboral.

Se cuenta, además, con un sistema de políticas con cierto nivel de integración, por lo menos en el papel. Desde el Plan de Gobierno se establece como eje transversal la promoción de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres. De esta manera, diferentes políticas nacionales toman en cuenta, desde su origen, la igualdad de género, la no discriminación y, en general, el enfoque de género. Del mismo modo, iniciativas de política como el Sistema de Protección Social Universal realizan acciones con las que buscan empoderar a las mujeres en las decisiones del hogar, como en el Comunidades Solidarias Rurales (programa de transferencias condicionadas); o incentivar a que madres adolescentes terminen el bachillerato, como en el programa Bono de Educación; y establecen una coordinación entre diferentes instituciones para llevar a cabo estos y otros programas no mencionados. Sin embargo, esta coordinación institucional que supone contar con un sistema como el mencionado, aun cuando se encuentra bien definido en el papel, en la práctica no cuenta con una coordinación a nivel central (Beneke de Sanfeliú, M., Shi, M. y Angel, A., 2015). Por otro lado, se ha hecho el esfuerzo por centralizar diversos servicios de manera que sean accesibles para las mujeres. Este es el caso de Ciudad Mujer, programa en el cual solo para su módulo de autonomía económica se coordinan seis instituciones.

Es de hacer notar que la mayoría de los programas implementados no cuenta con una evaluación de impacto. Esto dificulta apreciar de manera adecuada el éxito de cada uno de ellos, así como definir puntos de mejora específicos durante su desarrollo para lograr un mayor efecto. Es importante recalcar la necesidad de evaluaciones de impacto rigurosas que permitan al analista y hacedor de política tomar decisiones acertadas y oportunas con respecto a los diferentes programas en ejecución. Por el momento solo dos programas, el de Comunidades Solidarias Rurales (CSU) y el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), cuentan con una evaluación de impacto. Además, Ciudad Mujer está actualmente en ejecución.

Así mismo, existen en El Salvador cuerpos de ley que velan por la no discriminación entre hombres y mujeres, así como el hacer valer ciertos derechos y condiciones necesarias para el empoderamiento económico femenino. Es así como desde la Constitución de la República se establece que debe haber igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres, lo que es reiterado por el Código de Trabajo y la Ley de Igualdad y Equidad.

Sin embargo, en la práctica, la mayoría de estas leyes respaldan y protegen a las trabajadoras con empleo formal, quedando fuera de la cobertura las asalariadas informales y trabajadoras por cuenta propia. El trabajo doméstico está contemplado en la legislación



vigente; sin embargo, no incluye al/a la trabajador/a doméstico/a dentro del régimen del salario mínimo, cuya jornada diaria supera en 4 horas a la jornada ordinaria de trabajo: Por otra parte, la seguridad social para quienes trabajan en este sector no es de carácter obligatorio, aun cuando se den incentivos fiscales para su inscripción, ni da una cobertura de igual calidad que al resto de las personas aseguradas.

Las diferentes leyes y los distintos programas identificados se han asociado con los factores mencionados por Beneke de Sanfeliú et al. (2015), que se considera que facilitan o restringen a las mujeres la posibilidad de posicionarse en un estado laboral favorable, el cual lleva a un mayor empoderamiento económico. Dada su complejidad, algunos programas pueden incidir en más de un factor.

### **6.1. Factores facilitadores**

#### **A. Capital humano**

Uno de los principales factores que inciden en la autonomía económica de las mujeres es obtener mayores grados de escolaridad. De preferencia, estudios a nivel superior o, por lo menos, lograr completar la educación secundaria (Beneke de Sanfeliú et al., 2015). Por ello se considera importante incentivar a las mujeres a que retomen y continúen sus estudios.

De los programas identificados, dos de ellos se enfocan en aumentar la escolaridad de las mujeres y los hombres. De manera particular, el Bono de Educación está creado para incentivar, entre otros, a las adolescentes embarazadas y las madres adolescentes a que continúen su educación secundaria hasta terminar el bachillerato. Por su parte, EDÚCAME, aunque no está enfocado solo en las mujeres, provee una alternativa de educación para que una vez que ellas estén fuera del sistema educativo o con sobriedad escolar, puedan retomar o continuar sus estudios.

La mayoría de programas se enfoca en proveer a las mujeres habilidades técnicas y empresariales. Por ejemplo, Ciudad Mujer, en su módulo de autonomía económica les ofrece capacitación y formación vocacional, además de capacitarlas y guiarlas técnicamente para que emprendan alguna actividad por cuenta propia. El programa de Empresarialidad Femenina les ofrece capacitaciones técnicas para iniciar o fortalecer una empresa. Capacitaciones similares ofrece Banca Mujer a aquellas mujeres a quienes otorga créditos.

