



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Boletín Estadístico sobre la Situación de la Mujer en el Ámbito Laboral

Período de Gestión: Enero a Diciembre de 2014

Oficina de Estadística e Informática
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Filosofía Organizacional

Misión Institucional

Somos la Institución rectora de la administración pública en materia de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente encargada de potenciar las relaciones laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social y la participación tripartita, teniendo como fin principal el mejoramiento del salario real, condiciones laborales y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como la mejora de la producción y de la productividad en un marco de equidad y justicia social.

Visión Institucional

Ser una Institución líder dentro de la Administración Pública vinculada a la gente, que brinde servicios de calidad, eficientes y transparentes, a fin de alcanzar el desarrollo integral en el área socio-laboral y la protección de las fuentes de trabajo, teniendo como pilares la solidaridad, justicia social, la inclusión de todos los sectores, la equidad de género y con igualdad ante la ley.

Contenido

Valores	1
Presentación.....	2
I. Incorporación de Enfoque del Género en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social	3
1.1.Enfoque de Derechos Humanos.....	3
1.2.Enfoque de Género	4
1.3.Equidad, como estrategia para el Buen Vivir	4
1.4.Principios Rectores.....	6
II. Unidad para la Equidad entre los Géneros del MTPS.....	9
2.1.Logros alcanzados	9
2.2.Acciones para la transversalización del enfoque de género en el MTPS:	12

III. Dirección General de Previsión Social – Departamento Nacional de Empleo	14
3.1.Sistema de Intermediación de Empleo (SIE)	19
3.2.Orientación Laboral.....	21
IV. Dirección General de Trabajo	24
4.1.Conciliaciones individuales y colectivas	25
4.1.1. Conciliaciones Individuales	25
4.1.2. Conciliaciones Colectivas	29
4.2.Asociaciones profesionales	33
4.2.1. Cantidad de mujeres en Juntas Directivas de Asociaciones Profesionales.....	33
V. Dirección General de Inspección de Trabajo – Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios	34
VI. Directorio Institucional.....	38

Valores

- ✓ **EQUIDAD:** Promover el acceso de mujeres y hombres con igualdad y justicia a los bienes y servicios que ofrece el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- ✓ **IGUALDAD:** Ofrecer un servicio y trato igualitario a mujeres y hombres, reconociendo que tienen los mismos derechos y deben tener las mismas oportunidades.
- ✓ **HONESTIDAD:** Actuar con un comportamiento íntegro conforme a la ética profesional y la responsabilidad como servidores públicos.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Asumir y cumplir nuestros deberes y obligaciones conscientes de las consecuencias que ocasionará aquello que hagamos o dejemos de hacer para alcanzar los propósitos de la Institución.
- ✓ **JUSTICIA:** Dar a cada quien lo que le corresponde de conformidad con sus méritos y los derechos que le asisten.
- ✓ **NO DISCRIMINACIÓN:** Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio-económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

Presentación.

El presente “Boletín Estadístico sobre la Situación de la Mujer en el Ámbito Laboral”, ha sido elaborado con la finalidad de dar a conocer las estadísticas y servicios que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social brinda a la población.

En este documento, se presentan variables estadísticas claves para tener una perspectiva sobre el comportamiento del mercado laboral para las mujeres, la información presentada corresponde al periodo de enero a diciembre de 2014.

El boletín tiene como propósito, sistematizar la información del quehacer de esta Cartera de Estado realiza a favor de las mujeres.

El Buen Vivir es una manera de ver la vida, de vivirla en comunidad, que va recorriendo América Latina como una buena nueva que nos promete una vida mejor. Nos dice que es posible una vida en sociedad presidida por la igualdad, la fraternidad y la libertad, y que sí es posible una relación de los seres humanos con la naturaleza en armonía.

Salvador Sánchez Cerén

I. Incorporación de Enfoque del Género en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), se apropia de los enfoques y estrategias del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019 en materia de:

1.1. Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de derechos, es un marco que orienta la oferta de programas y servicios públicos hacia el cumplimiento de los derechos de las personas, para determinar de qué manera la inversión pública y los modelos de intervención contribuyen a reducir brechas que afectan a la población en distintas áreas. Además, supone dos condiciones:

- a) La ciudadanía puede exigirle al Estado que asuma la responsabilidad de cumplirle sus derechos, en contraposición a los enfoques caritativos o de clientelismo;
- b) El Estado debe ejecutar las acciones necesarias para que la ciudadanía ejerza de manera plena sus derechos.

1.2. Enfoque de Género

El enfoque de igualdad desde la perspectiva de género es una nueva forma de mirar la realidad de manera desagregada, teniendo en cuenta las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres que han sido determinados por sus roles tradicionales de género, su condición (referida al bienestar material) y su posición específica de género (alusivo a la valoración, reconocimiento y acceso al poder).

Dicho enfoque, toma en cuenta e identifica las causas y consecuencias de las desigualdades entre hombres y mujeres, que han resultado en la discriminación de las mujeres a lo largo de la historia.

1.3. Equidad, como estrategia para el Buen Vivir

La finalidad de las estrategias de equidad será reducir las brechas de desigualdad de género en los diversos ámbitos de intervención del Estado, y potenciar la igualdad de resultados, para lograr que mujeres y hombres disfruten en condiciones equitativas de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad, se deben ejecutar acciones positivas o afirmativas hacia las mujeres.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector de los derechos labores, cumple con las leyes que protegen los derechos de las mujeres.

En este sentido, la **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres – LIE** -, aprobada en marzo del año 2011, tiene como finalidad **“crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente”**.

La **LIE** en su Art. 1.- plantea: “Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio, aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las instituciones del Estado.

De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, **CEDAW**, prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres.

Este compromiso, expresa la voluntad política del Estado salvadoreño de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla de forma real y efectiva, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias, capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.

La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio pleno de tales derechos.

1.4. Principios Rectores

Art 6.

1) Igualdad: Se entenderá como igualdad para la presente Ley:

- a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
- b) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- c) La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- d) Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- e) Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

2) Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad

Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

3) No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres.

Se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

En su Art. 25.- De la Participación Igualitaria en el Empleo

El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación.

- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas

En el área estratégica de Autonomía Económica, plantea avanzar hacia la eliminación de las desigualdades y la discriminación de las mujeres en las esferas económica y laboral, con miras a promover el alcance real de su autonomía económica, bajo los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fomentar la participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en el acceso y control de los activos tangibles e intangibles que permitan crear condiciones sostenibles para la generación de ingresos.
2. Garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales.
3. Incorporar dentro de las esferas económica, política, social y jurídica el reconocimiento al trabajo reproductivo.

II. Unidad para la Equidad entre los Géneros del MTPS

Esta unidad, fue creada por acuerdo ministerial en Febrero de 2012. Es una Unidad técnica asesora para garantizar una cultura institucional de respeto a los derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres, en el mundo laboral en el marco del trabajo decente.

