

La juventud
centroamericana es

...de no dejar a nadie atrás

CaPAZ



Cómo aplicar un enfoque de inclusión y no-discriminación

Un aporte al proceso de integración
regional social en el SICA

Estimables lectores:

Con la Agenda 2030 los países miembros del Sistema de Integración Centroamericana igual que Alemania hicimos una promesa central: No dejar a nadie atrás. Este principio rector de la agenda 2030 representa el compromiso de la Cooperación Alemana GIZ y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) en poner fin a la discriminación, la exclusión y reducir las desigualdades y vulnerabilidades que afectan a la vida de muchas y muchos centroamericanos – especialmente cuando son jóvenes.

Ser joven en El Salvador, Honduras o Guatemala no es fácil. La edad o la falta de experiencias laborales ya son razones por las cuales jóvenes experimentan diferentes formas de discriminación, entre ellas, el adulto centrismo. A eso se le suma que el imaginario colectivo en El Salvador, Honduras y Guatemala tiende a dibujar a jóvenes como culpables de la inseguridad y la criminalidad responsabilizándoles del fenómeno de las pandillas o maras. Una gran parte de las juventudes experimentan, además, una discriminación múltiple: por ser mujer, indígena, pertenecer a la comunidad LGBTIQ+, tener hijos a temprana edad, ser privado de libertad o por vivir con una discapacidad.

Para los proyectos de la Cooperación Alemana GIZ que se implementan con la SISCA, el enfoque no dejar a nadie atrás representa el principio rector que orienta nuestro trabajo. En el marco del programa regional “Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica – CaPAZ” hemos procurado llegar a las poblaciones menos favorecidas. Hemos diseñado procesos de formación o de salud mental y apoyo psicosocial, por ejemplo, para jóvenes con discapacidad intelectual, mujeres que trabajan en ambientes laborales tradicionalmente dominados por hombres o para jóvenes privados de libertad. Además, desarrollamos capacidades en personas, instituciones u organizaciones que trabajan con y para las juventudes en cómo poder aplicar este enfoque, de no dejar a nadie atrás. También vimos clave el involucrar al sector privado en esta responsabilidad compartida para reducir la discriminación a la que jóvenes se enfrentan al buscar su primer empleo.

En este camino, nosotros mismos, como programa y como organismos de cooperación y de integración regional, tuvimos que preguntarnos constante y críticamente sobre nuestro accionar. Cada día seguimos aprendiendo cómo aplicar este enfoque. Sabemos que todavía queda mucho por hacer, pero creemos estar en la senda correcta. Por ello nos animamos a compartirlo, como una urgente y buena práctica que es necesario replicar.

Con esta publicación queremos contagiarles de nuestra convicción y brindarles ejemplos concretos, experiencias y aprendizajes sobre cómo aplicar un enfoque de inclusión y no-discriminación para no dejar a nadie atrás.



Anita Zetina
Secretaria General
Secretaría de la Integración
Social Centroamericana SISCA



Felicitas Eser
Directora regional
Programa CaPAZ
Cooperación Alemana al
Desarrollo - GIZ

CONTENIDO

01	ABREVIACIONES
02	RESUMEN EJECUTIVO
03	1. INTRODUCCIÓN
04	2. EL ENFOQUE “NO DEJAR A NADIE ATRÁS”
05	2.1 La SISCA promoviendo el enfoque de no dejar a nadie
06	atrás en Centroamérica y República Dominicana
	2.2 Sin dejar a nadie atrás en el programa CaPAZ
07	3. SIENDO INCLUSIVOS CON JUVENTUDES MENOS FAVORECIDAS
08	3.1 Jóvenes con discapacidad intelectual formados para el empleo
	y para la vida
12	3.2 Inclusión de mujeres en espacios no-tradicionales a su género
18	3.3 Inclusión de jóvenes privados de libertad
21	3.4 Conclusiones del capítulo
22	4. SENSIBILIZANDO Y DESARROLLANDO CAPACIDADES EN
	CONTRAPARTES Y EMPRESAS
23	4.1 Concurso regional “Soy CaPAZ – Inclúyeme”
26	4.2 Campañas de sensibilización con empresas
32	5. APLICANDO EL PRINCIPIO NO DEJAR A NADIE ATRAS A LO
	INTERNO DE UN PROGRAMA
32	5.1 Monitoreo sensible a conflicto y género con enfoque de NDNA
34	5.2 Manual de lenguaje inclusivo
36	6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
37	7. BIBLIOGRAFÍA

ABREVIACIONES

ACNUR	Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados
ALTERNATIVAS	Programa regional “(Re)Integración de Niños y Jóvenes en Riesgo de Migración Irregular en Centroamérica” implementado por la <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH</i> (GIZ) y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana a partir de 10/2017 en El Salvador, Honduras y Guatemala
BMZ	<i>Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i> Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República Federal de Alemania
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (Honduras)
CaPAZ	Programa regional “Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica”, implementado por la <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH</i> (GIZ) y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana entre 01/2020 y 02/2023 en El Salvador, Honduras y Guatemala
CIS	Consejo de la Integración Social Centroamericana
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña (1989)
FUSALMO	Fundación Salvador del Mundo (El Salvador)
GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH</i> Cooperación Alemana al Desarrollo (Cooperación Técnica)
INSAFORP	Instituto Nacional de Formación Profesional (Honduras)
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional (Honduras)
KfW	<i>Kreditanstalt für Wiederaufbau</i> Banco de Desarrollo Aleman (Cooperación Financiera)
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer u otras identidades y expresiones de género
NDNA	No Dejar a Nadie Atrás
SG-SICA	Secretaría General del Sistema de la Integración Centroamericana
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONG	Organización No Gubernamental
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana (países miembros: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana)
SMAPS	Salud Mental y Apoyo Psicosocial
TICs	Tecnologías de Información y Comunicación
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional



RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de esta publicación es describir la experiencia del programa regional CaPAZ (Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica, implementado por la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH*, Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ, y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana, SISCA, entre 01/2020 y 02/2023) en la implementación del principio rector “No dejar a Nadie Atrás” incluido en la Agenda 2030.

El programa regional CaPAZ, trabaja para jóvenes de 14 a 29 años, que viven en municipios con altos niveles de violencia en El Salvador, Honduras y Guatemala, contribuyendo a la inclusión y la equidad de género y la no discriminación de grupos poblacionales que sufren de discriminación múltiple, como población joven que vive en zonas estigmatizadas por la violencia, mujeres, personas con discapacidad, jóvenes en conflicto con la ley, LGBTIQ+, entre muchos otros.

Con esta publicación buscamos motivar a la persona lectora a acercarse, conocer e implementar el enfoque no dejar a nadie atrás (NDNA) en el que hacer diario. Compartimos como hemos definido, conceptualizado e implementado el enfoque NDNA en nuestro programa CaPAZ. Además, describimos diferentes ejemplos sobre como el programa regional CaPAZ lo ha implementado en sus actividades en favor de la juventud en los países de El Salvador, Guatemala y Honduras, en particular en favor de aquellos grupos que sufren discriminación múltiple.

Iniciamos con una introducción conceptual del enfoque NDNA, su relevancia para la SISCA y la GIZ y cómo la inclusión se basa en el respeto y cumplimiento de los

derechos de la juventud. Posteriormente, mostramos ejemplos de las mejores prácticas del programa CaPAZ, separadas por los siguientes capítulos:

- 1. Siendo inclusivos con juventudes menos favorecidas:** Presentamos ejemplos concretos diseñados para realizar formación profesional para personas jóvenes con discapacidad intelectual, mujeres que trabajan en ambientes laborales tradicionalmente dominados por hombres y para juventudes privadas de libertad.
- 2. Sensibilizando y desarrollando capacidades en organizaciones e instituciones contrapartes y empresas:** Mostramos un ejemplo de un concurso de proyectos sociales, realizado para motivar a municipalidades a implementar actividades en favor de aquellos grupos de jóvenes que sufren discriminación múltiple. Además, damos a conocer las campañas de sensibilización que se realizaron junto a instituciones, empresas y otros cooperantes, para promover mensajes positivos de la juventud.
- 3. Aplicando el principio No dejar a Nadie Atrás a lo interno de un programa:** Presentamos ejemplos y prácticas, de lo que implica aplicar la inclusión y equidad, en la implementación de un programa de cooperación, ejemplificando cómo se ha diseñado el monitoreo y evaluación para que se busquen resultados que puedan medir y mostrar la inclusión y la equidad de género. Brindamos, además, información de herramientas que ha desarrollado GIZ para guiar a otras instituciones en la implementación de NDNA en el diseño de los sistemas de seguimiento, y en cómo utilizar el lenguaje inclusivo en los documentos y publicaciones.

1. INTRODUCCIÓN

El programa CaPAZ tiene un fuerte enfoque inclusivo, basado en el respeto y promoción de los derechos de la juventud y el apoyo franco a las minorías excluidas. El programa promueve acciones que apoyan la sensibilización de entidades socias, empresas e instituciones beneficiadas, para que asuman y brinden oportunidades a la juventud en la región que comprende el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) en especial en Guatemala, El Salvador y Honduras.

Las actividades, productos y metas de CaPAZ están orientados a disminuir las barreras de marginación y exclusión de la población joven que vive en zonas estigmatizadas por la violencia. Entre ellas, las mujeres, madres solteras, población Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer u otras identidades y expresiones de género (LGBTIQ+), o personas con discapacidad, y de alguna etnia, las cuales por diferentes circunstancias se encuentran en contextos de vulnerabilidad.

CaPAZ fortalece dichos enfoques y herramientas en los servicios que brindan instituciones públicas y en procesos de contratación que realizan las empresas. Además, incluye las herramientas desarrolladas para asegurar que el programa toma en cuenta de forma integral el principio de No Dejar a Nadie Atrás (NDNA). CaPAZ asegura que a través de su sistema de monitoreo y evaluación todos los procesos que se realizan, cumplan con la integración de las herramientas y enfoques, tanto en acciones, publicaciones escritas o visuales, y otros procesos técnicos o administrativos.

Integrando las tres dimensiones de la sostenibilidad (social, económica y ambiental), la Agenda 2030, presentada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2015, pone un nuevo estándar en el desarrollo y la responsabilidad compartida, estableciendo el principio rector “No dejar a Nadie atrás” (NDNA).

Con referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(ODS), el enfoque NDNA requiere tomar una mirada más cercana a las personas participantes de las intervenciones. NDNA pone énfasis en personas en situación precaria o en alguna condición de vulnerabilidad, por eso este enfoque es un llamado a cuestionar y orientar los enfoques existentes de la cooperación para el desarrollo.¹

El enfoque de NDNA representa el compromiso de la ONU de erradicar la pobreza en todas sus formas, poner fin a la discriminación y la exclusión. Al mismo tiempo reduce las desigualdades y vulnerabilidades que dejan a las personas atrás, socavando su potencial y el de la humanidad en su conjunto; por lo cual se vuelve un enfoque esencial de la Agenda 2030 y los ODS.

Esta agenda global y sus principios ha sido asumida por los países miembros del SICA y desde el espacio regional se trabaja en apoyar a los países en su implementación. En esta línea la Política Social Integral Regional del SICA: integrando mediante la inclusión social (PSIR-SICA 2020-2040) promueve el enfoque NDNA y el logro de los ODS. De manera conjunta la Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) como instancia técnica del proceso de integración regional social en Centroamérica y República Dominicana, implementan el programa CaPAZ como un instrumento de apoyo para el logro de los ODS.



¹ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (Sin fecha). Obtenido de <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

2. EL ENFOQUE DE “NO DEJAR NADIE ATRÁS”

Desde el 2007 en la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH* (Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ) se conformó un Foro de Innovación para la reflexión en torno a la implementación de enfoques y principios relevantes, entre ellos la Agenda 2030 y el enfoque NDNA. Para GIZ, erradicar la pobreza en todas sus formas dentro de la Agenda 2030, permanece como uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo. NDNA es un llamado a reducir la desigualdad para aquellas personas en situación de precariedad o vulnerabilidad social.

Desde el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República Federal de Alemania (BMZ, por sus siglas en alemán), un tema prioritario para trabajar el enfoque NDNA está en los tres ejes de trabajo: a) derechos humanos, b) recursos y c) representación de los sectores. Para su implementación hay proyectos específicos y siempre debe ser tomado en cuenta como enfoque transversal en todo proyecto, junto al enfoque de género.

En GIZ se está al tanto de retos claves para implementar este enfoque de NDNA como resultado de la experiencia en la reducción de pobreza, promoción de derechos humanos y equidad de género. Por lo que el enfoque NDNA es parte del objetivo de erradicar la pobreza y desigualdad, por lo cual este concepto es importante en las estrategias para la inclusión y la equidad de género, así como para estrategias de atención a diferentes sectores.

Como empresa federal que implementa proyectos del Gobierno Alemán, y como proveedor de servicios para donantes bilaterales y multilaterales, GIZ ha adoptado el entendimiento del enfoque NDNA de las Naciones Unidas. Se ha seguido un proceso consultivo, donde

el BMZ y GIZ han acordado priorizar cinco principios de implementación, donde uno de los cuales es NDNA, contemplando que la implementación de la Agenda 2030 va más allá del logro de los 17 ODS.