Además, los Centros de Formación y Producción de la Mujer ofrecen capacitaciones en diferentes oficios. En esa misma línea, el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), que cuenta entre su población objetivo a las jefas de hogar, ofrece también capacitaciones similares. Es importante revisar si estos programas, que en su mayoría se dirigen tradicionalmente a las mujeres, responden a las necesidades del mercado de trabajo, para que les ayuden a asegurar una inserción laboral favorable.

## B. Acceso a capital

Se considera que el acceso a capital ayudaría a fomentar el autoempleo favorable. Banca Mujer es un programa que facilita específicamente a mujeres líneas de crédito para capital de trabajo y garantías.

Ciudad Mujer, en su módulo de autonomía económica, cuenta con la presencia del Banco de Fomento Agropecuario (BFA), lo cual facilita el acceso de las mujeres a la institución bancaria.

## C. Apoyo en el cuidado de dependientes

Las mujeres que tienen una estructura de apoyo en el cuidado de las personas dependientes del hogar tienen mayores oportunidades de encontrarse dentro del mercado laboral. En muchos casos, las mujeres consideran que los/as niños/as pequeños/as requieren un mayor cuidado (Beneke de Sanfeliú et al., 2015).

Aun cuando en la Constitución se establece la obligación de los/as empleadores/as de mantener cunas y lugares de custodia para los/as niños/as de los/as trabajadores/as, al no estar regulada esa obligación en el Código de Trabajo, son pocas las empresas que se comprometen y establecen esos espacios para los/as hijos/as de sus trabajadores/as.

En cuanto a los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y los Centros de Bienestar Infantil (CBI), en 2013 el ISNA administraba 15 CDI y subvencionaba 191 CBI, atendiendo en total 1.428 niños y 5.854 niñas (ISNA, 2013), lo que corresponde a 1% de los/as niños/as menores de 6 años<sup>17</sup>.

## **6.2. Restricciones**

### A. Normas sociales

En El Salvador, permanece el rol cultural de la mujer como la encargada del hogar. Además, debido a que quien toma las decisiones clave en el hogar suele ser el hombre, alguna de estas inciden directamente en la inserción laboral de muchas mujeres (no les dan “permiso” de estudiar o emplearse). Además, la maternidad es considerada como una razón válida para permanecer en casa (Beneke de Sanfeliú et al., 2015).

Existen programas que incluyen capacitaciones para promover la equidad de género, la autoestima, el liderazgo, entre otras, que se espera ayuden a las mujeres a modificar las normas sociales que limitan su autonomía económica y puedan desenvolverse de mejor manera. Este es el caso de Ciudad Mujer, Banca Mujer y Comunidades Solidarias Rurales.

---

<sup>17</sup> En 2013, de los/as niños/as de 0 a 6 años, 30,5% tienen algún tipo de educación. De los/as niños/as entre 0 y 3 años, solamente 2% recibe educación inicial.

Para este último programa, su evaluación de impacto indica que el participar en las diversas capacitaciones y en las otras oportunidades de interacción social que facilitaba el programa, producía un aumento en el empoderamiento de las mujeres, quienes eran las participantes directas en ese tipo de actividades (IFPRI/FUSADES, 2010).

Además, como un esfuerzo para formar al funcionariado público en la temática de la igualdad de género, se cuenta con la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva.

Con respecto a la maternidad, el Código de Trabajo regula ciertas coberturas para la madre salvadoreña: se prohíbe el despido de la mujer embarazada y se exige el descanso por maternidad y un espacio diario para la lactancia materna. Sin embargo, se ha de señalar que estas disposiciones se aplican en la práctica solo para las mujeres con un empleo asalariado formal.

#### B. Poca experiencia laboral

Dado que muchas veces optan por postergar su ingreso al mercado laboral o interrumpen su vida profesional por razones como la maternidad o el cuidado de dependientes, las mujeres consideran que la experiencia laboral que demandan los/as empleadores/as es una barrera para obtener un empleo formal (Beneke de Sanfeliú et al., 2015).

El Ministerio de Trabajo ha puesto a disposición de cualquier persona mayor de 18 años la Red Nacional de Oportunidades de Empleo, un portal en la internet con el que se pretende poner en contacto las demandas laborales de diferentes empresas privadas con los/as candidatos/as adecuados/as. Sin embargo, muchas personas desconocen la existencia de este portal.