2.1. Logros alcanzados

- ✓ El Ministerio realizó en 2012 una Auditoría Participativa de Género y un Plan de acción para la equidad entre los género.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

El respeto a los derechos laborales de las trabajadoras en los lugares de trabajo es:



¡Empleo decente, libre de violencia para las mujeres!

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

¡Empleo decente, libre de violencia para las mujeres!

- ✓ Creación y fortalecimiento de la Unidad para la equidad entre los géneros, con status de asesoría, depende del Despacho Ministerial.
- ✓ La Unidad para la Equidad entre los Géneros forma parte de los equipos de calidad y mejora continua para incorporar en todos los procesos institucionales la perspectiva de género.
- ✓ Se han elaborado herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, programas, proyectos y toda la documentación que se produce en el Ministerio: **Guía para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el MTPS y Lineamientos generales para la incorporación de acciones afirmativas en el MTPS.**
- ✓ Plan estratégico 2014 – 2019 con perspectiva de género, se ha organizado un equipo de personal donde está integrada esta unidad, para garantizar la perspectiva de género de manera transversal en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 - 2019.
- ✓ **Campaña “Empleo decente, libre de violencia para las mujeres”**, esta campaña fue lanzada en el marco del 25 de Noviembre, Día de la No violencia contra las mujeres, donde se posicionó el Ministerio como garante de los derechos laborales de las mujeres, a través de diversos medios como: firma de un Pacto “Por un empleo decente, libre de violencia para las mujeres”, que suscribió con sectores empresariales, sindicales y organizaciones de mujeres, tuvo como testigos de honor de este Pacto a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos(PDDH), la Procuraduría General de la Republica (PGR), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Dichas instituciones, acompañan esta apuesta por el trabajo decente, libre de violencia para las mujeres.

- ✓ En el mes de junio del año 2014 se suscribió Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), para impulsar el cumplimiento de políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito laboral.

También, formamos parte de la Comisión Técnica Especializada del ISDEMU y de la Mesa de Género del Sector Justicia e instituciones afines.

- ✓ Incorporación del enfoque de género en los servicios que brinda la institución a través de la Incorporación de lenguaje inclusivo y acciones afirmativas, por ejemplo: el instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo; planes de inspecciones enfocados a la protección de los derechos de la mujer, tales como Lactancia Materna, Industria de la Manufactura, en cumplimiento al Art. 24 de la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres – LEIV.
- ✓ Formación de un total de 569 empleadas y empleados sobre temas de género, Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

2.2. Acciones para la transversalización del enfoque de género en el MTPS:

- ✓ El MTPS, ha creado un documento titulado “Lineamientos Generales para Incorporar Acciones Afirmativas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, dichos lineamientos serán la base de los planes, programas, proyectos, nacionales y departamentales, para enfrentar las desigualdades de género en los diversos ámbitos de intervención.
- ✓ El MTPS, está dando cumplimiento a los compromisos en materia de igualdad y no discriminación hacia las mujeres: **Ley de Igualdad,**

Equidad y Erradicación de la Discriminación hacia las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Política Nacional de las Mujeres, Plan Nacional de Igualdad.

- ✓ La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su Artículo 24, establece las responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el sector público y el privado, garantizará:
 - 2.1. La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.
 - 2.2. Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
 - 2.3. La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.

En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el empleador o empleadora la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus honorarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.

- ✓ Suscripción de una carta de entendimiento entre el MTPS y La Asociación Solidaria para Impulsar el Desarrollo Humano (ASPIDH).
Dicho documento, tiene como objeto establecer lazos de cooperación para desarrollar medidas de promoción del empleo entre las personas de la comunidad LGBTI y la coordinación de esfuerzos encaminados a erradicar la discriminación y acoso laboral, especialmente contra lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales.

- ✓ Se realizó un documento, titulado “Guía para el Uso de un Lenguaje Inclusivo y no Sexista en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, con el que se pretende eliminar el uso sexista y discriminatorio del lenguaje contra las mujeres y en general de todos los documentos, normativas, publicidad, señalización, pagina web, u otros materiales y publicaciones que se producen en este Ministerio.
- ✓ Se plantea establecer mecanismos de participación ciudadana que promuevan la interacción de mujeres y hombres, así como, la eliminación de cualquier obstáculo para la inclusión de las poblaciones prioritarias en el ámbito del trabajo.
- ✓ Mantiene y fortalece los mecanismos de coordinación con el ISDEMU, ente rector en materia de género.
- ✓ Establece proceso de monitoreo y evaluación, que incluye el análisis de los impactos diferenciados para mujeres y hombres articulado a sus diversas identidades o pertenencias a las poblaciones prioritarias.
- ✓ Se busca garantizar, que las políticas y programas aborden los problemas estructurales que son considerados la base de las desigualdades de género, más allá de los efectos que estos provocan, por lo que se toman en consideración las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo.

III. Dirección General de Previsión Social – Departamento Nacional de Empleo

Entre los principales servicios que brinda esta dirección, está la intermediación laboral, orientación laboral, organización de ferias de empleo y la atención a personas con discapacidad; todos estos servicios son realizados con equidad de género, por lo tanto hay igualdad de participación.

Esta Dirección, a través de las gestoras y gestores de empleo, está concientizando continuamente a las empleadoras y empleadores en que se brinden ofertas de trabajo y se coloquen prioritariamente a mujeres.



En este sentido, se han realizado Ferias de Empleo Exclusivas para Mujeres, donde se busca proporcionar oportunidades laborales para este sector. Dentro de este ámbito se realizó el día 25 de julio de 2014, la Primera Feria de Empleo Exclusiva para Mujeres, organizada por el Ministerio en sus instalaciones, a la cual asistieron un total de 1,822 mujeres y 38 empresas participantes, ofertando 883 puestos de trabajo en diversas áreas.

Otra iniciativa importante de esta gestión, es la creación de las **Ventanilla de Atención Integral a la Mujer**. Esta área, es parte del Departamento Nacional de Empleo y fue creada el 25 de Julio de 2014, con el objetivo principal de brindar atención personalizada a las mujeres en materia de empleo; en esta,

se ofrece un espacio integral para la mujer, donde puedan realizar los trámites necesarios para acceder a diferentes servicios.



Entre los servicios que brinda esta ventanilla están:

- ✓ Información general en materia de empleo.
- ✓ Intermediación de Empleo: registro, captación de ofertas de empleo para mujeres, remisión de mujeres a empresas para aplicar a puestos de trabajo disponibles conforme a sus perfiles y seguimiento de los casos.
- ✓ Orientación laboral, se dispone de personas especialistas en psicología para la elaboración de hojas de vida y orientación para el desempeño exitoso de entrevistas de trabajo.

Con la finalidad de ampliar los servicios de esta Cartera de Estado, el 25 de agosto de 2014 se inauguró el **Centro de Orientación para el Empleo (COE)**, el cual brinda atención a personas buscadoras de empleo, se les ofrece información, asesoramiento y orientación sociolaboral, ya sea para insertar personas al mundo del trabajo o para ser referidas a instituciones competentes, donde se les asesora para iniciar su propio negocio.