Las siguientes posiciones reflejan formas en cómo GIZ ha tomado en cuenta el enfoque NDNA en orden a establecer un enfoque mayor en todos los programas y sectores con personas y grupos con circunstancias menos favorables dentro de un país, además de las mismas desventajas de un país en relación con otro.²

1. Apoyo focalizado: superar la discriminación y promover el empoderamiento
2. Enfoque integral en todos los sectores: proporcionar acceso a los servicios y la justicia para todos
3. Creación de un entorno propicio

Además, para implementar el enfoque NDNA en el diseño de los programas y proyectos es necesario para la GIZ:

- a) El análisis del contexto específico de los grupos objetivos, con datos desagregados para identificar e involucrar a grupos en desventaja
- b) Los enfoques participativos en misiones de evaluación
- c) Tomar en cuenta NDNA en el objetivo, indicadores y enfoques metodológicos
- d) El asesoramiento en política de grupos objetivo-diferenciados
- e) La promoción de una mayor participación de sociedad civil en todos los sectores
- f) El uso del enfoque multinivel en el desarrollo de instrumentos

² GIZ (2019). Agenda 2030 Leave no one behind. GIZ's understanding of what it means to implement the 2030 Agenda principle of leaving no one behind. Alemania.

2.1 La SISCA promoviendo el enfoque de No Dejar a Nadie Atrás en Centroamérica y República Dominicana

La Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA), es la contraparte de implementación regional del programa CaPAZ. En su calidad de instancia técnica de apoyo al proceso de integración social y bajo el liderazgo del Consejo de la Integración Social Centroamericana (CIS), la SISCA promueve la implementación de diferentes instrumentos estratégicos del SICA, que se encuentran alineados con la Agenda 2030 y en dicho sentido también promueven e incorporan el enfoque de NDNA.

Entre los principales instrumentos de política regional del SICA que ofrecen el marco para la implementación del programa CaPAZ se encuentran:

1. La Política Social Integral Regional de SICA 2020-2040: Integrando mediante la inclusión social, (PSIR-SICA)
2. La Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG-SICA)
3. La Agenda Regional Intersectorial sobre Protección Social e Inclusión Productiva con Equidad (ARIPSIP-SICA)

Estas herramientas brindan una visión social regional estratégica, y una ruta para alcanzar objetivos y metas sociales, con una mayor inclusión a través de la reducción de las desigualdades y brechas sociales, territoriales y de género. En particular, la apuesta estratégica de la PSIR-SICA 2020-2040 busca contribuir a integrar socialmente a la región mediante un proceso sostenido de inclusión social, fundamentado en la reducción constante y sistémica de la desigualdad en todas sus manifestaciones, así como las brechas sociales, territoriales y de género entre los países y al interior de ellos.³

Para el programa CaPAZ es muy relevante alinearse al enfoque de NDNA promovido por la SISCA, ya que su apuesta estratégica incluye la inversión en las personas bajo un enfoque intergeneracional y de ciclo de vida (prenatal, primera infancia, niñez, adolescencia, juventud, adultez, y adultez mayor). De este modo, además de generar más y mejor bienestar social, la PSIR-SICA 2020-2040 contribuirá a la conformación de una fuerza laboral sana, educada y altamente productiva, lo que a su vez redundará en una mayor productividad y competitividad de las economías del área y por ende en más y mejores empleos e ingresos.

Por otro lado, tanto la GIZ como la SISCA promueven la equidad de género, otorgando a las mujeres igualdad de derechos sociales, económicos y políticos, de conformidad con los tratados internacionales y las leyes de cada uno de los países de la región SICA, impulsando la creación y adopción de programas y políticas que favorecen el ejercicio pleno de derechos de las mujeres en cada uno de los países, fortaleciendo la agenda de inclusión, en línea con el enfoque de NDNA a favor del desarrollo.



³ SISCA (2020). Política Social Integral Regional del SICA 2020-2040 (PSIR SICA 2020-2040). Visitar en <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Social-Integral-Regional-del-SICA-2020-2040.pdf>

2.2 Sin Dejar a Nadie Atrás en el programa CaPAZ

El programa CaPAZ se basa en el enfoque NDNA y sus acciones se centran en grupos que son objeto de discriminación múltiple y a los que, frecuentemente, se les niega el acceso a servicios de salud mental y apoyo psicosocial, ofertas de formación profesional y oportunidades laborales.

El grupo objetivo del programa son jóvenes de 14 a 29 años que viven en municipios con altos niveles de violencia en El Salvador, Honduras y Guatemala y que tienen difícil acceso a formación técnica debido a la presencia de maras, a una fuerte estigmatización o a un bajo nivel de escolaridad. Por lo que CaPAZ busca el aumento de las aptitudes, competencias sociales y técnicas de estos jóvenes, para que puedan desarrollar planes de vida alternativos a la pertenencia a maras o la migración irregular.

Además de ser jóvenes y vivir en barrios estigmatizados en los países, las personas jóvenes enfrentan a diario diferentes tipos de discriminación por su edad, género, lugar de procedencia, condición económica, física o social o por pertenecer a una minoría étnica, entre muchos otros factores. Y la situación es especialmente precaria para jóvenes privados de libertad. CaPAZ se basa en un enfoque de derechos humanos que reconoce a los y las jóvenes como agentes de cambio para un desarrollo pacífico y sostenible y como protagonistas de sus propias vidas. Como sujetos de derecho, tienen la capacidad para formular sus propias ideas, desarrollarse profesionalmente y contribuir a un cambio positivo en la región SICA. En línea con el principio NDNA, CaPAZ ha

prestado especial atención a mujeres jóvenes y niñas que están expuestas a la violencia de género, madres jóvenes, la comunidad LGBTIQ+, jóvenes con discapacidad, minorías étnicas y privados de libertad.

El diseño del programa CaPAZ, está basado en las necesidades del grupo objetivo, y las acciones implementadas con el enfoque de NDNA se centran en proveer una oferta de servicios de formación para el empleo que, cuenta con herramientas para incrementar el nivel de la resiliencia de jóvenes. Adicionalmente, se busca incidir en empresas a través de la eliminación de posibles imágenes negativas que puedan tener sobre las juventudes, especialmente de la que proviene de contextos vulnerables.

CaPAZ tiene iniciativas específicas para la población que sufre de múltiple discriminación y apoya técnicamente para que contrapartes incorporen el enfoque NDNA en los servicios que brindan a la población joven. A nivel interno del programa se tiene una reflexión constante sobre cómo aplicar la inclusión y equidad, así como se toma en cuenta éste enfoque de forma transversal sobre los diseños, estrategias, acciones e indicadores del programa.

En la implementación del programa, NDNA es un enfoque relevante para el diseño y aplicación de herramientas, incluyendo aquellas que recopilan datos y su análisis, y para las acciones que contribuyen a la reducción de la pobreza, la marginalización, inequidad y múltiples formas de discriminación de la juventud.



Felicitas Eser

Directora del programa CaPAZ
Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ

El enfoque no dejar a nadie atrás para nosotros, en el programa CaPAZ, es como el viento.

El viento que nos inspira y que nos mueve.

El viento que nos permite conocer las realidades de muchas poblaciones para cuales trabajamos y buscar respuestas que generan esperanza.

3. SIENDO INCLUSIVOS CON JUVENTUDES MENOS FAVORECIDAS

A continuación, se recopilan algunos ejemplos concretos de actividades que el programa CaPAZ ha desarrollado entre 2020 y 2023, con un enfoque inclusivo, basado en los derechos de la juventud y en apoyo a minorías excluidas. Los grupos de jóvenes de estas experiencias resaltan la importancia de pensar en las poblaciones que son objeto de discriminación múltiple. A la vez, muestra que se está trabajando no sólo en favor del que es dejado atrás, sino también en las causas de por qué se les ha negado el acceso a las oportunidades de formación y cualificación. Las tres iniciativas presentadas toman en cuenta las siguientes poblaciones y sus realidades:

- Jóvenes con discapacidad intelectual en El Salvador, que son usuarios del sistema educativo público, no cuentan con las herramientas y formación adecuada a sus necesidades de incorporación a una vida productiva y de forma autónoma.
- Mujeres desempeñándose en puestos técnicos dentro del sector eléctrico en El Salvador representan únicamente el 3.9%, y la formación profesional de electricista es considerada principalmente una opción para hombres, por roles de género arraigados a patrones culturales.
- Jóvenes privados de libertad en Santa Rosa de Copán, Honduras, no recibían cursos de formación técnica profesional para la incorporación productiva y social.

Aunque se trate de ejemplos de formación brindada a grupos juveniles con características específicas de múltiple discriminación, son procesos que se fomentan y se realizan para aprender y propiciar la atención a estas juventudes; siendo siempre el ideal la inclusión de estos grupos dentro de cualquier curso de formación ofrecido a la población juvenil.

Para describir estas experiencias, se responderán a las siguientes preguntas generadoras:



¿Qué hicimos?



¿Cuándo?



¿Con quién y dónde?



¿Con qué resultados?



¿Por qué?



¿Qué hemos aprendido?



¿Cómo?

3.1 Jóvenes con discapacidad intelectual formados para el empleo y para la vida



CaPAZ busca fortalecer la formación laboral de la juventud con discapacidad intelectual, que se encuentran dentro del sistema educativo formal en las Escuelas de Educación Especial del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de El Salvador, a fin de que adquieran habilidades para la vida y competencias técnicas para insertarse al mundo laboral o para que puedan emprender un negocio propio. El grupo objetivo de estas acciones, son jóvenes de entre 15 y 25 años, con diferentes tipos de discapacidad intelectual o psicosocial.



El planteamiento de esta problemática comienza con evaluar previamente a los grupos de jóvenes que adquirirían conocimientos básicos para desempeñarse laboralmente a partir de las capacidades del personal docente en cada uno de los centros educativos participantes, ya que no contaban con un currículo formal adaptado a sus necesidades especiales.

Las personas con discapacidad intelectual necesitan de una formación por competencias para el desarrollo de habilidades técnicas apropiadas a sus capacidades, que además sean adecuadas a las demandas del mercado

laboral; y el desarrollo de habilidades para la vida que les permita desenvolverse de forma independiente.

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) de El Salvador, partiendo de la caracterización de las Escuelas de Educación Especial realizada en el 2018, en favor de la Política de Educación Inclusiva (publicada en 2009), realizó un proceso de transformación institucional denominado *Mi Nueva Escuela*⁴. En este marco encuentran objetivos comunes con el programa CaPAZ en favor de jóvenes con discapacidad intelectual. *Mi Nueva Escuela* pondrá al estudiante al centro de todo el proceso formativo; partiendo del enfoque de derechos humanos; priorizando la inclusión; haciendo partícipe a las familias dentro del proceso, y fortalecerá el trabajo colaborativo de las escuelas en cada territorio.

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología plantea que todas las personas con discapacidad deben acceder al sistema educativo, preferiblemente en los centros educativos cercanos a su lugar de residencia. El objetivo es que todas estas personas reciban una educación en igualdad de condiciones a las personas sin discapacidad.

⁴ MINEDUCYT (2022). Propuesta de Transformación La Nueva Escuela. San Salvador.

De esta manera se promueve una cultura inclusiva, mejorando el desarrollo personal del estudiantado con discapacidad, al verse frente a retos en igualdad de condiciones que sus pares y adquiriendo habilidades de forma colectiva. Además, se impulsa el respeto por las diferencias en el resto de la población estudiantil. Este enfoque se aplica sobre todo a nivel de educación básica, ya que una vez llegan a educación media, las personas con discapacidad de los centros educativos buscarán una educación técnica para el empleo.