#### C. Rigidez laboral

Una de las principales razones por las cuales las mujeres prefieren permanecer fuera del mercado laboral son las largas jornadas que implica un trabajo asalariado. Ellas valoran sus responsabilidades en el hogar y considerarían insertarse en el mercado laboral si tuvieran la posibilidad de acceder a una jornada más flexible (Beneke de Sanfeliú et al., 2015).

Existen en el Código de Trabajo ciertas disposiciones que inhiben los arreglos laborales flexibles, ya que se toma como regla la jornada completa y todo lo que se desvía de ella es una irregularidad. Además, el estar los/as patronos/as obligados/as a pagar el salario mínimo de una jornada completa cuando el/la trabajador/a trabaja menos horas desincentiva claramente la apertura de este tipo de arreglos (Beneke de Sanfeliú et al., 2015).

En los últimos años se han llevado a cabo esfuerzos para crear políticas nacionales y programas específicos para mejorar la inserción laboral femenina y así aumentar el empoderamiento económico de las mujeres incidiendo en uno o más de los factores. Se cuenta también con un marco regulatorio que establece igualdad entre hombres y mujeres, protecciones a la mujer en caso de maternidad, etcétera. Sin embargo, los indicadores laborales femeninos no han cambiado considerablemente a lo largo de las últimas dos décadas, logrando apenas un crecimiento de 2,5% en la participación laboral. Además, esta participación se mantiene en los sectores de empleo tradicionales para las mujeres. El subempleo ha sido consistentemente mayor en las mujeres que en los hombres, durante este período. Del mismo modo, la tasa de desempleo menor de las mujeres con respecto a la de los hombres podría sugerir que ellas prefieren mantenerse fuera del mercado laboral antes que en trabajos con largas horas laborales y/o una baja remuneración, posiblemente por su apropiación de las tareas domésticas y de cuidado.

Es necesario, por lo tanto, comprender mejor cuáles son las necesidades de las mujeres para lograr una inserción laboral favorable, si estas políticas y programas están logrando abordar estas necesidades y qué es lo que hace falta para propulsar su participación en el mercado laboral.

## Bibliografía

- BANDESAL. *Programa Banca Mujer*. Banco de Desarrollo de El Salvador. Recuperado en <https://www.bandesal.gob.sv/portal/page/portal/HTMLS/Descargas%202014/BROCHURE%201.pdf>. Consultado el 15 de enero 2015.
- Beneke de Sanfeliú, M. (2014). *Evaluación de Impacto del Programa PATI*. FUSADES. San Salvador.
- Beneke de Sanfeliú, M. et al. (2015). *Dinámica del mercado laboral de mujeres y hombres en El Salvador*. FIDEG. Managua.
- Beneke de Sanfeliú, M., Shi, M. y Angel, A. (2015). *Transferencias monetarias condicionadas en América Latina: caso de El Salvador*. Mimeo. FIDA.
- Ciudad Mujer. *¿Qué es Ciudad Mujer?* Recuperado en [http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=175&Itemid=84](http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=175&Itemid=84). Consultado el 10 de diciembre de 2015.
- Ciudad Mujer. *Autonomía Económica*. Recuperado en [http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=66&Itemid=68](http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=66&Itemid=68). Consultado el 10 de diciembre de 2015.
- CONAMYPE (2014). *Política Nacional de Emprendimiento El Salvador*. Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa. San Salvador.
- GOES (2010). *Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014*, (2ª ed.). Gobierno de El Salvador. San Salvador.
- Secretaría Técnica de la Presidencia (STP) (s.f.). *Sistema de Protección Social Universal. Documento conceptual*. Gobierno de El Salvador. San Salvador.
- Secretaría Técnica de la Presidencia (2014). *Política Social 2009-2014*. Gobierno de El Salvador. San Salvador.
- GOES (2015). *Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019: El Salvador productivo, educado y seguro*. Secretaría Técnica y de Planificación. Gobierno de El Salvador. Santa Tecla.
- Golla, A. M., Malhotra, A., Nanda, P. y Rekha, M. (2011). *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators*. ICRW. Washington, D.C.
- IFPRI/FUSADES (2010) *Evaluación externa del programa Red Solidaria: informe de sostenibilidad del programa*. International Food Policy Research Institute/Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social. Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local. San Salvador.
- ISDEMU (2011). *Política nacional de las mujeres actualizada: medidas al 2014*. (1ª ed.) Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. San Salvador.

ISDEMU (2012). *Plan Nacional de igualdad, equidad y no discriminación para las mujeres salvadoreñas (PNIEMS)*. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. San Salvador.

ISNA (2013). *Informe de rendición de cuentas de la gestión junio 2012-mayo 2013*. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia. San Salvador.