Entre los servicios que brinda el COE están:

- ✓ Orientación para la búsqueda de empleo, formación ocupacional y emprendedurismo.
- ✓ Apoyo en la realización, actualización e impresión de hojas de vida, cartas de presentación, referencias personales y otros.
- ✓ Apoyo en búsqueda de empleo por periódicos, internet y otros medios.
- ✓ Referencias para cursos de capacitación y evaluaciones psicométricas.

El Ministerio de Trabajo como ente rector del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, inauguró el 25 de julio de 2014, la **Ventanilla de Atención a la Población LGBTI**, con la que se busca a través de atención personalizada, brindar información integral de los servicios que se prestan en la Bolsa de Empleo, así como realizar derivaciones complementarias para mejorar los perfiles ocupacionales de las personas.

Servicios que brinda la Ventanilla de Atención a la Población LGBTI:

- ✓ Sistema de modalidades flexibles (MINED) para retomar estudios formales. Centros de formación del INSAFORP, para recibir formación y capacitación complementaria, asesoramiento en emprendedurismo.
- ✓ Talleres de orientación laboral sobre técnicas de búsqueda de empleo, preparación para la entrevista de trabajo, entre otros.
- ✓ Vinculación de personas demandantes de empleo con ofertas de trabajo, realizando seguimiento a las ofertas de empleo atendidas.
- ✓ Realizar visitas a centros de formación para buscar oferta formativa para personas de la población LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales).

3.1. Sistema de Intermediación de Empleo (SIE)

3.1.1. Mujeres colocadas a través del SIE, según nivel académico

Mujeres inscritas en el SIE por mes según nivel académico	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
TOTAL	507	597	669	616	554	599	3,542
NINGUNO	6	4	4	4	4	5	27
SOLO LEE Y ESCRIBE	12	10	9	8	6	9	54
1° A 6° GRADO	54	72	64	70	42	63	365
7° A 9° GRADO	100	122	138	115	103	110	688
BACHILLERATO	272	314	342	339	319	317	1,903
ESTUDIANTE(A) TÉCNICO(A)	4	3	8	8	5	5	33
GRADUADO(A) TÉCNICO(A)	14	19	26	17	19	28	123
ESTUDIANTE(A) UNIVERSITARIO(A)	27	30	40	30	35	38	200
EGRESADO(A) UNIVERSITARIO(A)	2	3	5	5	2	4	21
GRADUADO(A) UNIVERSITARIO(A)	16	19	33	20	18	20	126
POSTGRADO	0	1	0	0	1	0	2
Mujeres inscritas en el SIE por mes según nivel académico	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
TOTAL	610	594	474	464	500	448	3,090
NINGUNO	3	4	2	1	1	1	12
SOLO LEE Y ESCRIBE	7	11	3	3	5	3	32
1° A 6° GRADO	62	39	24	36	33	35	229
7° A 9° GRADO	122	106	104	79	89	88	588
BACHILLERATO	303	336	262	258	285	254	1,698
ESTUDIANTE(A) TÉCNICO(A)	7	6	3	6	5	4	31
GRADUADO(A) TÉCNICO(A)	28	21	22	21	22	15	129
ESTUDIANTE(A) UNIVERSITARIO(A)	40	41	30	38	36	29	214
EGRESADO(A) UNIVERSITARIO(A)	6	5	5	5	2	3	26
GRADUADO(A) UNIVERSITARIO(A)	32	23	18	15	21	15	124
POSTGRADO	0	0	0	0	0	0	0
MAESTRÍA	0	2	1	2	1	0	6
DOCTORADO	0	0	0	0	0	1	1

3.1.2. Mujeres con discapacidad colocadas a través del SIE, primer semestre de 2014

Total de mujeres con discapacidad colocadas a través del SIE. Primer semestre 2014	84
--	-----------

<i>Mujeres colocadas por el SIE por mes</i>						
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
15	11	13	9	15	21	84

La tabla anterior muestra el número mensual de mujeres con discapacidad colocadas por el SIE para el primer semestre de 2014, el cual presentó un total de 84 mujeres inscritas; se observa que el mes donde se registró un mayor incremento fue en Junio, con un total de 21 mujeres.

3.1.3. Mujeres con discapacidad colocadas a través del SIE, segundo semestre de 2014

Total mujeres con discapacidad colocadas a través del SIE. Segundo semestre 2014	92
--	-----------

<i>Mujeres colocadas por el SIE por mes.</i>						
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
19	21	17	8	13	14	92

Durante el segundo semestre del 2014, muestra el registro mensual de mujeres con discapacidad colocadas por medio del SIE, donde se presentó un total de 92 mujeres inscritas; se denota que el mes donde se registró un mayor incremento fue en agosto, con un total de 21 mujeres.

3.2. Orientación Laboral

3.2.1. Servicios de orientación laboral brindados a mujeres buscadoras de empleo, durante el primer y segundo semestre de 2014

MODALIDAD	TOTAL PAÍS ENERO A DICIEMBRE DE 2014	N° de Charlas	ASISTENTES	
			Hombres	Mujeres
CHARLAS				
INTERNAS	Charlas Impartidas en Bolsas de Empleo Locales (BEL).	2,157	7,767	16,024
	Orientación Personalizada en Bolsas de Empleo Locales (BEL).		7,340	10,582
TOTAL		2,157	15,107	26,606
EXTERNAS	Charlas Impartidas en Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI).	160	1,626	2,520
	Charlas Impartidas a Jóvenes en Institutos o Colegios.	895	11,171	12,119
TOTAL		1,055	12,797	14,639

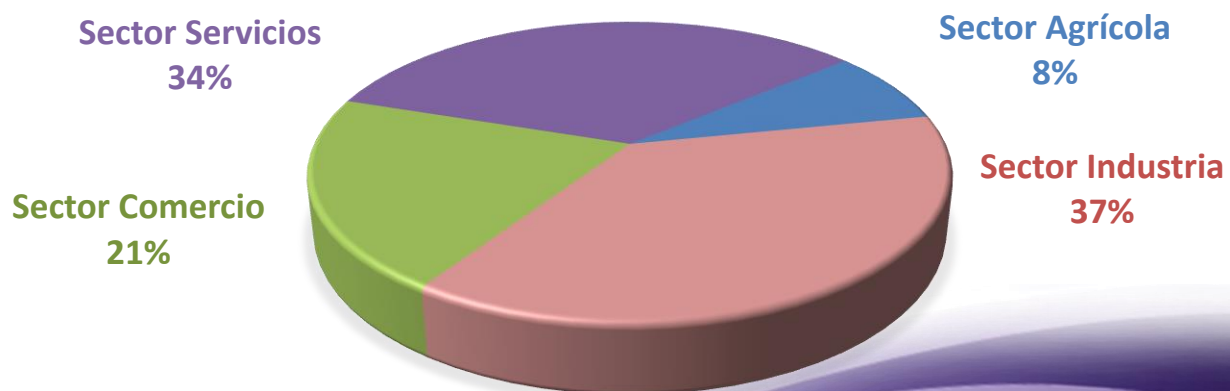
En la tabla anterior, se presentan los datos de las orientaciones laborales recibida por las mujeres durante el primer y segundo semestre de 2014, en las instalaciones del Ministerio. De estos datos, podemos destacar que las orientaciones internas (charlas BEL y personalizadas) son las que mayor número de mujeres asistentes presentan, con un total de 26,606.