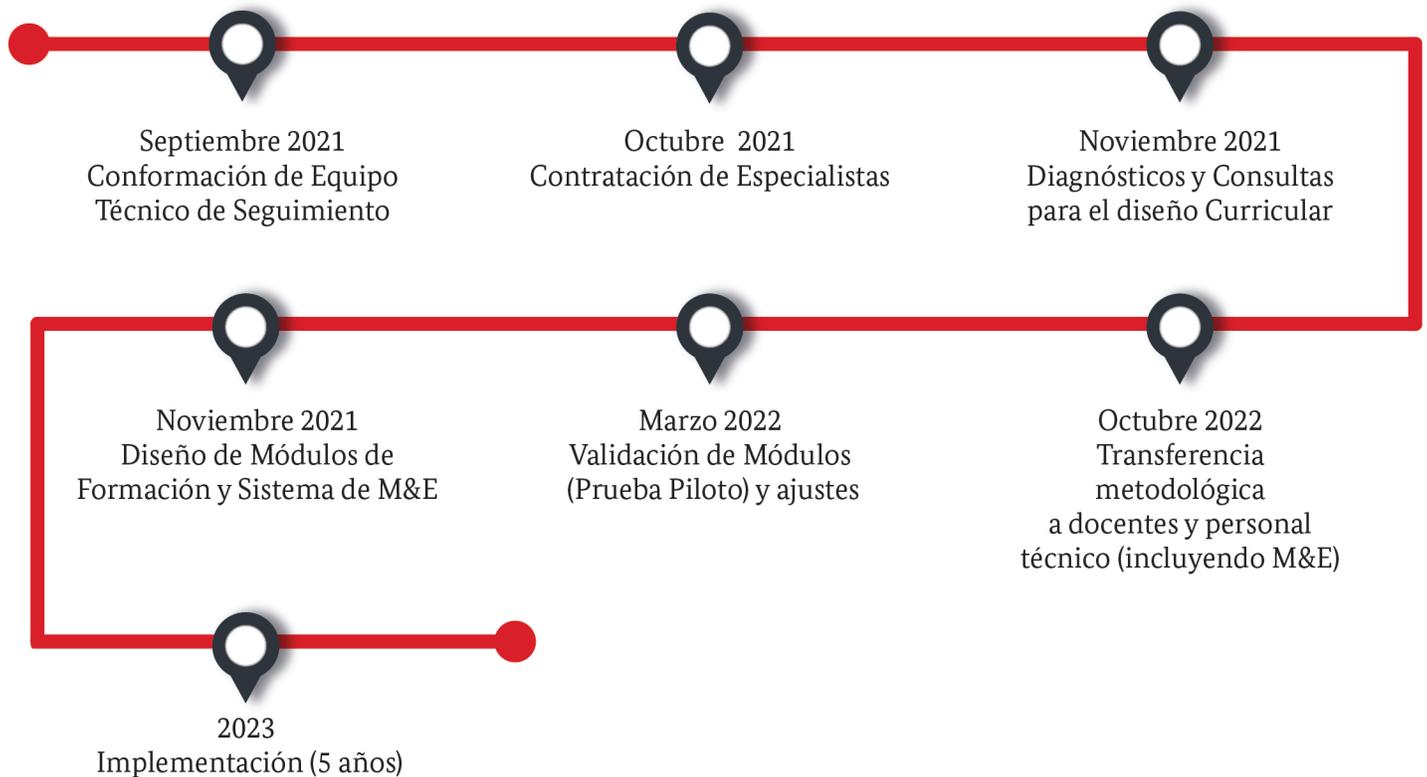
El desarrollo de la propuesta modular inició en septiembre del 2021 y se contó con la participación de la Dirección de Educación Inclusiva, la Dirección de Tercer Ciclo, Media y Tecnológica y la Gerencia Curricular para la Educación Técnica Productiva del Ministerio de Educación de El Salvador. Representantes de estas unidades se encargaron de validar los contenidos de los módulos. El programa CaPAZ se suma a este esfuerzo del Ministerio en la búsqueda de mejorar la resiliencia psicosocial y la empleabilidad a jóvenes de 14 a 29 años con algún tipo de discapacidad intelectual que son atendidos por las Escuelas de Educación Especial bajo el principio de no dejar a nadie atrás.

La iniciativa tiene un alcance a nacional. Los módulos se desarrollaron para las Escuelas de Educación Especial existentes en el país, capacitando a docentes que atienden dichas escuelas con metodología desarrollada.



Desde el acuerdo de del trabajo conjunto entre el programa CaPAZ y el MINEDUCYT, hasta el desarrollo del diagnóstico, elaboración de los módulos y transferencia metodológica a docentes han pasado un año (septiembre 2021 a octubre 2022). Al inicio de 2023, se cuenta con la validación de los materiales a ser impartidos en las Escuelas de Educación Especial y docentes del país. Por ahora está pendiente la implementación de los módulos con los estudiantes para el 2023. En siguiente gráfico se muestra la línea de tiempo que ha llevado este proceso.

Imagen 1: Línea del tiempo de la iniciativa de formación para jóvenes con discapacidad intelectual





Para la formación de las personas con discapacidad se han desarrollado cuatro módulos:

1. Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC)
2. Lenguaje aplicado a la vida
3. Cálculo Funcional
4. Habilidades para la vida Laboral

Todas adaptadas a la formación para personas con discapacidad. Se definió una formación modular, que a su vez se divide en dos etapas: inicial (dos años) que será generalizada, y formación especializada (tres años) de acuerdo con la carrera escogida por cada estudiante para desempeñarse en su vida laboral.

La metodología de aprendizaje a desarrollar en esta iniciativa es por competencias y el diseño modular por cada año de estudios.⁵ Se espera que “el total de la población de alumnos con discapacidades serán acompañados en su proceso formativo por 40 docentes especialistas en Formación Laboral.”⁶

Para la especialización laboral y la ejecución de talleres también se tiene una adaptación de algunos currículos existentes del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), y se cuenta además con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para brindar vínculos empresariales y generar oportunidades para que el estudiantado realice prácticas laborales de sus carreras (por ejemplo: Ayudante de panadería, Ayudante de cocina, Ayudante de carpintería, etc.).



Esta iniciativa apoyará a los 2,637 jóvenes con discapacidad intelectual (1,636 hombres y 1,001 mujeres), que actualmente asisten a las 30 Escuelas de Educación Especial en El Salvador (según el censo ministerial 2021) y se integran a la vida laboral

En un futuro se espera llegar 16,000 niños y niñas con discapacidad que en promedio anual se encuentran estudiando en las escuelas del sistema público de El Salvador.

CaPAZ ha apoyado el desarrollo de:

- Cuatro módulos de formación laboral inicial para personas con discapacidad intelectual de las Escuelas de Educación Especial
- Módulos de la especialización laboral de carreras que respondan a los deseos y expectativas de las personas con discapacidad, y se adapte a sus necesidades

CaPAZ ha capacitado a 97 personas (docentes, directores, asistentes pedagógicos y personal del Ministerio) para la implementación de los módulos técnicos de formación laboral.

Una vez se haya puesto en marcha la formación para las personas con discapacidad, ésta será asumida por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología en las 30 Escuelas de Educación Especial a nivel nacional, pudiendo realizar ajustes ya que no todas las escuelas tienen las mismas demandas o recursos (Ej. Una escuela sólo cuenta con un docente y por política y tipo de educación, cada aula da cobertura máxima de 12 estudiantes con discapacidad intelectual).

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología ha asumido la sostenibilidad de la iniciativa, dando recursos técnicos y financieros para poder implementar la iniciativa a partir del año 2023.

En el año 2027, se realizará la primera graduación de estudiantes bajo esta formación laboral.

Por otro lado, estos cambios se están llevando a cabo dentro de un proceso de transformación que nace desde la política educativa, con voluntad política y apertura de las autoridades, lo que facilita la implementación en el corto y mediano plazo.

⁵ MINEDUCYT (2022). Fases del ciclo de Formación Laboral. Propuesta de Transformación Mi Nueva Escuela. San Salvador, El Salvador.

⁶ MINEDUCYT (Sin fecha). Obtenido de <https://www.mined.gob.sv/2022/05/19/gobierno-inicia-transformacion-de-la-educacion-especial-a-nivel-nacional/>



Esta experiencia puede ser replicable o adaptable a otros países en el marco de sus sistemas públicos de educación, o también a sistemas educativos privados dirigidos a población estudiantil con algún tipo de discapacidad intelectual o psicosocial.

Si se quisiera brindar únicamente formación profesional para las personas con discapacidad, se deberá diseñar otro tipo de acción, ya que esta experiencia está enfocada en población estudiantil que proviene de una dinámica de aprendizaje continuo dentro del sistema educativo. Sin embargo, si se pueden replicar los métodos utilizados para la definición del desarrollo curricular, consultas con población estudiantil y docente, proceso de validación, etc.

Las actividades diseñadas para las personas con discapacidad intelectual pueden sufrir ajustes en la implementación, de acuerdo con necesidades de la población estudiantil y de los recursos disponibles en las Escuelas de Educación Especial.

Los cambios dentro del sistema educativo se enfrentan a desafíos dentro de la cultura organizacional, ya que dichos cambios no son frecuentes. Por ejemplo, el personal docente puede tener aversión al cambio, existe temor a equivocarse, o inclusive el personal docente puede pensar que el sistema no permite hacer cambios.

En las reformas educativas se debe tomar en cuenta todos los factores que serán importantes en el proceso de implementación, para tener estrategias y recursos que se necesiten en la implementación, y debe permitir adaptaciones en la puesta en marcha.

Este tipo de transformación a nivel nacional requiere de muchos fondos para financiar diferentes necesidades: adecuaciones de infraestructura en las escuelas, materiales y equipos para los talleres laborales, asistencia técnica de consultores o personal especializado, entre otros. Como también requiere de una voluntad política y apertura de las autoridades para facilitar los procesos de cambio y mejora.

Durante la implementación de un currículo educativo nuevo, es necesario contemplar los relevos generacionales de personal y la formación de nuevas personas docentes para las Escuelas de Educación Especial.

Es necesaria una mayor supervisión para garantizar la calidad de las personas docentes proveerles herramientas que fomentan la equidad y los enfoques de inclusión de población con necesidades especiales.



3.2 Inclusión de mujeres en espacios no-tradicionales a su género



Desde el año 2021, la Gerencia de Sostenibilidad, Comunicaciones y Relacionamento de la empresa Distribuidora de Electricidad DELSUR S.A. de C.V, tuvo acercamientos con el programa CaPAZ, en función de retomar acciones coordinadas encaminadas a la equidad de género.

Como resultado se acordó un proyecto que incluyó a los programas ALTERNATIVAS y CaPAZ en favor de la inclusión de mujeres en actividades técnicas y su formación como electricistas de cuarta categoría.

CaPAZ apoyó un proceso integral que no solo amplió las oportunidades de formación técnica, sino también brindó inducción laboral al sector eléctrico, a mujeres jóvenes de contextos vulnerables, de 18 a 29 años, a través del establecimiento de semilleros de personal calificado que responda a las necesidades del sector eléctrico.

Esta iniciativa también permitió, sensibilizar y ampliar espacios profesionales, que propicien el cierre de brechas de género al interior de la empresa DELSUR y sus contratistas.



La empresa DELSUR durante el 2021, con el apoyo del Índice de Inclusión y Equidad Empresarial⁷, realizó el Estudio de Equidad de Género en el Sector Eléctrico Salvadoreño que mostró entre sus hallazgos, que los estereotipos

y roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres están directamente vinculados a la baja participación laboral de las mujeres en el sector eléctrico. El estudio también demuestra la baja participación de la mujer en materias como ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM, por sus siglas en inglés), donde las estudiantes representan solo el 35% del total de la matriculada en estudios superiores vinculados a dichas áreas. Entre los factores mencionados, el estudio identificó el contexto sociocultural de roles tradicionales de género, así como también la poca visibilidad de las mujeres dentro del sector, como modelos femeninos a seguir por parte de las niñas y adolescentes. Concluyó, además, que en promedio un 18.7% de las personas trabajadoras en el sector eléctrico son mujeres, en donde las empresas generadoras, distribuidoras y contratistas presentan los promedios más bajos de participación. A nivel de cargos ocupados, las mujeres participan en baja proporción en las áreas de dirección y toma de decisiones (juntas directivas y 25.7% en jefaturas) lo que demuestra apertura en roles de liderazgo y retos para avanzar.

⁷El Índice de Inclusión y Equidad Empresarial (iiEE) es un proceso de certificación que permite a las organizaciones conocer y medir los niveles de inclusión y equidad en sus prácticas y políticas de negocio en todos los niveles fomentado por la empresa White Fox. Para más información visitar: <https://indiceinclusion.com/>.

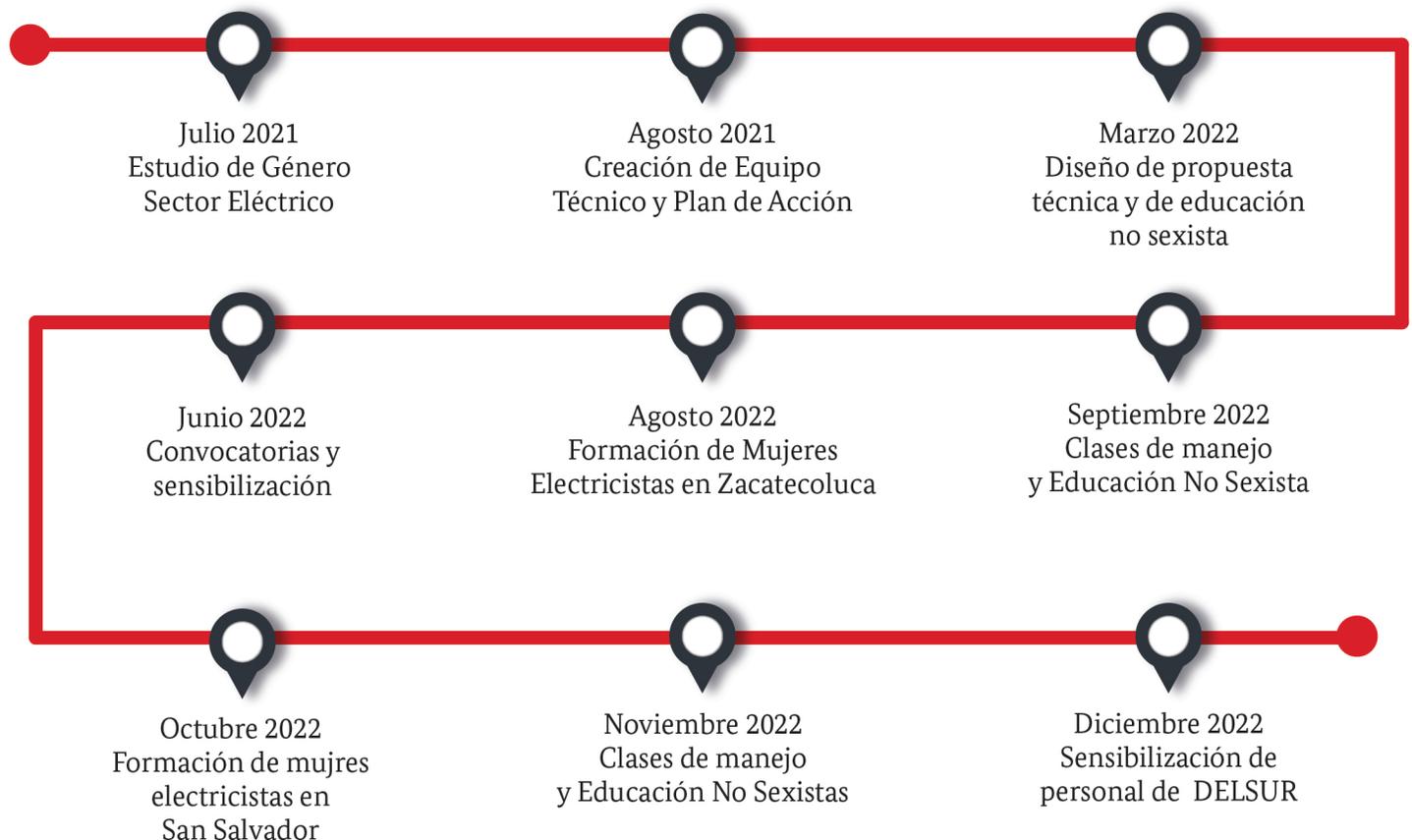
En su mayoría las mujeres ocupan cargos administrativos (44.9% del personal), pero por otro lado se muestra una muy baja proporción de mujeres en áreas técnicas de campo (siendo únicamente el 3.9%) en todos los eslabones de la cadena de valor.⁸

Es por ello que, DELSUR y CaPAZ han decidido brindar mayor equidad de género y visibilizar a más mujeres dentro del sector, sobre todo en áreas técnicas de campo. DELSUR impulsa la formación técnica profesional de mujeres como electricistas, para poder conformar un semillero de potenciales trabajadoras dentro del sector, promoviendo al mismo tiempo la promoción de contratación de mujeres en los subcontratistas de la empresa.