Por su parte, las orientaciones externas (charlas impartidas a jóvenes y en programa PATI), participaron un total de 14,639 mujeres.

3.2.2. Puestos de trabajo donde se registra mayor colocación de mujeres. Primer semestre 2014

N°	PUESTO	N° DE PLAZAS
1	Operaria de máquina de coser	324
2	Impulsadora	209
3	Dependiente de mostrador	195
4	Asesora de ventas	191
5	Manipuladora de pescado	180
6	Servicio al cliente	171
7	Ordenanza	107
8	Cajera	92
9	Empacadora	86
10	Operaria industria	72
11	Ejecutiva de ventas	67
12	Secretaria	66
13	Cosmetóloga	65
14	Cocinera	61
15	Recepcionista	43
16	Mesera	40
17	Asistente administrativa	37
18	Trabajadora del hogar remunerada	30
19	Niñera	26
20	Gerenta	23

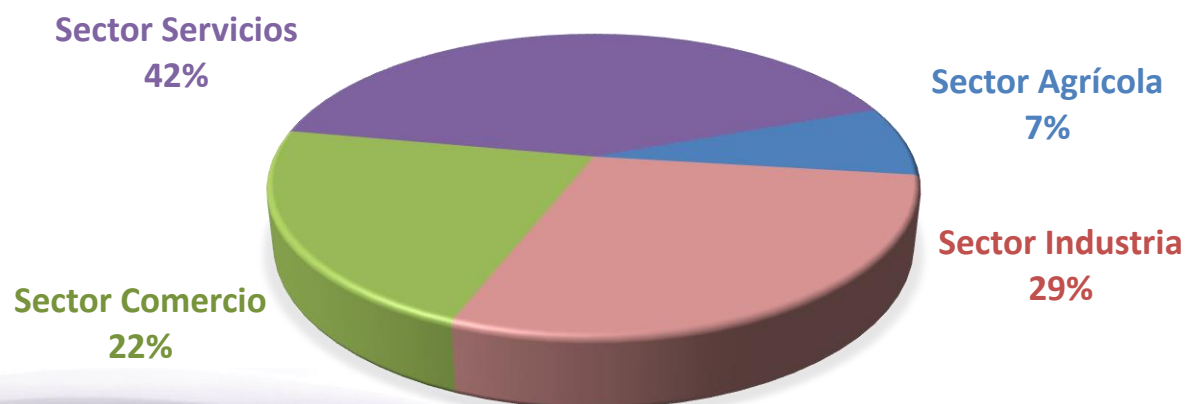
3.2.3. Mujeres colocadas por sector económico, primer semestre 2014



3.2.4. Segundo Semestre 2014

N°	PUESTO	N° DE PLAZAS
1	Asesora de ventas	597
2	Operaria de maquina industrial	428
3	Servicio al cliente	207
4	Empacadora	152
5	Dependiente de negocio	149
6	Cajera	144
7	Impulsadora	140
8	Operaria de producción	125
9	Oficios varios	112
10	Trabajadora agrícola	84
11	Manipuladora de pescado	73
12	Mesera	67
13	Secretaria	45
14	Ordenanza	37
15	Operaria de máquina de calzado	32
16	Auxiliar administrativa	29
17	Cocinera	29
18	Auxiliar de albañil	24
19	Auxiliar contable	22
20	Auxiliar de cocina	22

3.2.5. Mujeres colocadas por sector económico, segundo semestre 2014



IV. Dirección General de Trabajo

La Dirección General de Trabajo tiene entre sus principales funciones armonizar las relaciones entre las trabajadoras, trabajadores y el sector empleador. De igual forma facilita la constitución de organizaciones sociales.

Esta Dirección implementa acciones positivas en beneficio de las mujeres, entre las que se pueden mencionar:

- ✓ Entrega gratuita de copias de cálculo de prestaciones, necesarias para documentar su trámite de conciliación individual o colectiva.
- ✓ Se cuenta con una sala de atención para hijas e hijos de personas trabajadoras, en la cual la mayoría de personas usuarias son mujeres trabajadoras jefas de hogar, según detalle:

<i>Período</i>	Niñas atendidas	Niños atendidos	Jefas de Hogar atendidas
Enero a Diciembre 2014	402	409	232

- ✓ El instructivo de reglamento interno de trabajo, el cual ha sido transversalizado con enfoque de género, además se está trabajando en la elaboración de cláusulas de género para proporcionar como formato a las asociaciones profesionales que celebren o revisen contratos colectivos de trabajo.
- ✓ Se hizo entrega de las **credenciales** a las integrantes de la **Junta Directiva del Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES)**, que ha sido creado con el objetivo principal de defender los derechos económicos y sociales de este sector de la población.

Así también se reporta dentro de la Dirección que el principal motivo de conciliación que presentan las mujeres es el despido injustificado.

4.1. Conciliaciones individuales y colectivas

4.1.1. Conciliaciones Individuales

a) Solicitudes de intervención conciliatoria y acuerdos de pago

Número total de mujeres beneficiadas en las conciliaciones individuales. Primer semestre 2014.	945
--	------------

Monto total acordado en conciliaciones individuales a favor de mujeres. Primer semestre 2014.	\$ 639,549.67
---	----------------------

Mes	Cantidad de mujeres	Monto acordado en conciliaciones a favor de mujeres
Enero	203	\$ 270,241.53
Febrero	158	\$ 182,788.38
Marzo	150	\$ 55,432.36
Abril	120	\$ 42,746.77
Mayo	181	\$ 44,122.12
Junio	133	\$ 44,218.51
Total	945	\$ 639,549.67

En la tabla anterior, se presenta la cantidad de mujeres beneficiadas en las conciliaciones individuales, que fueron un total de 945; se muestra que el mes donde se registró mayor cantidad de mujeres fue en enero de 2014, con un total de 203.

Durante el primer semestre del 2014, se recuperó un monto de \$639,549.67 a favor de las mujeres. En cuanto a los montos acordados en dichas conciliaciones se observa que el monto mayor se presentó en enero, siendo este de \$270, 241.53.

b) Solicitudes de intervención conciliatoria y acuerdos de pago

Número total de mujeres beneficiadas en conciliaciones individuales. Segundo semestre 2014.	759
---	------------

Monto total acordado en conciliaciones individuales a favor de mujeres. Segundo semestre 2014.	\$192,074.42
--	---------------------

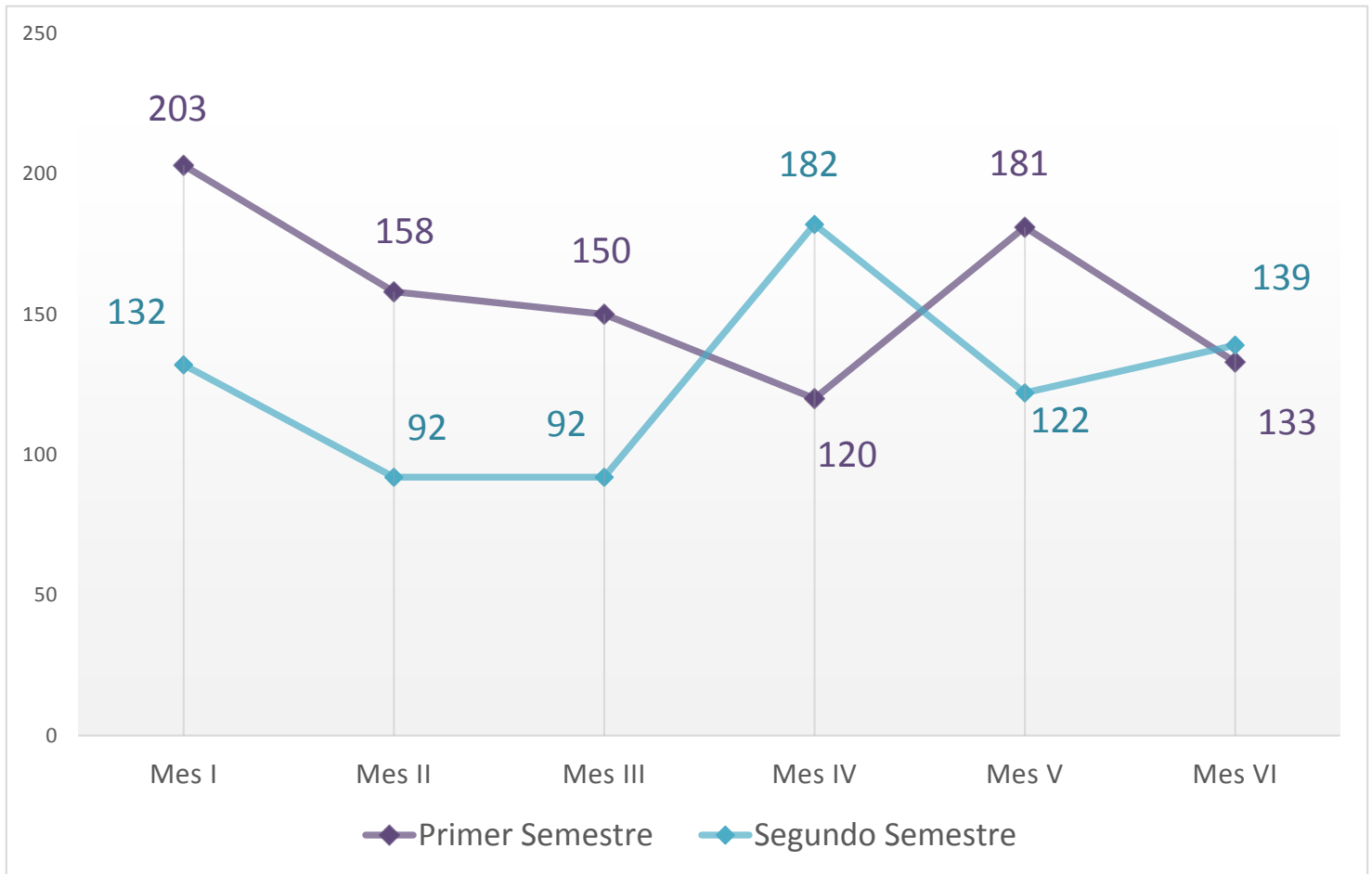
Mes	Cantidad de mujeres	Monto acordado en conciliaciones por mujeres
Julio	132	\$28,912.05
Agosto	92	\$23,688.92
Septiembre	92	\$28,742.93
Octubre	182	\$44,287.21
Noviembre	122	\$35,538.19
Diciembre	139	\$30,905.12
Total	759	\$192,074.42

En la tabla anterior, se presenta la cantidad de 759 mujeres beneficiadas con las conciliaciones individuales durante el segundo semestre de 2014, donde se muestra que el mes con mayor cantidad de mujeres beneficiadas con las conciliaciones individuales, son un total de 182.

El monto acordado a favor de las mujeres por medio de las conciliaciones individuales fue de \$192,074.42, se observa que el monto mayor recuperado a favor de las mujeres, se presentó en octubre con un total de \$44,287.21.