Las coordinaciones con la empresa eléctrica DELSUR iniciaron en el 2021 con el establecimiento de acuerdos de trabajo para la creación de cursos de formación de electricistas de 4ta categoría y sensibilización a proveedores de servicios para la empresa. A partir de estas coordinaciones se desarrollaron una serie de actividades hasta llegar a la formación de mujeres en los municipios de Zacatecoluca y en San Salvador. En la imagen se muestra una línea del tiempo en la que se puede identificar cuándo y qué acciones se realizaron.

Imagen 2: Línea del tiempo de la formación de mujeres electricistas de cuarta categoría



⁸Índice de Inclusión y Equidad de Género (2021). Estudio de equidad de género en el sector eléctrico Salvadoreño. San Salvador.



El proceso de implementación de esta iniciativa ha sido diseñado de acuerdo con el análisis del contexto en el que las mujeres jóvenes en condiciones de vulnerabilidad viven, en los territorios de interés de la empresa DELSUR.

El proyecto denominado “Generando oportunidades de formación técnica para el desarrollo de capital humano en el sector eléctrico” busca lograr la mayor participación posible, y completar la formación de competencias y habilidades necesarias para el desempeño dentro del sector eléctrico a nivel técnico en actividades de campo.

Se buscaba realizar por lo menos dos grupos de 25 mujeres, cada uno de los cuales cursaría la oferta de formación de electricista de cuarta categoría. Se contó con el apoyo de la municipalidad de San Salvador y Zacatecoluca para acceder a sus centros de formación, habilitándolos para el desarrollo de la oferta académica de electricistas de cuarta categoría. El curso se ofreció a través de centros

de formación local que poseen la oferta establecida. Adicionalmente, la formación se complementó con la medida Salud Mental y Apoyo Psicosocial (SMAPS) de “Educación No Sexista” del Programa CaPAZ para sensibilización a las mismas mujeres participantes para romper con roles establecidos por la sociedad a las mujeres. Otra de las actividades complementarias a la formación de electricistas fue la capacitación para el manejo de vehículos apoyada por INSAFORP para que las participantes puedan aprender a conducir vehículos livianos y obtener su respectiva licencia de conducir.

Además, se realizaron acciones concretas de inclusión y sensibilización dirigidas al personal operativo y mandos medios de las unidades al interior de la empresa DELSUR y proveedores con mayor potencial de absorber a las jóvenes que serán formados como parte de estrategia de formación en electricistas de cuarta categoría y de Educación No Sexista.

Imagen 3: Esquema de proceso de intervención para el desarrollo de la iniciativa de formación

Convocatorias y Sensibilización	Formación Técnica Profesional	Formación Complementaria	Otras acciones junto a Semilleros de Formación	Sensibilización interna para el cambio
<ul style="list-style-type: none"> Convocatorias dirigidas a Mujeres en contextos vulnerables en municipios objetivo Sensibilización de género para carreras STEM en Centros de Formación 	<ul style="list-style-type: none"> Electricista de cuarta Categoría 230 horas de formación Formación por competencias Impartida por Centros de Formación Laboral certificados 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para la Vida y el Trabajo desarrollados en la Formación a la Medida de las Empresas Locales como instrumento de CaPAZ Actividades de Salud Mental y Apoyo Psicosocial de educación no sexista Formación complementaria acorde a las necesidades del mercado para facilitar la incorporación en la vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación para el manejo de vehículos livianos, y Apoyos para que las mujeres obtengan licencia de conducir (para incrementar las posibilidades de contratación en el sector eléctrico u otras empresas industriales vinculadas) Política de Puertas Abiertas como responsabilidad social empresarial en DELSUR para jóvenes participantes de los semilleros: visitas de campo guiadas, charlas profesiográficas, de seguridad ocupacional u otros 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigida a personal operativo y mandos medios para potenciar la contratación de mujeres Temáticas relevantes que favorezcan la estrategia de educación no sexista: enfoque de nuevas masculinidades, género e inclusión. Creación de dos videos motivacionales o casos de éxito de inclusión de las mujeres en el sector eléctrico



Un total de 46 mujeres jóvenes se formaron como electricistas de cuarta categoría, de las cuales 31 finalizaron la totalidad del proceso (21 de Zacatecoluca y 10 de San Salvador) y obtuvieron su carné como electricistas ante la Superintendencia General de Electricidad y Comunicaciones.

Dentro de la formación se impulsaron jornadas para fortalecer la resiliencia psicosocial de las jóvenes, su perseverancia, autoconfianza e interacción con otras personas. Estas jornadas se combinaron con temáticas de sensibilización en educación no sexista.

Adicional al curso de Electricista de Cuarta Categoría, las mujeres jóvenes recibieron clases de manejo de vehículos para poder obtener licencia pesada, la cual es necesaria para las oportunidades laborales de proveedores de cableado y mantenimiento de redes de tendido eléctrico.

CaPAZ impulsó la integración de las mujeres jóvenes electricistas a los procesos de selección y contratación dentro de empresas contratistas de DELSUR y otras empresas del sector eléctrico. A marzo 2023, 12 mujeres se encontraron en procesos de selección para un posible puesto en DELSUR.

CaPAZ desarrolló acciones de sensibilización dirigidas al personal de mandos medios y operativos de DELSUR sobre temas enfocados en equidad de género, masculinidades positivas, inclusión y derechos.

DELSUR, como parte de su Responsabilidad Social Empresarial, realiza acciones locales de “Puertas Abiertas” que promueven el interés vocacional de jóvenes de contextos vulnerables, con énfasis en las mujeres que participan de las ofertas de formación mejoradas a partir de la ejecución de este proyecto.

El Centro de Formación Laboral de la Alcaldía de San Salvador dará sostenibilidad al semillero de mujeres electricistas.

DELSUR planea evaluar el proyecto y mantener los semilleros activos de forma permanente, y si es posible aumentar su número, fortaleciendo además las actividades de Responsabilidad Social Empresarial

que motiven el proceso formativo como la política de Puertas Abiertas para las juventudes que se encuentren en procesos de formación; y la sensibilización tanto de centros educativos para promover roles no tradicionales en niñas, adolescentes y mujeres jóvenes, así como a nivel interno influyendo en la cultura de la empresa.





La principal innovación del proyecto es la generación de oportunidades de formación técnica para el desarrollo de capital humano de mujeres, dentro del sector eléctrico, contribuyendo a disminuir las brechas de género que existen en la participación laboral de mujeres en un sector que tradicionalmente apoya y vincula a hombres.

Esta experiencia puede ser replicable en otras empresas del sector eléctrico, e incluir a más centros de formación laboral que también cuenten con la certificación de formación de electricistas de diferentes categorías.

Hay aspectos que son elementales para el desarrollo de un proyecto como este que busca un cambio de cultura para disminuir brechas de inclusión, por ejemplo, el apoyo del líder o lideresa empresarial o institucional y tener personal técnico experto que conozca la realidad del sector privado. Que entiendan cómo plantear y cómo comunicar este tipo de proyectos a todos los posibles sectores aliados y públicos involucrados en este tipo de iniciativa.

La promoción de formación en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM) para mujeres es una tarea enorme, que requiere considerar varios elementos y darse un mayor tiempo en procesos normales de inscripción. Aún es un reto reclutar mujeres por los estereotipos de género existentes, y es necesario tener diferentes estrategias, además de claridad en los mensajes que llegan a la población. En el primer ejercicio de convocatoria para la inscripción de mujeres para el curso de Electricista de Cuarta Categoría en Zacatecoluca, el proceso duró tres meses para poder completar el listado de 25 mujeres interesadas, y en San Salvador se experimentó deserción de algunas mujeres al retrasar el inicio del curso.

Existen muchas barreras culturales o religiosas para poder implementar cursos no tradicionales con mujeres. Por ejemplo, muchas mujeres nunca habían usado pantalones o no contaban con zapatos tenis (ambos necesarios para actividades del curso), por temas económicos o religiosos. Se considera oportuno contar con varias organizaciones de base para que se planteen los beneficios de estos procesos para la población femenina, para favorecer la inscripción.

Se recomienda preparar y garantizar las condiciones adecuadas para mujeres que participan en procesos de formación STEM, y se necesitan procesos de sensibilización en habilidades socioemocionales y en género, por un lado, tanto a los formadores como a las participantes, y por otro a las empresas contratistas a nivel de personal y mandos medios.

Además, se recomienda desarrollar un instrumento para sensibilizar y monitorear la colaboración no sexista y respetuosa entre colegas (hombres y mujeres), para evitar situaciones que puedan afectar la incorporación de las mujeres jóvenes en un entorno laboral que tradicionalmente está dominado por hombres.

El sector privado también menciona que la cooperación internacional debe tener en cuenta la visión empresarial en los temas de equidad, nuevas masculinidades y género, para mostrar beneficios (sobre todo económicos), para las empresas que son inclusivas.



Claudia Lisseth Suriano

Mujer Joven CaPAZ

Curso Electricista de Cuarta Categoría, Zacatecoluca, El Salvador

Lo que más me gustó fue aprender algo nuevo...cosas que no cualquier mujer ejerce. Muchos dicen que por ser mujer no lo podemos hacer. Nosotras rompimos esa brecha y ahora podemos decir que sí podemos hacerlo.

Fue valioso involucrar a las entidades contratistas desde el comienzo de la iniciativa, y aunque se está haciendo la sensibilización para abrir oportunidades de empleo para mujeres, se piensa que desde más temprano el involucramiento podría estar más anuentes a su contratación. Además, dará la oportunidad de conocer los requerimientos del personal que desean incorporar a sus equipos de trabajo, para ser considerados en la formación de los semilleros.

Imagen 4: Graduación de mujeres electricistas cuarta categoría en Zacatecoluca



Debido a la dificultad de inscribir a mujeres a la formación, se recomienda realizar adaptaciones de acuerdo con el grupo objetivo, ya que muchas mujeres de grupos vulnerables realizan tareas del hogar, cuidan de sus hijos e hijas (sobre todo infantes), y alguna actividad que les provea de ingresos como emprendimientos de subsistencia o subempleo. Se deben considerar horarios adecuados, centros de formación que provean el cuidado de los hijos e hijas, y algún tipo de apoyo monetario para que realmente puedan dedicarse a la formación técnica.



Fiona Alfaro

Especialista en RSE y Sostenibilidad
Empresa DELSUR
El Salvador

Hay mucho trabajo por hacer para disminuir la brecha de género en la industria.

3.3 Inclusión de jóvenes privados de libertad



El proyecto está dirigido a jóvenes entre 18 y 29 años, privados de libertad, que se encuentran a un año de cumplir con sus condenas en el Centro Penitenciario de Santa Rosa de Copan (Honduras), para apoyarlos en la reincorporación económica y social fomentando su resiliencia psicosocial y su empleabilidad.

El Centro Penitenciario de Santa Rosa de Copán en Honduras y la municipalidad de Santa Rosa de Copán desarrollaron una propuesta para brindar formación profesional en tallado de madera. A la formación laboral se incluyeron acciones en favor de la salud mental y apoyo psicosocial denominado “Ruta psicológica”. Al final de la iniciativa, se espera que 60 jóvenes privados de libertad, una vez cumplan su condena cuenten con capacidades y posibilidades de conformar su propio emprendimiento o mejorar sus posibilidades de obtener un empleo.



Además de trabajar con el Centro Penitenciario, se coordinó con la Municipalidad de Santa Rosa de Copán, para el involucramiento de las familias, y otros actores como la Escuela Técnica de Artes y Oficios de Occidente para la difusión de mensajes en favor de la inclusión social en la comunidad en general y la empresa Muebles Escalante.



El proceso de diseño y desarrollo del Curso de Talla de Madera se ha implementado con la medida SMAPS llamada Ruta Psicológica. Ambas currículas fueron adaptadas y desarrolladas para atender a la población del Centro Penitenciario.