c) Cantidad de Mujeres beneficiadas con las conciliaciones individuales

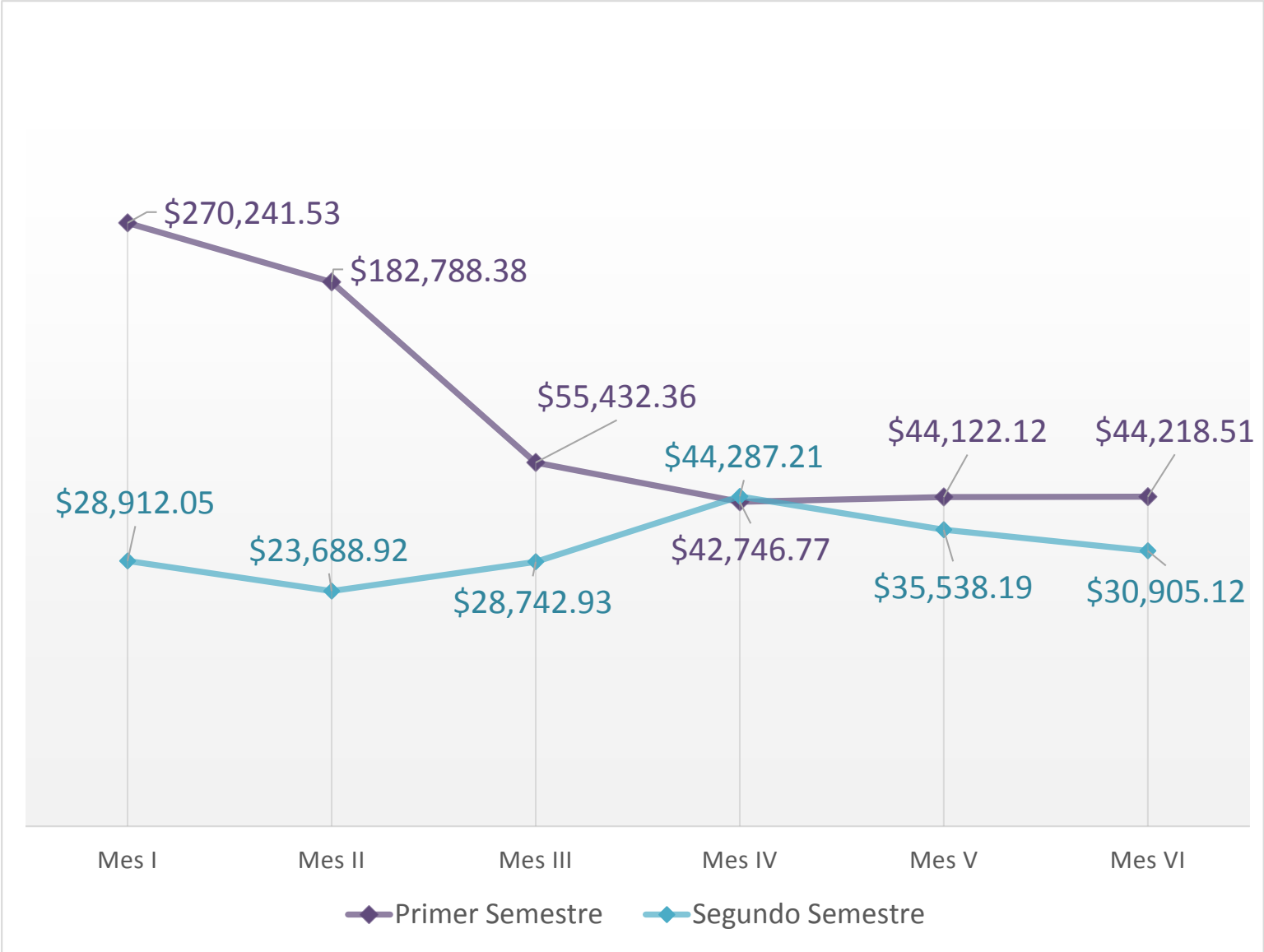
Total de mujeres beneficiadas en conciliaciones individuales	1,704
--	--------------



En el gráfico anterior, se presenta el registro de mujeres que obtuvieron una conciliación individual con acuerdo económico por semestre.

Se observa que los meses de enero y noviembre respectivamente, fueron los meses de mayor actividad por semestre.

d) Monto acordado en conciliaciones individuales a favor de mujeres



Se puede observar que el mes de abril y octubre son muy similares. El mes de enero fue el mes donde hubo mayor acuerdo económico y agosto el de menor cantidad acordada.

4.1.2. Conciliaciones Colectivas

a) Solicitudes de intervención conciliatoria y acuerdos de pago

Número total de mujeres beneficiadas en conciliaciones colectivas. Primer semestre 2014.	241
--	------------

Monto total acordado en conciliaciones colectivas a favor de las mujeres. Primer semestre 2014.	\$ 187,081.85
---	----------------------

Mes	Cantidad de mujeres	Monto acordado en conciliaciones colectivas
Enero	83	\$ 131,901.64
Febrero	31	\$ 20,172.15
Marzo	36	\$ 23,145.55
Abril	16	\$ 4,409.15
Mayo	63	\$ 5,624.02
Junio	12	\$ 1,829.34
Total	241	\$ 187,081.85

Durante el primer semestre de 2014, se beneficiaron 241 mujeres con las conciliaciones colectivas, donde se denota que el mes en que se registró mayor cantidad de mujeres beneficiadas fue en enero, con un total de 83.

También es importante destacar, que se recuperó un monto total de \$187,081.85 a favor de las mujeres.

De acuerdo con el registro mensual de montos recuperados a favor de las mujeres, el mes en que más dinero se recuperó fue en enero, con un monto de \$131,901.64.

b) Solicitudes de intervención conciliatoria y acuerdos de pago

Número total de mujeres beneficiadas con las conciliaciones colectivas. Segundo semestre 2014.	178
--	------------

Monto total acordado en conciliaciones colectivas realizadas por mujeres. Segundo semestre 2014.	\$ 28,373.86
--	---------------------

Mes	Cantidad de mujeres	Monto acordado en conciliaciones colectivas
Julio	18	\$6,628.58
Agosto	27	\$5,361.56
Septiembre	21	\$3,161.82
Octubre	25	\$6,622.49
Noviembre	32	\$2,310.24
Diciembre	55	\$4,289.17
Total	178	\$28,373.86

Durante el segundo semestre de 2014, se registró un total de 178 mujeres beneficiadas con las conciliaciones individuales y colectivas.

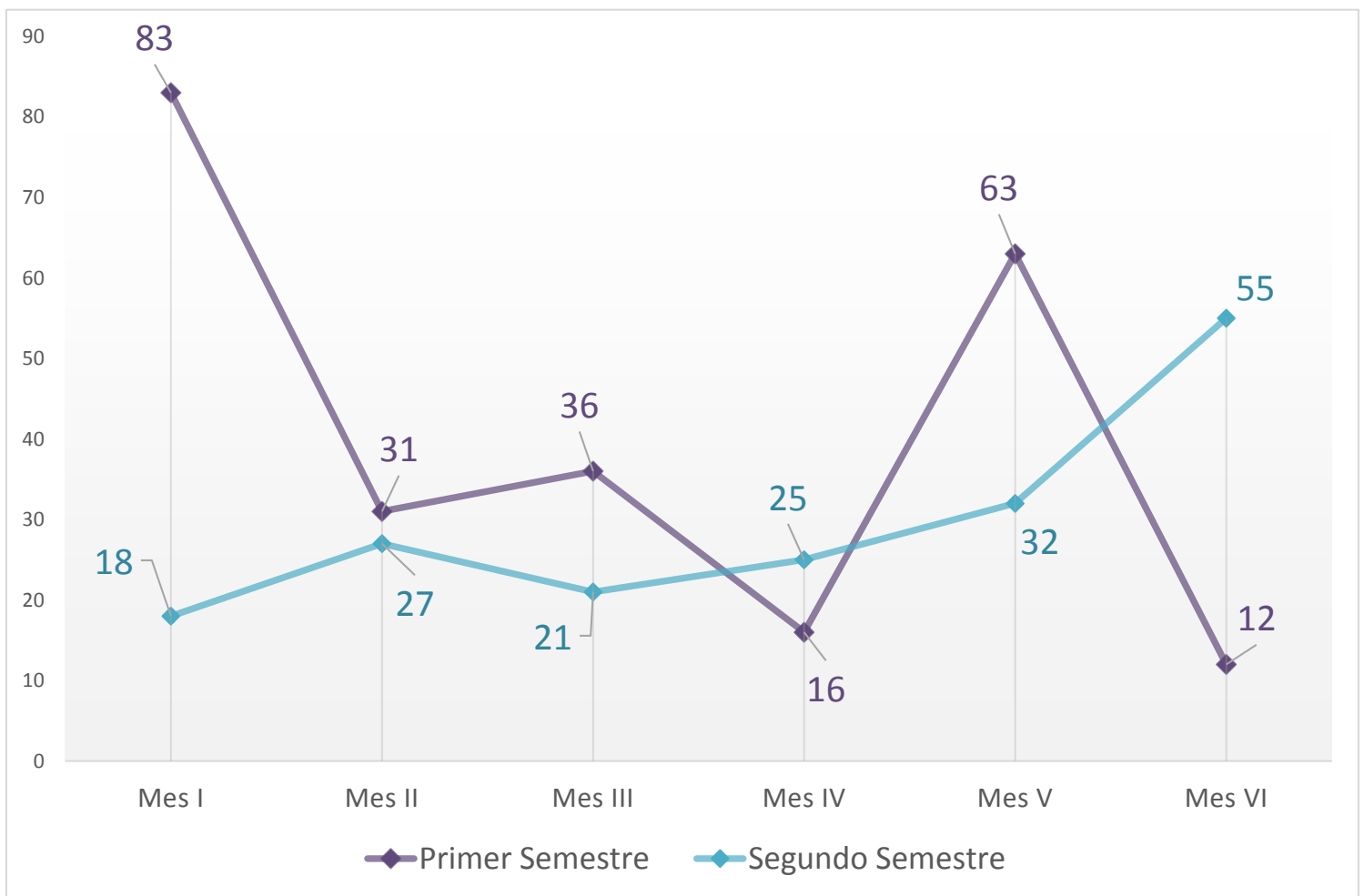
También se denota, que el mes de diciembre fue el mes donde mayor cantidad de mujeres salieron beneficiadas con las conciliaciones colectivas, con un total de 55 mujeres.

En el segundo semestre se recuperó un monto total de \$28,373.86 a favor de las mujeres trabajadoras.

Con respecto al registro mensual de montos recuperados, es el mes de julio el posee mayor cantidad monetaria, con un siendo este \$6, 628.58.

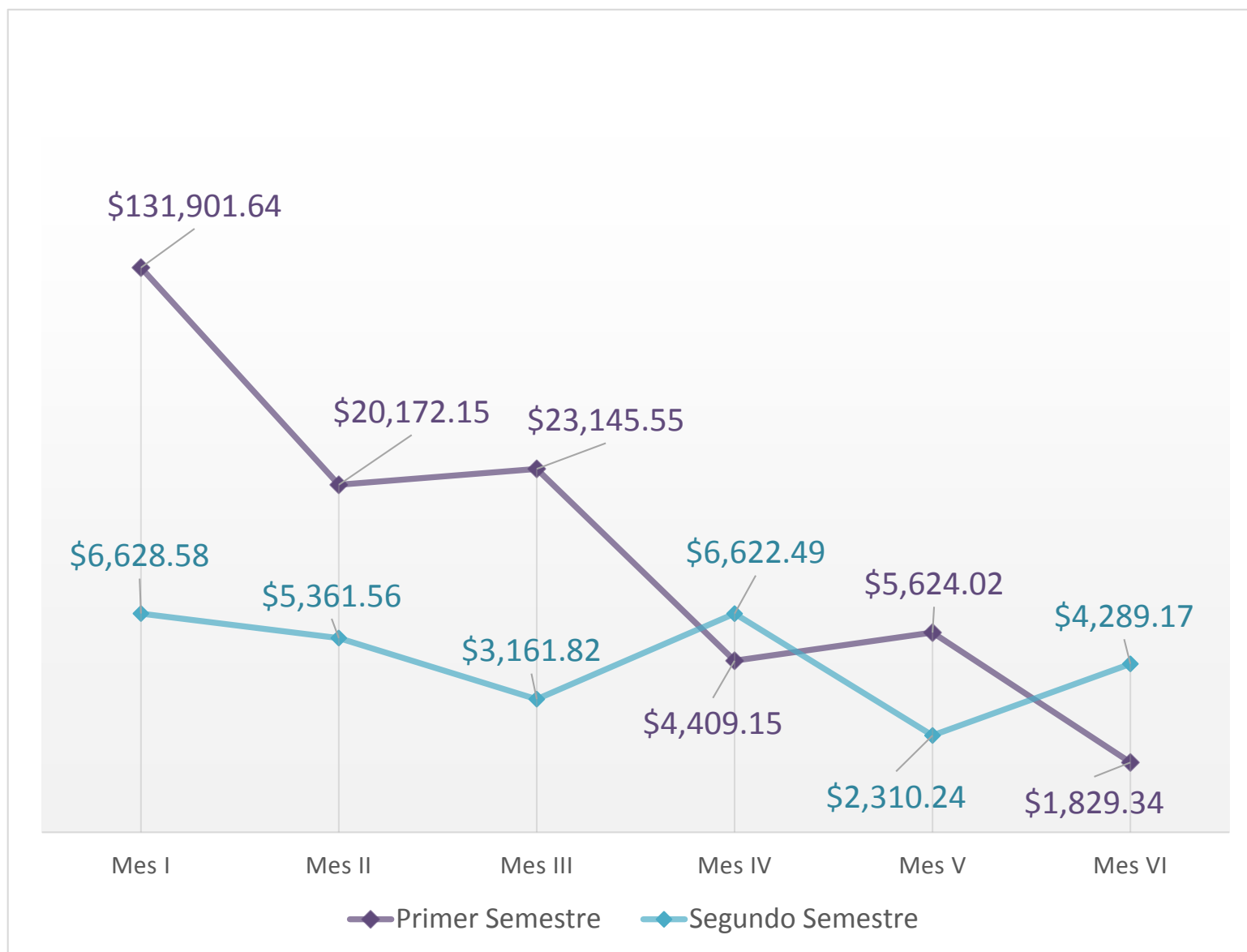
c) Cantidad de Mujeres que realizaron Conciliaciones Colectivas

Total de mujeres beneficiadas con las conciliaciones colectivas	419
---	------------



Se puede observar que en el mes de enero se presentó la mayor cantidad de mujeres, seguido de mayo y en el segundo semestre noviembre y diciembre presentan la mayor cantidad de mujeres.

d) Monto acordado en conciliaciones colectivas a favor de mujeres



Se puede observar que el mes de enero tuvo mayor monto monetario recuperado a favor de las mujeres y junio el de menor cantidad acordada.

4.2. Asociaciones profesionales

4.2.1. Cantidad de mujeres en Juntas Directivas de Asociaciones Profesionales

Cantidad de mujeres en Juntas Directivas, primer semestre 2014		
Mes	Mujeres	Hombres
Enero	149	313
Febrero	178	165
Marzo	138	288
Abril	129	243
Mayo	219	585
Junio	159	387
Total	972	1,981

En la tabla anterior, se observa la cantidad de mujeres que pertenecen a Juntas Directivas de Asociaciones Profesionales; en el primer semestre 2014 se obtuvo un total de 972 mujeres, donde se denota que el mes de mayo fue el mes que mayor número, con un total de 219, y abril fue el mes que menor número obtuvo con un total de 129 mujeres.