Para su desarrollo se coordinaron actividades en las que se vieron involucrados las diferentes instituciones involucradas. Estas actividades se ven representadas en la Imagen 5.

Imagen 5: Línea de tiempo del curso de tallado en madera para jóvenes



Para la formación del Curso de Tallado en Madera, la Escuela Técnica de Artes y Oficios de Occidente realizó una adaptación de los principales contenidos para la ejecución de talleres modulares, con contenidos prácticos distribuidos en 160 horas de enseñanza, desarrollados en tres semanas. En el esquema de la imagen 6 se muestra la estructura de contenidos curriculares que se desarrollaron en el curso.

Imagen 6: Adecuación curricular de los principales contenidos

Introducción (22 horas)	Dibujo aplicado (7 horas)	Técnicas Básicas de Tallado (30 horas)	Pulido y Acabados (7 horas)	Técnicas Intermedias de Tallado (94 horas)
<ul style="list-style-type: none"> Charla de Bioseguridad Test sobre aptitudes y habilidades para el tallado de madera Conocimiento de herramientas de talla, su uso y afilado de las mismas Generalidades sobre los distintos tipos de madera 	<ul style="list-style-type: none"> Métodos básicos de dibujo Reproducción del dibujo sobre la madera 	<ul style="list-style-type: none"> Posición del cuerpo en el espacio de trabajo Trazados básicos (líneas rectas, curvas y formas geométricas sencillas) Primeras prácticas sobre tallado en madera Elaboración de rótulos en madera 	<ul style="list-style-type: none"> Lijado y acabado de rótulos Cuidado y mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de piezas talladas estilo clásico para muebles Elaboración de figuras de animales Elaboración de cuadros tipo paisaje Elaboración de rostros e iconos mayas

El curso busca dar contenido para el desarrollo de habilidades emprendedoras y también realizar herramientas que le permita a la juventud del centro penitenciario ser productiva. Por ejemplo, se menciona la elaboración de un catálogo de todos los productos que elaboran, o inclusive habilitar un punto de venta de sus productos.

Sumado a estos contenidos del Curso de Tallado en Madera se cuenta también con la herramienta de Salud Mental y Apoyo Psicosocial (SMAPS), la cual ha sido denominada “Ruta Psicológica”. La medida está compuesta por módulos de abordaje psicológico para sensibilizar a la población intervenida en temas de autoeficacia, resolución de conflictos, cultura de paz, género y nuevas masculinidades. El objetivo de estos contenidos es desarrollar la comprensión, manejo y afrontamiento de las personas participantes a las diferentes situaciones que enfrentará al cumplir su condena y como buscar soluciones para tener una mejor reincorporación a la comunidad al recuperar su libertad.

En el proceso de desarrollo se ha fortalecido a la municipalidad para con equipamiento y materiales para la implementación del curso. Otro elemento de sostenibilidad importante es la participación de la empresa Muebles Escalante que aportó materiales y está dispuesta a comprar algunos de los productos que desarrollen los participantes. Para el 2023 se espera también realizar una campaña de sensibilización para reducir los niveles de discriminación a jóvenes privados de libertad al momento de salir en libertad y brindarles oportunidades de adaptación a la sociedad.



23 jóvenes privados de libertad se capacitaron en tallado de madera, como temática relevante para el mercado laboral y han fortalecido su resiliencia psicosocial a través de la medida de Salud Mental y Apoyo Psicosocial “Ruta Psicológica”.

Se ha desarrollado una campaña comunitaria de comunicación para visibilizar el proyecto, y en favor de la inclusión de la juventud privada de libertad.

Se ha hecho un acuerdo con la empresa Muebles Escalante para brindar piezas de madera para el aprendizaje. Muebles Escalante también comprará toda la producción que los jóvenes realicen.

El Centro Penitenciario tiene el compromiso de sostener la iniciativa y continuar la formación, para brindar oportunidades a su población juvenil, y posiblemente a otros grupos de personas adultas.

La Municipalidad de Santa Rosa de Copán recibirá las herramientas adquiridas para el desarrollo del curso para mantenerlo activo. Además, aportará recursos para continuar apoyando al centro penal para la sostenibilidad y anclaje de las herramientas de formación y promoción de salud mental desarrolladas, y cuenta con un compromiso firme para ir aportando y mejorando la implementación a futuro.

El Centro Penitenciario ha visto la posibilidad de mejorar las habilidades adquiridas por los jóvenes en el curso de Tallado de Madera y especializarlos en el desarrollo de habilidades más profesionales en la talla de madera por lo que ve la oportunidad de especializar a jóvenes la fuerza laboral que ya está elaborando productos de madera.



Esta iniciativa puede ser replicable o adaptable a otros centros penitenciarios. Para dicho fin compartimos las siguientes lecciones aprendidas de esta implementación.

La juventud privada de libertad ha demostrado que tienen interés y desean salir adelante al quedar en libertad, con cambios positivos y visibles.

La experiencia comprueba que es posible impulsar este tipo de curso formativo con juventud privada de libertad. En el contexto como es la realidad de los países de Honduras, El Salvador y Guatemala será valioso replicar esta experiencia en otros centros penitenciarios considerando que existe un porcentaje considerable de jóvenes privados de libertad en estos países que merecen oportunidades de formación y apoyo psicosocial.

La implementación de la medida de Salud Mental y Apoyo Psicosocial “Ruta Psicológica” fue un elemento clave que contribuyó al impacto de este proceso, considerando que se trabaja con población con una carga emocional muy alta que requiere una atención adecuada.

Al inicio del proyecto, se establecieron criterios para los participantes como, por ejemplo, que estuvieran prontos a salir del centro penitenciario y en la edad de 14 a 29 años. Sin embargo, hay población penitenciaria que no saldrá en el corto plazo y que también tiene interés en participar en estos procesos y aportar de forma productiva a la sociedad. Para cumplir con un enfoque de NDNA y acción sin daño hay que considerar este aspecto.

Para la selección del área formativa, se debe tomar en cuenta que algunos materiales, maquinaria o herramientas pueden considerarse armas en el contexto de un centro penitenciario. Este proyecto funcionó bien ya que se trabajó fuertemente en el compromiso e interés de los participantes, creando una base de confianza y acompañándolo con un proceso de control estricto.

Para posibles réplicas se recomienda que el proceso de formación se haga con tiempos diferentes, considerando que los jóvenes permanecen en el lugar todo el tiempo, por lo cual se pueden extender las sesiones del taller con el instructor. En el tiempo adicional los jóvenes pueden tener acceso a las herramientas para practicar.

Además de esta formación, la juventud que está pronta a salir también necesita otros recursos para poder reincorporarse a la sociedad, así como herramientas para administrar e iniciar un negocio como alternativa de autoempleo.

Las relaciones que desarrolla la juventud dentro del centro penitenciario son fuertes y al reincorporarse a la sociedad, muchas veces son esas amistades las que forman la red de apoyo que les brinda una oportunidad de empleo o un lugar donde vivir.

Al involucrar a familiares, es un motivante adicional de la juventud privada de libertad, porque son parte importante de la red de apoyo con la que cuentan.

Se recomienda tomar en cuenta que se requiere una mayor planificación y coordinación entre instituciones debido a los permisos necesarios para el ingreso al centro penitenciario.

Es necesario sensibilizar a centros de formación profesional e instructores, debido a que es un reto conseguir personas instructoras que quieran dar cursos a población de un centro penitenciario debido a estigmatización o prejuicios y riesgos de seguridad.

3.4 Conclusiones del capítulo

Es oportuno fomentar y realizar formación destinada a población que sufre discriminación múltiple, para aprender de dichos procesos y propiciar una mejor atención a estos grupos de la juventud, para comprender mejor las causas estructurales de por qué son discriminados o dejados atrás, y abordarlas con acciones y herramientas adecuadas para incluirlos.

Se recomienda que toda formación técnica y profesional sea acompañada de un proceso de Salud Mental y Apoyo Psicosocial paralelo y complementario a las necesidades de la juventud, sobre todo aquella que sufre discriminación múltiple.

Es necesario sensibilizar y brindar herramientas a los instructores y centros de formación, para ser inclusivos con toda la población juvenil, y en especial con aquella que sufre discriminación múltiple para integrar el enfoque NDNA de una manera más generalizada.

Para desarrollar cursos de formación inclusivos recomendamos:

Todo curso de formación de carreras técnicas que por sus roles de género están orientadas principalmente a una población masculina o femenina, deberían incluir

publicidad no sexista (con aclaración de apertura a hombres y mujeres, y de ser posible con fotos de mujeres como electricistas, carpinteras, fontaneras o mecánicas automotrices; o fotos de hombres estilistas, cocineros, maquillistas, o costureros, y de ser posible también incluir fotos de personas con discapacidad, jóvenes indígenas, o población LGBTQ+).

Toda formación profesional debería tener una adaptación para personas con discapacidad, de acuerdo con requerimientos de la carrera, y capacidades especiales de posibles participantes.

La oferta de formación técnica u ofertas móviles deberían poder adaptarse a grupos de mujeres y hombres privados de libertad, para mejorar el acceso a los procesos de formación de la juventud, sin importar cuál es su estatus social, económico, migratorio o legal, y sin tener en cuenta su ubicación permanente. Este tipo de acción puede ser favorable además para jóvenes de la zona rural, o provenientes de barrios con algún tipo de estigmatización debido a la violencia.



4. SENSIBILIZANDO Y DESARROLLANDO CAPACIDADES EN CONTRAPARTES Y EMPRESAS

En El Salvador, Honduras y Guatemala, ser joven tiene una serie de conceptos relacionados, y pertenecer a grupos de jóvenes en situación de pobreza también acarrea estigmas relacionados a la violencia y a la delincuencia, razón por la cual las empresas privadas en sus procesos de contratación inician prácticas o procesos para resguardar la seguridad de las personas empleadas y clientes, evitando la contratación de jóvenes que puedan tener relación con grupos negativos o pertenecer a los mismos, así como aquellos que pueden ser provenientes de barrios en pobreza.

Entre algunas de las prácticas que se contemplan en los procesos de selección y contratación de personal, están la discriminación por edad, género, estado civil y religión. También es común la solicitud de documentos oficiales que demuestren que no existen antecedentes penales y que no se poseen procesos pendientes ante las autoridades de seguridad de cada país, mismos que requieren incurrir en gastos por parte de cada joven que aplica a una plaza.

Por otro lado, cada persona candidata a plaza vacante que va avanzando en los procesos de selección también es sometida a pruebas de polígrafo para evaluar valores como la honestidad, y conocer comportamientos sobre el consumo o venta de drogas, relación y conocimiento de personas pertenecientes a pandillas, identificación con algún tatuaje en específico, y en algunos casos hasta afiliaciones profesionales, religiosas o políticas, con la finalidad de estigmatizar a las personas sobre alguno de estos aspectos.

Además, para las mujeres, existen procesos de selección donde las solicitudes de empleo preguntan sobre condición de embarazo y cuántos meses tiene, o les piden pruebas de embarazo. Algunas de estas prácticas están prohibidas, por lo cual se solicitan de forma voluntaria, pero en realidad es obligatoria para quienes solicitan empleo, y se han vuelto costumbre.

Otra práctica muy común, pero no es aceptada abiertamente, es evitar contactos con personas

provenientes de zonas geográficas específicas debido a la discriminación por el estigma de territorios, pero es parte del imaginario colectivo la colonia, el barrio, la comunidad o la zona, que son llamadas o consideradas “zonas rojas” o “zonas calientes”, es decir, lugares con familias en situación de pobreza o pobreza extrema, que tienen mucha presencia de grupos delincuenciales o pandillas.

La juventud de estos barrios que busca oportunidades de desarrollo sufre de múltiple discriminación en relación con servicios públicos de baja calidad o carencia de estos, estigmas de delincuentes o violentos, y estigmas relacionados a la situación de pobreza; por lo cual, las empresas básicamente descartan de los procesos de selección a la juventud proveniente de dichos barrios, sin conocer el potencial, voluntad y valores de la persona que solicita el empleo.

Por estas prácticas, sobre todo del sector privado, algunas contrapartes del programa CaPAZ que han demostrado que es rentable dar una oportunidad a la juventud sin importar su situación económica, o lugar donde viven, han podido valorar la incorporación de la juventud dentro de sus empresas o instituciones, y han iniciado campañas de sensibilización sobre la población juvenil.

En este capítulo se muestran cómo se pueden utilizar herramientas para sensibilizar a diferentes públicos y también para que contrapartes, personas y entidades aliadas, puedan implementar procesos más inclusivos y equitativos dentro del quehacer institucional o empresarial.

Específicamente, se muestra un instrumento que apoya el diseño de actividades inclusivas y brinda conceptos necesarios para NDNA. También se presenta cómo se pueden impulsar o acompañar campañas de comunicación que favorezcan la desestigmatización de grupos en contextos vulnerables y se fortalezcan mensajes positivos que empoderan a la población objetivo.

4.1 Concurso regional “Soy CaPAZ – Inclúyeme”

En este capítulo queremos presentar ideas innovadoras las cuales pueden servir como el impulso a ser replicadas, como es por ejemplo el concurso regional “Soy CaPAZ - Inclúyeme”.

En 2021, CaPAZ invitó a las once municipalidades de sus municipios de intervención en El Salvador, Guatemala y Honduras a presentar ideas de proyectos que aumentaran el acceso a la formación profesional de jóvenes que sufren discriminación múltiple. La idea consistió en generar interés a través del formato de concurso, con un incentivo financiero que fue combinarlo con asesoramiento técnico sobre el enfoque NDNA por parte de CaPAZ, de modo que al final del proceso los socios a nivel local estén sensibilizados y motivados para desarrollar sus propias ideas innovadoras y sostenibles, en favor de la juventud con múltiple discriminación.

Un jurado de selección (compuesto por diferentes representantes de la GIZ, SISCA y las organizaciones no gubernamentales que tienen un contrato de financiamiento en el marco de CaPAZ) evaluó las propuestas de proyecto presentadas de acuerdo con los criterios:

1. Enfoque NDNA y enfoque de derechos
2. Enfoque de Salud Mental y Apoyo Psicosocial
3. Innovación
4. Sostenibilidad y cooperación

Se seleccionaron las tres mejores propuestas (un proyecto por país), se presentaron en un taller regional de gestión del conocimiento en septiembre de 2021, y se desarrollaron con el asesoramiento técnico y la financiación de CaPAZ.

De este modo, se llevaron a cabo labores de sensibilización y desarrollo de capacidades a nivel local, se aplicaron acciones concretas, y se fomentó el intercambio de buenas prácticas a escala regional.

Factores de éxito

El documento “Bases del Concurso ‘Soy CaPAZ. Inclúyeme’”, que fue difundido a referentes municipales en los tres países de implementación, contenía información específica y relevante que tuvo que tomar en cuenta cada municipio al plantear un proyecto o actividad, que a su vez servía para ser más inclusivo; dotando de conocimientos o definiciones específicas y prácticas de qué y cómo hacer actividades que podían ser beneficiadas por el concurso.

Por ejemplo, se daban algunas ideas sobre qué poblaciones se podían tomar en cuenta: madres y padres solteros, mujeres jóvenes, comunidad LGBTIQ+, población indígena, población con discapacidad, población en conflicto con la ley, juventudes migrantes retornadas o en riesgo de migración irregular, personas jóvenes desplazadas por la violencia, entre otros. También se daban ejemplos de los servicios que podrían brindar las municipalidades o en cooperación con otras instituciones, como lo son: ofertas de formación, procesos de orientación laboral, medidas de Salud Mental y Apoyo Psicosocial, entre otros.

Las bases del concurso definieron:

Conocimientos técnicos y concretos de conceptos inclusivos;

Información específica de la implementación;

Montos máximos que podía aportar GIZ y cómo podían ejecutarse;

Período de ejecución del proyecto municipal y requisitos de sostenibilidad;

Descripción de cómo participar y brindar datos de contacto (que incluía capacitación y sesiones de preguntas-y-respuestas);

Claridad y detalles de cómo serían evaluados y puntajes otorgados.

Además, el mismo concurso sirvió para motivar a referentes municipales a capacitarse e inscribirse en el webinar “Enfoque de derechos sin dejar nadie atrás”, el cual también sirvió para dar a conocer en detalle el enfoque de inclusión del programa CaPAZ.

Un aspecto relevante era que CaPAZ comunicaba de forma transparente cuáles eran los criterios de evaluación y su porcentaje que se iba a aplicar en la selección de las propuestas de proyecto ganadoras.

Imagen 7: Puntaje otorgado a cada elemento de los proyectos del concurso “Soy CaPAZ. – Inclúyeme.”

40%	Enfoque basado en derechos e inclusión de la población joven que sufre discriminación múltiple
15%	Enfoques de Salud Mental y Apoyo Psicosocial SMAPS
25%	Innovación
20%	Cooperación y Sostenibilidad

Los proyectos ganadores del concurso fueron:

Honduras: Privados de Libertad – Santa Rosa de Copán

Implementación de un Curso de Tallado de Madera y la implementación de una Ruta Psicológica que incluye a las familias, para jóvenes en conflicto con la ley que se encuentran en el Centro Penitenciario, quienes recuperarán su libertad en los siguientes dos años, y buscan la reintegración social y productiva.

Guatemala: Inglés Básico – Villa Nueva

Curso Virtual de Inglés Básico para jóvenes de vecindarios con altos índices de violencia y delincuencia, focalizados en las dos zonas más vulnerables del municipio, zona 4 y 12, población que tiene un acercamiento diario con grupos denominados pandillas o familiares que pertenecen a las mismas.

El Salvador: Formación de Juventudes Integrales – San Salvador

Servicios de Salud Mental y Apoyo Psicosocial brindados por la Alcaldía de San Salvador, a través de la instalación y apertura de una sala de atención psicosocial para atender a la población joven en el Instituto Municipal de Juventud.

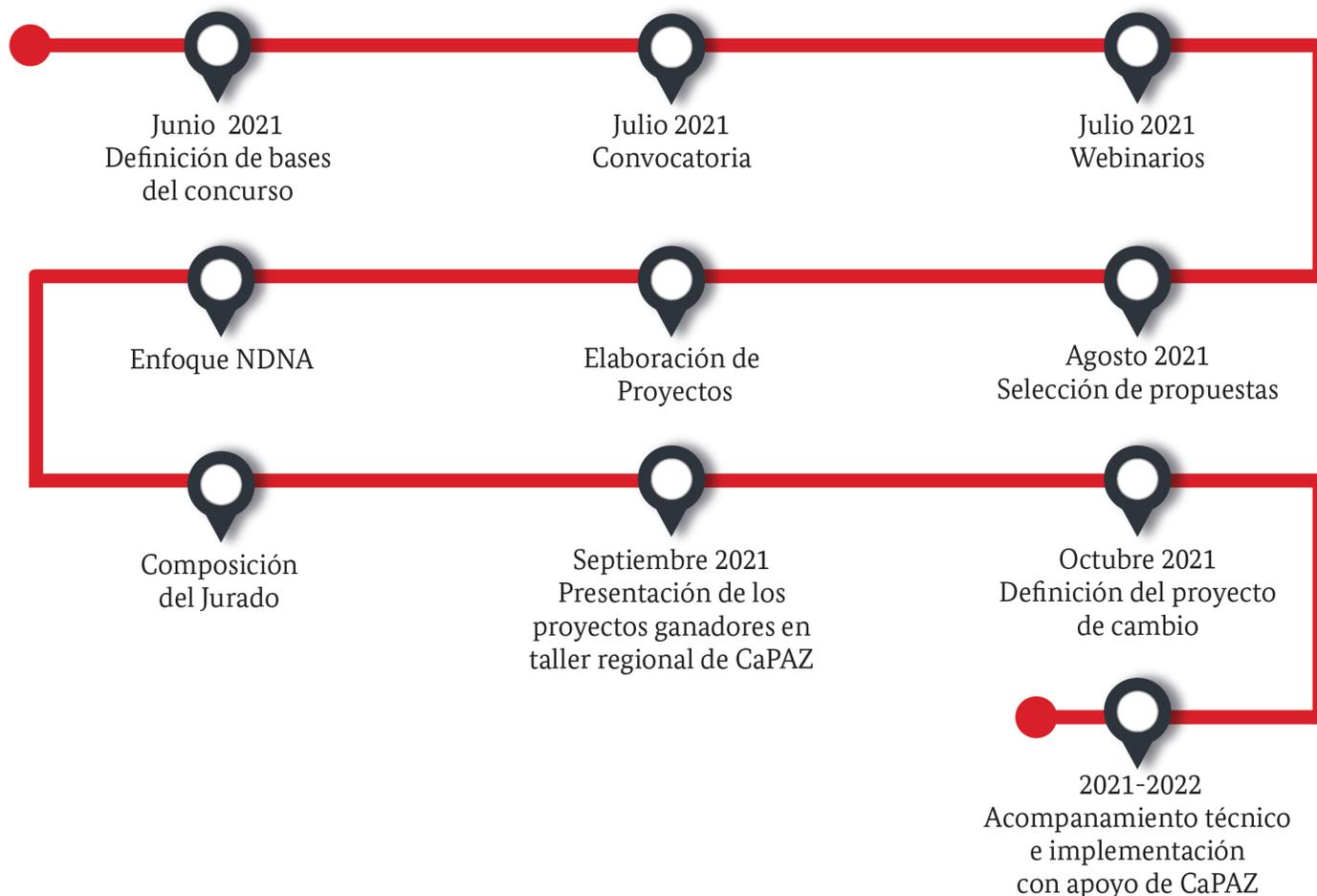
Cada municipalidad ganadora fue beneficiada con una inversión total de hasta US\$12,000, para brindar asistencia técnica, consultorías, comprar equipo, insumos, o materiales por parte de CaPAZ en el marco del proyecto presentado. Sin embargo, en la práctica la inversión necesaria para la implementación de las iniciativas que surgieron fue mayor a la planificada dentro del concurso.

Cabe mencionar que otro resultado importante fue que, aunque hubo municipios ganadores, esta iniciativa ha contribuido a que el programa CaPAZ incentive en todos los países la innovación para atender a grupos que sufren discriminación múltiple, y muchos de los proyectos presentados han servido para implementar iniciativas, complementar otras ya existentes, y también han iniciado otros procesos más amplios que serán apoyados para atender a miles de jóvenes en Honduras, Guatemala y El Salvador.

El desarrollo de las actividades relacionadas al concurso inicia a partir de la definición de las bases hasta la implementación de cada una de las propuestas ganadoras. Todo el proceso fue definido a partir de propuestas nacidas de las necesidades de las municipalidades, lo que permitió una visión local muy concreta de los proyectos. El proceso que se siguió fue el que se describe en la imagen 8.



Imagen 8: Línea de tiempo del Concurso “Soy CaPAZ. - Inclúyeme”



Algunas de las principales lecciones que dejó el Concurso “Soy CaPAZ. - Inclúyeme.” son:

El formato del concurso logró que las municipalidades realmente pensarán y buscarán dentro de su territorio a jóvenes en situación de vulnerabilidad, y les motivó a interesarse por las necesidades de esta población para plantear proyectos concretos.

El concurso contribuyó a que las municipalidades impulsaran procesos innovadores, actividades que habían querido desarrollar con grupos en diferentes condiciones de vulnerabilidad, o acciones concretas que tuvieran un impacto rápido, positivo y sostenible en un servicio necesario para el municipio, sobre todo en el contexto postpandemia.

El principal resultado fue la mayor comprensión del enfoque No Dejar a Nadie Atrás por parte de las personas referentes municipales del programa, y el interés de éstos en seguir brindando servicios para atender las necesidades de jóvenes de contextos vulnerables y que

sufren múltiple discriminación.

La priorización de los objetivos reflejada en los puntajes otorgados para la selección de proyectos fue adecuada, y favoreció la implementación de acciones en favor de grupos juveniles que sufren múltiple discriminación en Guatemala, Honduras y El Salvador.

La conformación del jurado favoreció tener un proceso objetivo, técnico y transparente, ya que únicamente se involucraron personas externas al programa CaPAZ. Las personas de GIZ que fueron parte del jurado pertenecían a programas y proyectos de otros países con contextos similares, y fueron fortalecidos con los criterios y análisis de la SISCA, así como de Fe y Alegría de Guatemala, FUSALMO de El Salvador, y CADERH de Honduras.

Los webinarios fueron útiles y necesarios para realizar el concurso, ya que brindó capacidades y herramientas a las municipalidades para implementar el enfoque NDNA, y de cómo podían plantear proyectos de forma escrita.

Además, dieron la oportunidad a todos los interesados de hacer preguntas, y al equipo de CaPAZ de responder y brindar asesoría técnica.

Es necesario establecer tiempos reales para la convocatoria, ya que la ejecución no solo depende de la cooperación o el ente rector de este tipo de concurso, sino que también depende de las necesidades y tiempos de las contrapartes que implementarán estas iniciativas.

Para actividades inclusivas se debe tener flexibilidad en el presupuesto para poder financiar otras necesidades de la población que sufre múltiple discriminación, o que requieran las contrapartes para la ejecución de procesos inclusivos, por ejemplo: estudios específicos, materiales o herramientas específicas, etc.

Se recomienda basar este tipo de concurso en el paso a paso de un proyecto de cambio, es decir en un proyecto definido como un proceso que plantea nuevas formas de brindar servicios, para poder hacer las actividades dentro de los logros que desean alcanzar las contrapartes implementadoras, y dentro de los indicadores de cumplimiento que se tienen como programa o proyecto de cooperación.

El acompañamiento técnico brindado por el personal del programa CaPAZ ha sido un elemento relevante para la implementación de los proyectos en Guatemala, Honduras y El Salvador.

Existen procesos segregados para población con múltiple discriminación, como mujeres o personas con discapacidad, y las contrapartes están abiertas a ejecutarla de esta forma, sin embargo, el reto del enfoque NDNA siempre será hacer proyectos sin hacer la separación de estos grupos e incluirlos en los procesos existentes



4.2 Campañas de sensibilización con empresas

Un componente específico del programa CaPAZ se centra en las alianzas con el sector privado para reducir la discriminación que jóvenes viviendo en municipios con altos índices de violencia enfrentan a la hora de buscar un empleo digno. En este ámbito, el programa CaPAZ impulsó dos campañas de sensibilización, que han fortalecido la imagen positiva de jóvenes y han apoyado la sensibilización del sector privado reduciendo la discriminación y la revictimización de grupos vulnerables.

1. La campaña “Jóvenes Si+” con la Fundación Salvador del Mundo (FUSALMO) y otros aliados en la región SICA
2. La campaña “Yo Sí#Soy CaPAZ” con la Fundación Calleja en alianza con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) en El Salvador

A continuación, se describen ambos ejemplos.

Jóvenes Sí+

La idea para la campaña Jóvenes Sí+ surgió en el municipio de Soyapango en El Salvador, el cual cuenta con mucha presencia de industrias y empresas que consideraban a muchos barrios que los rodeaban como “zonas calientes” estigmatizadas por violencia y delincuencia, por lo cual la juventud formada por el Centro de Capacitación de FUSALMO no podía obtener trabajo con facilidad.

FUSALMO decidió impulsar un mensaje positivo de la juventud con el mensaje central “JOVENES SI+ APOSTANDO AL DESARROLLO” promoviendo a una juventud que tiene virtudes y fortalezas, que puede hacer lo que se le encomiende, que es un activo para las empresas y para el país, como un agente de cambio.

El propósito principal fue promover una percepción humana del talento de la juventud que reside en territorios con condiciones de vulnerabilidad, como personas capaces de aportar al desarrollo empresarial del país.

La campaña inició en el 2020 en Soyapango e impactó en muchas empresas e instituciones a las que les gustó el mensaje y decidieron sumarse. Luego, en el año 2021, con el apoyo del programa CaPAZ, FUSALMO amplió la campaña a nivel nacional hasta en 2022 llevarla al

nivel regional implementándola en cuatro países de Centroamérica (Honduras, El Salvador, Guatemala y Costa Rica).

La campaña Jóvenes Sí+ contó con el apoyo de GIZ, Brücke Le Pont, Catholic Relief Services, Fundación Calleja, Fundación Gloria de Kriete, OEF, FLACSO Costa Rica, Fe y Alegría, FUNDASIL y otros actores.

Imagen 9: Logo utilizado para la campaña “Jóvenes Sí+”



La campaña se implementó en redes sociales, mupis⁹, y vallas publicitarias. Se obtuvo, además, influencers que se sumaron a la campaña, y publicaciones en periódicos de mayor circulación a través de la generación de noticias positivas sobre jóvenes.

Imagen 10: Ejemplos de medios de difusión de la campaña “Jóvenes Sí+”



⁹Es un acrónimo utilizado por las empresas de mercadeo que significa: Mobiliario Urbano como Punto de Información

Algunas temáticas de las publicaciones de la Campaña Jóvenes Si+:

- Visibilizar las oportunidades para jóvenes
- Cursos impartidos por las organizaciones aliadas y acciones en pro de la juventud
- Publicaciones de empleo para jóvenes con poca o ninguna experiencia
- Consejos para la empleabilidad y la formación profesional
- Testimonios de jóvenes y de empresarios
- Mensajes de motivación a empresarios para generar oportunidad de empleo
- Mensajes de motivación para la juventud o población joven
- Apoyo empresarial

Entre los resultados más relevantes se puede mencionar que se sumaron más de 2000 personas al seguimiento de las redes sociales de FUSALMO, y las publicaciones llegaron a 11,100 personas de los países de El Salvador, Honduras, Guatemala y Costa Rica.

Imagen 11: Ejemplos de publicaciones en redes sociales de la campaña “Jóvenes Sí+”



Yo Sí #SoyCaPAZ

La idea de la campaña surgió en el marco de la cooperación entre el programa CaPAZ y Fundación Calleja. Es una fundación que forma parte del Grupo Calleja, uno de los principales grupos empresariales de El Salvador, quienes cuentan con más de 100 supermercados Super Selectos en El Salvador, y poseen una radio que transmite para todas las salas de ventas y es escuchada por personas clientes, colaboradoras, y proveedoras.

Con el objetivo de distribuir mensajes con enfoque de NDNA, CaPAZ y Fundación Calleja decidieron aprovechar este medio, la Radio Selectos, y redes sociales, para impulsar mensajes positivos. En agosto de 2021, se sumó a este esfuerzo el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), quienes dentro de sus objetivos incluyeron el velar por la erradicación de distintas formas de exclusión y violencia.

Es así como surgió la idea lanzar en conjunto una campaña de sensibilización en favor de la juventud y adecuada al público que escucha. La campaña se denominó “Yo sí #SoyCaPAZ”, y realizó publicaciones de forma escrita, gráfica y audiovisual para impulsar mensajes positivos relacionados a la conmemoración de días internacionales. En estas fechas relevantes, se sensibilizó a la población en más de 107 supermercados y a través de los medios de comunicación. Con unos cinco millones de clientes de supermercados al mes, la campaña ha tenido un amplio alcance en El Salvador.

Imagen 12: Logo utilizado para la campaña “Yo Sí #SoyCaPAZ”



Es importante reconocer la participación activa de los grupos de jóvenes de las comunidades, que apoyan en el intercambio con la población de las zonas de venta con material informativo y acciones de alto nivel y que hablan con clientes sobre la situación de las mujeres, las personas con discapacidad, la comunidad LGBTIQ+ y otros.

La difusión de una diversidad de mensajes audiovisuales se realizó a través de la Radio Selectos, en redes sociales de CaPAZ, UNFPA, Fundación Calleja y Grupo Calleja, medios de comunicación y vinculación directa con colaboradores y colaboradoras del grupo empresarial, así como sus empresas socias y clientes a nivel nacional.

Cuadro 1: Fechas clave dentro de la campaña de comunicación Yo Sí #Soy CaPAZ

Día conmemorativo	Fecha
Día Internacional de los Derechos de la Niñez y Adolescencia	20/11/2021
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y de la No violencia contra la mujer	25/11/2021
Día internacional de las personas con discapacidad	03/12/2021
Día de la Cero Discriminación	01/03/2022
Día internacional de la mujer	08/03/2022
Día del trabajo	01/05/2022
Día mundial de las habilidades de la juventud	15/06/2022
Día internacional de la juventud	12/08/2022
Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer	25/11/2022
Día mundial de la salud mental	10/10/2022

Para la celebración los días conmemorativos, CaPAZ y sus aliados realizaron, por ejemplo, las siguientes actividades y lograron que se sumaran más actores:

En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se realizó el lanzamiento oficial de la campaña en un supermercado Super Selectos en San Salvador con presencia de las representantes de Fundación Calleja, UNFPA y el programa CaPAZ junto a medios de comunicación.

En el marco del Día Internacional de la Juventud, junto con la Municipalidad de Cojutepeque en El Salvador, se realizó el Festival de la Juventud. La población de este municipio pudo participar en la carrera deportiva “Yo Sí #Soy CaPAZ” en las categorías de 5, 10 y 15 km, así como un concurso de pintura “Mi Juventud. Mi Realidad”. Gracias a los esfuerzos conjuntos entre la municipalidad, GIZ, UNFPA y Fundación Calleja se logró que se sumaran las empresas Yogurt YES, La Constancia, FIFCO, Productos Alimenticios Kerns, y otros para brindar patrocinios. El festival fue visitado por un aproximado de 1,000 personas,

entre ellos sobre todo ciudadanos y ciudadanas jóvenes de Cojutepeque.

Con la Municipalidad de Zacatecoluca en El Salvador se realizó un festival parecido para el día de la juventud con actividades culturales y lúdicas para la población joven de este municipio.

Lecciones y Recomendaciones de las campañas de sensibilización del sector privado

Ambas campañas han tenido diferentes formas y muchos mensajes positivos para sensibilizar al sector privado, contrapartes y la población en general sobre el derecho a la no discriminación de las juventudes y el enfoque NDNA. Compartimos las siguientes lecciones aprendidas en este ámbito:

El promover mensajes positivos de la juventud funcionó mucho mejor, que promover mensajes que revictimizan a la juventud y que, a través de sus imágenes, apelan a la compasión y lástima para jóvenes en contextos vulnerables.



Contar con un equipo especializado en comunicaciones y diseño gráfico facilita el desarrollo de los mensajes claves y diseños de una campaña.

Las campañas deben mantener claros y firmes los objetivos de Ganar – Ganar, que en este caso fueron enfocados en la promoción de empleos dignos para la juventud. Se acercaron públicos no deseados como empresarios que no quieren pagar salarios dignos, por lo que era necesario mantenerse firmes. Es así como se logró cooperar con empresarios y empresarias que buscaban construir alianzas y relaciones de largo plazo, creando oportunidades reales para la juventud. Eso ayudó sobre todo para la colocación laboral permanente.

Las campañas inicialmente estaban enfocadas en el sector privado, sin embargo, generaron también un impacto en la juventud que busca oportunidades, quienes, al escuchar los mensajes positivos de la población juvenil, también mejoraban su autoestima.

Si se utilizan medios de comunicación e influencers en las campañas, deben tener valores e imágenes que coincidan con los objetivos definidos por la campaña, para ser consistentes con los mensajes de la juventud que se quieren promover y apoyar.

Para un mayor alcance, es conveniente tener alianzas con instituciones y personas que trabajen con el sector privado, que ayuden a difundir el mensaje a nivel local, como las alcaldías.

El equipo de trabajo y entidades aliadas deben ordenarse y planificar las acciones que se desarrollarán previo al comienzo de las campañas.

El tiempo disponible en los departamentos que colaboran dentro del sector privado es limitado, por lo que se tienen que facilitar apoyos externos o asistencia técnica para la implementación.

Aunque el público externo es más numeroso e influyente en la prioridad de las campañas, también hay que poner atención al público interno y a la sensibilización del propio equipo, y a la juventud beneficiada de los propios procesos formativos dentro del grupo empresarial, ya que serán un recurso importante que influirá en la cultura organizacional de la empresa.

Se debe considerar que cada institución involucrada puede tener un enfoque diferente sobre los mensajes, esas diferencias deben respetarse y las campañas deben enfocarse en la difusión de aquellos mensajes positivos que todos los aliados comparten.

Estas campañas pueden dar pie a otras acciones importantes, y servir para enlazar actividades más concretas de las instituciones aliadas, por ejemplo, en una actividad municipal sobre el día de la mujer, también puede realizarse una feria de becas con enfoque de género.



Guadalupe Leiva Choriego

Gerente área Sociolaboral
FUSALMO, El Salvador

Alguien debe comenzar el trabajo y girar la rueda, Es más fácil buscar a aliados cuando se haya avanzado un poco y cuando haya primeros resultados. Esto también motiva a más actores a sumarse y brindar recursos.

5. APLICANDO EL PRINCIPIO DE NO DEJAR A NADIE ATRÁS A LO INTERNO

Como programa de GIZ alineado a la Agenda 2030 y los instrumentos de política regional del SICA que también priorizan su implementación, el programa CaPAZ ha tomado la aplicación del enfoque NDNA de forma transversal en todos los aspectos del programa, y en toda la ejecución estratégica, operativa, administrativa y financiera. Eso ha requerido tener una reflexión constante y establecer dinámicas para la gestión, implementación y monitoreo del proyecto. En este capítulo queremos compartir algunas de estas prácticas que pueden apoyar a aplicar el principio NDNA a lo interno de un proyecto.

5.1 Monitoreo sensible a conflicto y género con enfoque de NDNA

Para tener una integración de un principio, es necesario que existan objetivos específicos al respecto y herramientas para medir su logro. Es por eso que el programa CaPAZ ha establecido una serie de indicadores que monitorean los impactos que se están logrando a través del programa en el enfoque NDNA. El punto de partida para eso fue la idea de que cada intervención se convierte en parte del contexto y las acciones del programa pueden contribuir, directa o indirectamente, a determinados efectos positivos o negativos. Por lo que es importante monitorear si se está contribuyendo a fomentar inequidades y exclusión de forma inconsciente.

CaPAZ se ejecuta en países de altos niveles de violencia y fragilidad que son categorizados por la GIZ como “rojo” y cuentan con la identificación: FS 1 (paz y seguridad) y GG1 (Género). Según los lineamientos de la GIZ, es obligatorio implementar un sistema de monitoreo sensible a conflictos y género. El monitoreo sensible al contexto y conflictos captura interacciones directas e indirectas, positivas y no intencionalmente negativas entre un programa y la dinámica conflictiva de un contexto.

Durante la misión de preparación del programa CaPAZ en 2019, se aplicaron las diferentes herramientas obligatorias en el marco del sistema estandarizado de salvaguardas y género (*Safeguards and Gender*) de la GIZ. Adicionalmente, en el 2020, el programa desarrolló una serie de análisis en centros de formación contrapartes en El Salvador, Guatemala y Honduras. Los estudios sirvieron como base de la existencia o no existencia de lineamientos que guíen un enfoque de género o NDNA.

En el año 2021, el programa CaPAZ estableció su sistema de monitoreo sensible a conflictos, género y NDNA. Además de los tres indicadores de impacto y ocho indicadores de resultado de la matriz de indicadores oficial del programa, CaPAZ estableció diez indicadores de conflicto y ocho indicadores de género y NDNA adicionales. En el cuadro 2 se muestran dos ejemplos de estos indicadores. Cada indicador tiene definido su nombre, su valor base y meta, el detalle de las acciones que se realizan para lograr el indicador y la persona responsable de su seguimiento. Estos indicadores se reportan de forma trimestral en los procesos estandarizados del sistema de monitoreo del programa. Eso sirve para evaluar el impacto del programa CaPAZ en cuanto al enfoque de género y NDNA y promover una reflexión crítica a lo interno del programa.



Cuadro 2: Ejemplos de indicadores de género y de conflicto

Código	Indicadores de conflicto	Valor base	Valor meta	Actividad
Indicador de Conflicto	CaPAZ ha desarrollado dos reuniones al año para socializar el análisis de coyuntura de la región y los tres países de implementación y los lineamientos de trabajo de GIZ con contrapartes políticas.	0	2 reuniones	CONTENIDOS DEL ANÁLISIS DE COYUNTURA: Análisis regional, por país y por municipio identificando situaciones claves del período que el programa debe de tener en cuenta para el ajuste de estrategias de seguridad.
Indicador de género	Hasta agosto del 2021, tres centros de formación han conocido y discutido los resultados de análisis participativo de género a nivel regional y se han compartido con ellos las buenas prácticas.	0	3 centros de formación	Socialización con los tres centros de formación, para presentar resultados obtenidos del análisis participativo de las brechas de género.

Algunos aspectos ya forman parte de la redacción estándar de indicadores de GIZ los cuales cuentan en su redacción con la proporción equitativa de participación de hombres y mujeres. En el caso de CaPAZ, se cuenta con varios indicadores en este sentido, por ejemplo: *1,200 personas jóvenes, de las cuales el 50% son mujeres jóvenes, han completado con éxito cursos de intermediación laboral, formación y capacitación, que han sido adaptados a sus necesidades.*

La redacción del indicador no es solo una estructura oficial de redacción, sino que se convierte en acciones concretas de monitoreo. Es por lo que el programa CaPAZ ha desarrollado una serie de herramientas para la recolección de datos desagregados para identificar e involucrar a grupos en desventaja. En la recolección de datos con sus contrapartes, CaPAZ trabaja con una matriz Excel con campos de información relevante para el enfoque de NDNA del programa (Ver cuadro 3). En el campo de sexo o género no solo se define la participación equitativa, sino que también se establece la opción de las personas que se identifican como no-binarias, sin detallar de que opción se definen. Lo que procura no dejar a nadie atrás por su identidad de género u orientación sexual.

En este mismo sentido, se han definido campos que detallan características de jóvenes participantes que permiten conocer su perfil para luego analizar la participación que el programa está promoviendo. Los campos son: vive solo o sola, tiene responsabilidad económica, tiene hijos o hijas y si tiene alguna discapacidad. Estos campos

respetan el deseo de las personas de dar a conocer su situación, por lo que no son campos de información obligatorios (por eso se marcan con un asterisco*). Por la protección de datos y la seguridad de la información, el programa no recoge nombres de las personas, sino que asigna códigos anonimizados que sirven como referencia para el seguimiento.

El objetivo de esta información es estar conscientes que se está promoviendo la participación equitativa en las actividades del programa CaPAZ. La información levantada alimenta el sistema de monitoreo y evaluación del programa CaPAZ y promueve la toma de decisiones del programa y sus socios a favor de un enfoque NDNA.



Cuadro 3: Herramienta para el levantamiento de datos desagregados sobre jóvenes participantes

Campo	Descripción
País (curso)	Identificar el país en el que está recibiendo la formación
Municipio (curso)	Municipio de la formación
Código Joven	Se construye a partir de la primera letra del país y el municipio más el correlativo por cuestiones de protección de datos
Edad	Número de la edad del joven
Sexo o Género	Puede seleccionar Hombre, Mujer y, si no se identifica con ninguno de ellos puede seleccionar la opción de Otro
Vive solo o sola*	Si no convive con otras personas familiares, amigos o vecinos
Tiene responsabilidad económica*	Si aporta económicamente a la familia, con quien vive u otros compromisos
Tiene hijos o hijas*	Si tiene o no hijos o hijas
Discapacidad*	Si considera que tiene alguna discapacidad física, motora, mental o sensorial
Nivel educativo más alto alcanzado	Describe el nivel de educación alcanzado
Trabaja	Si realiza alguna actividad productiva o no
Estudia	Si actualmente está estudiando en una escuela o instituto o universidad
Nombre del centro de formación	Nombre del centro de formación que imparte la formación
Nombre del Curso	Nombre de la formación, capacitación o medida SMAPS que realiza

El monitoreo de género y de no dejar a nadie atrás, evita que el programa impulse relaciones de inequidad y exclusión de forma directa o indirecta, consciente o inconsciente. El sistema de monitoreo del programa ayuda a mejorar las condiciones de vida de personas que viven en contextos de violencia a la vez que potencia capacidades locales de paz para transformar conflictos y evite generar daño, reforzando tensiones.

Recomendamos la lectura de algunas herramientas estándares de GIZ que apoyan el monitoreo inclusivo y equitativo para más información: *Guía para un Sistema de Seguimiento basado en resultados*¹⁰ y *Guía para elaborar un sistema de seguimiento basado en resultados sensibles al género*.¹¹

5.2 Manual de lenguaje inclusivo

Los diagnósticos de género que el programa CaPAZ realizó en Guatemala, Honduras y El Salvador, muestran que muchas instituciones carecen del uso de lenguaje inclusivo en sus convocatorias, documentos y publicaciones. Además, existe desconocimiento del personal para utilizar lenguaje apropiado al dirigirse a población con múltiple discriminación. Es por ello, que en 2021 el programa CaPAZ junto con el programa ALTERNATIVAS y el comité de género de la GIZ en Centroamérica, desarrolló el manual “Lenguaje inclusivo en los Programas de la GIZ en la Región Centroamericana.”¹²

¹⁰ GIZ (2015). Guía para el desarrollo y la utilización de un sistema de seguimiento basado en resultados. Eschborn.

¹¹ GIZ (2014). Guía para la elaboración de un sistema de seguimiento basado en resultados sensibles al género. Eschborn.

¹² GIZ/CaPAZ (2021). Lenguaje inclusivo en los programas de la GIZ en la región centroamericana. San Salvador.

como una guía para todo el personal de GIZ y sus contrapartes, especialmente comunicadores, administradores de redes sociales y consultores subcontratados que deseen ser inclusivos con población que ha enfrentado múltiple discriminación, como mujeres, personas con discapacidad y población LGBTIQ+ entre otros.

En el marco de su enfoque NDNA, el programa CaPAZ apoyó el uso de un lenguaje inclusivo, para asegurarnos de no usar un lenguaje que re-victimiza a las personas sin darnos cuenta, para incluir estos términos en el uso cotidiano dentro de las instituciones, y sobre todo en el momento que se interactúa con las personas jóvenes para No Dejar a Nadie Atrás.

Es un instrumento valioso para todos los programas de GIZ en la región centroamericana, que puede ser retomado por cualquier otro programa o institución de la región, ya que busca plantear pautas para el uso del lenguaje inclusivo en:

La redacción y formulación de textos

La elaboración de materiales comunicacionales (audiovisuales o gráficos)

Este manual toma en cuenta cómo respetar los enfoques de derechos, entre ellos la participación y el rol de las mujeres de forma inclusiva y clara, para apoyar la disminución de la discriminación en el lenguaje utilizado.

El manual se desarrolló, porque es importante disminuir los posibles efectos que tiene el uso de términos masculinos como genérico, ya que éste excluye la participación de la mujer y de la comunidad LGBTIQ+ en la consecución de los objetivos en el trabajo planteado y la negación de necesidades y capacidades.

Contenido del Manual de Lenguaje Inclusivo:

Recomendaciones para evitar el uso de sexismos en el lenguaje

Recomendaciones para utilizar lenguaje inclusivo en materiales impresos y audiovisuales

Sugerencias y ejemplos que el idioma español posibilita

Cuadro 4: Ejemplos del Manual de Lenguaje Inclusivo

En lugar de	Se propone
Compañeros	Equipo
Beneficiarios	Población objetivo o Población beneficiaria
Indígenas	Población indígena
Todos	Toda la población
Los demás	El resto del grupo



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con el cierre de la fase 1 del programa CaPAZ, podemos formular unas conclusiones y recomendaciones sobre el enfoque No Dejar a Nadie Atrás y su implementación en un programa de empleabilidad y prevención de violencia:

- El enfoque No Dejar a Nadie Atrás en la región SICA es relevante, para lograr el verdadero desarrollo y prosperidad de las economías y de la población. Ésta es razón suficiente para que toda institución que trabaja o se encuentra en la región se sume al esfuerzo en favor de la reducción constante y sistémica de la desigualdad en todas sus manifestaciones, así como las brechas sociales, territoriales y de género entre los países y al interior de ellos.
- La inclusión y participación de los grupos objetivo es además eficiente, debido a que los programas de cooperación que por práctica realizan iniciativas en favor del enfoque No Dejar a Nadie Atrás, tienen mayor impacto y son iniciativas más sostenibles.
- Las iniciativas del programa están prestando mayor atención a la inclusión de poblaciones discriminadas que están rompiendo con estereotipos culturales como el rol de las mujeres, el trabajo con privados de libertad y la atención a personas con discapacidad intelectual. Estas iniciativas de formación están fortalecidas con el enfoque de salud mental y apoyo psicosocial que fortalece la resiliencia en las personas jóvenes y sus oportunidades de obtener un empleo.
- Invertir en las personas en su inclusión y desarrollo, creará una fuerza laboral sana, educada y altamente productiva, haciendo a los países más competitivos, con más y mejores empleos e ingresos para sus familias.
- Las campañas de comunicación promueven una percepción humana de las juventudes como personas capaces de aportar al desarrollo económico y social de la región SICA no importando de dónde provengan. Los resultados de estas campañas pueden ser de gran ayuda para el desarrollo de iniciativas con la participación activa de empresas que cuentan con programas de Responsabilidad Social Empresarial que fomentan las actividades de apoyo a las comunidades.
- Se debe prestar atención al lenguaje utilizado, ya que en la implementación de programas y proyectos, sobre todo de grupos que sufren discriminación múltiple, se suele utilizar la descripción del grupo meta y la justificación del proyecto para comunicar toda actividad realizada, incluyendo aquella donde se le expone a la población objetivo por qué están recibiendo apoyo, y hasta se llega a utilizar este mismo lenguaje en la promoción de servicios, causando efectos contraproducentes, excluyendo y revictimizando en lugar de incluir y empoderar.
- Aplicar el enfoque de No dejar a Nadie Atrás a lo interno de un programa requiere un sistema de monitoreo sensible a conflicto y a género para promover de forma continua una reflexión crítica sobre su accionar y medir el impacto en este sentido. Eso permite, además, tomar decisiones estratégicas para garantizar la inclusión de grupos que sufren múltiple discriminación y promover su participación en actividades del programa.



7. BIBLIOGRAFÍA

- GIZ (2015). Guía para el desarrollo y la utilización de un sistema de seguimiento basado en resultados. Eschborn.
- GIZ (2014). Guía para la elaboración de un sistema de seguimiento basado en resultados sensibles al género. Eschborn.
- GIZ/CaPAZ (2021). Lenguaje inclusivo en los programas de la GIZ en la región centroamericana. San Salvador.
- GIZ (2019). Agenda 2030 Leave no one behind. GIZ's understanding of what it means to implement the 2030 Agenda principle of leaving no one behind. Alemania.
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (Sin fecha). Obtenido de <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>
- Índice de Inclusión y Equidad de Género (2021). Estudio de equidad de género en el sector eléctrico Salvadoreño. San Salvador.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - MINEDUCYT (2022). Propuesta de Transformación La Nueva Escuela. San Salvador.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - MINEDUCYT (2022). Obtenido de <https://www.mined.gob.sv/2022/05/19/gobierno-inicia-transformacion-de-la-educacion-especial-a-nivel-nacional/>
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - MINEDUCYT (2022). Fases del ciclo de Formación Laboral. Propuesta de Transformación Mi Nueva Escuela. San Salvador.
- Naciones Unidas (2023). Leave No One Behind. Obtenido de <https://open.unwomen.org/LNOB>.
- Naciones Unidas (2016). Report of the High-level Committee on Programmes at its thirty-second session - Equality and non-discrimination at the heart of sustainable development: a Shared United Nations Framework for Action. New York.
- Secretaría de la Integración Social Centroamericana - SISCA (2020). Política Social Integral Regional del SICA 2020-2040 (PSIR SICA 2020-2040). Obtenido de <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Social-Integral-Regional-del-SICA-2020-2040.pdf>.
- Secretaría de la Integración Social Centroamericana – SISCA (2014). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG). La Libertad.
- Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) (2018). Agenda Regional Intersectorial sobre Protección Social e Inclusión Productiva con Equidad (ARIPSIP) 2018-2030. San Salvador.

Publicado por:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad Bonn y Eschborn, Alemania
Apdo. Postal 755
Bulevar Orden de Malta,
Casa de la Cooperación Alemana,
Urbanización Santa Elena, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador Calle
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15
E info@giz.de
I www.giz.de/en

Nombre del proyecto:
Programa Regional Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional
de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica - CaPAZ

Autor: Ligia Fuentes

Responsable: Felicitas Eser

Redacción: GFA Consulting Group GmbH

Equipo editorial: Bayron Flores, Evelyn Santiago, Rodrigo Cuadra, Karina Oliva, Laura Düppe,
Luis Zavala, Jaqueline Mazariegos, Rafael Guevara, Felicitas Eser

Diseño / Diagramación: Tobar Consultores / GFA

Fotografías/fuentes: GIZ

Lugar y año de publicación: El Salvador, 2023

Conoce más de
nuestra experiencia



CaPAZ de no dejar
a nadie atrás



Secretaría de la Integración Social
Centroamericana
Por una Región SICA con igualdad, bienestar y equidad



SICA
Sistema de la Integración
Centroamericana