Cantidad de mujeres en Juntas Directivas, segundo semestre 2014		
Mes	Mujeres	Hombres
Julio	159	268
Agosto	137	258
Septiembre	183	414
Octubre	129	234
Noviembre	209	365
Diciembre	94	145
Total	911	1,684

Por su parte, en el segundo semestre de 2014, se registró un total de 911 mujeres en Justas Directivas de Asociaciones Profesionales. En el registro mensual, se muestra que el mes de noviembre fue el mes que mayor cantidad de mujeres en Juntas Directivas, con un total de 209, y diciembre fue el mes que menor número obtuvo con un total de 94 mujeres.

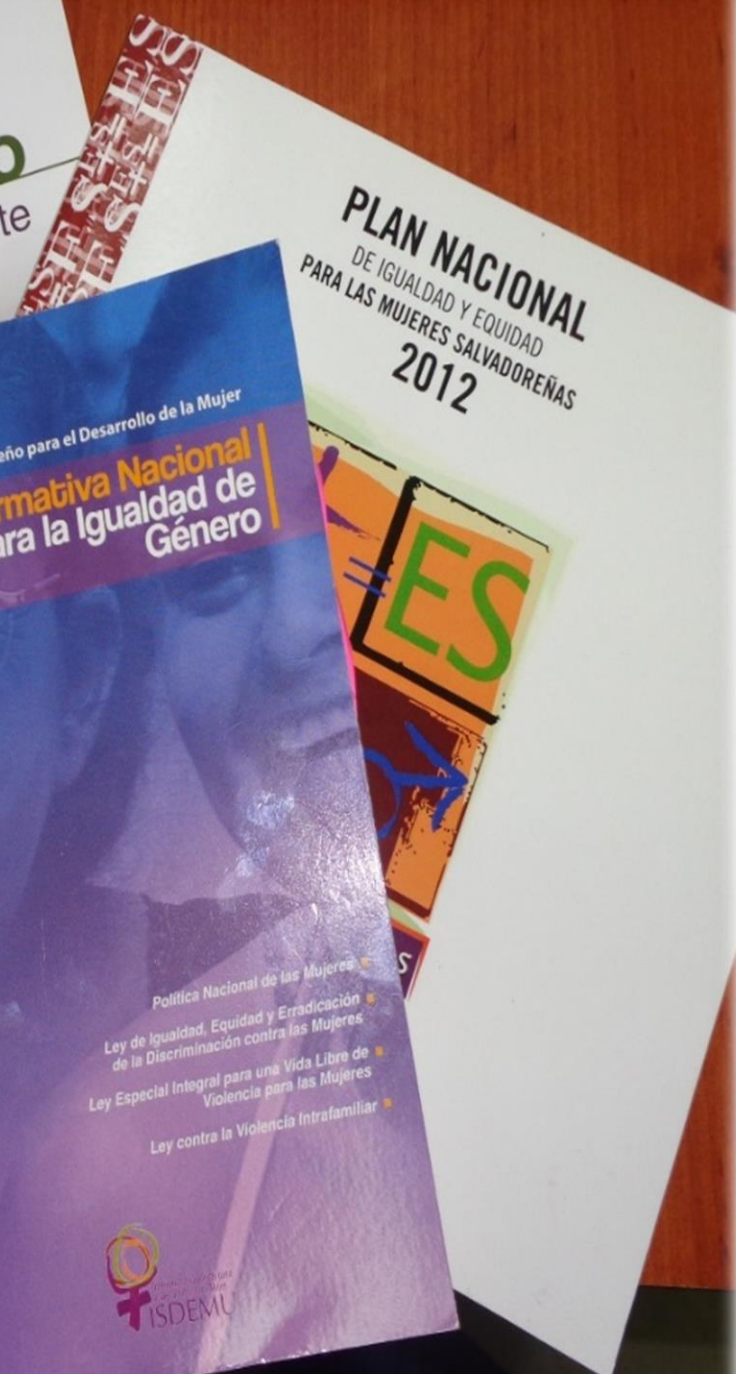
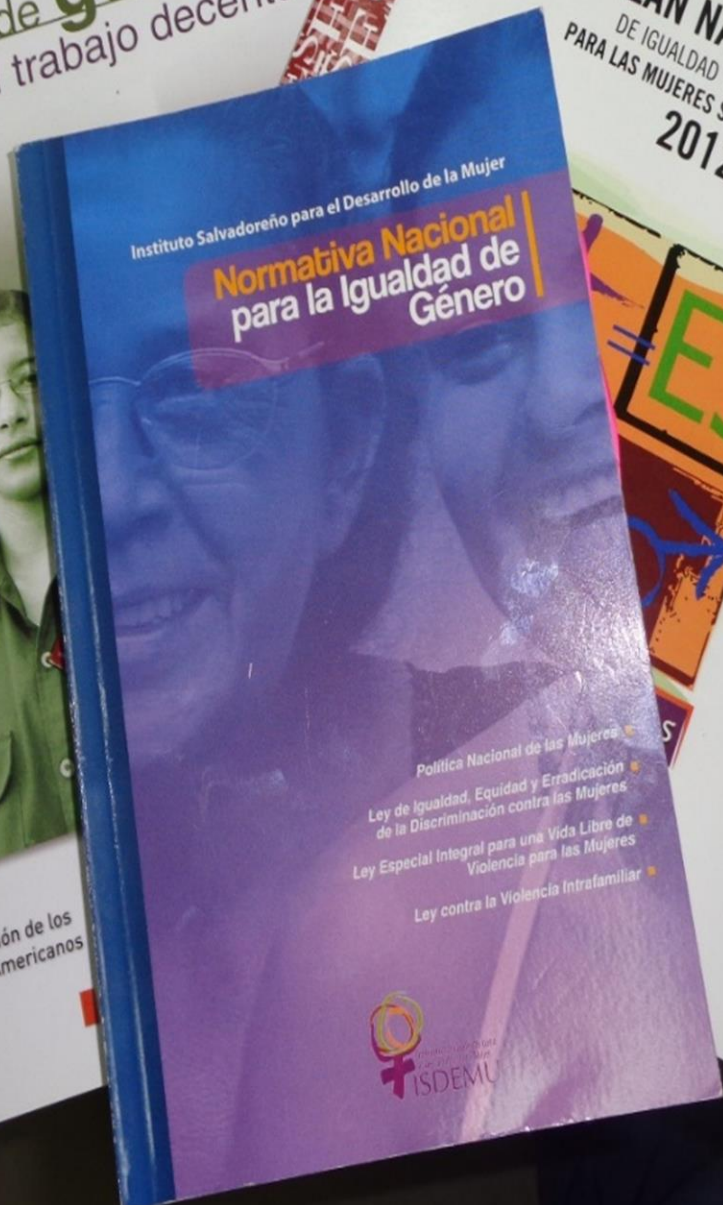
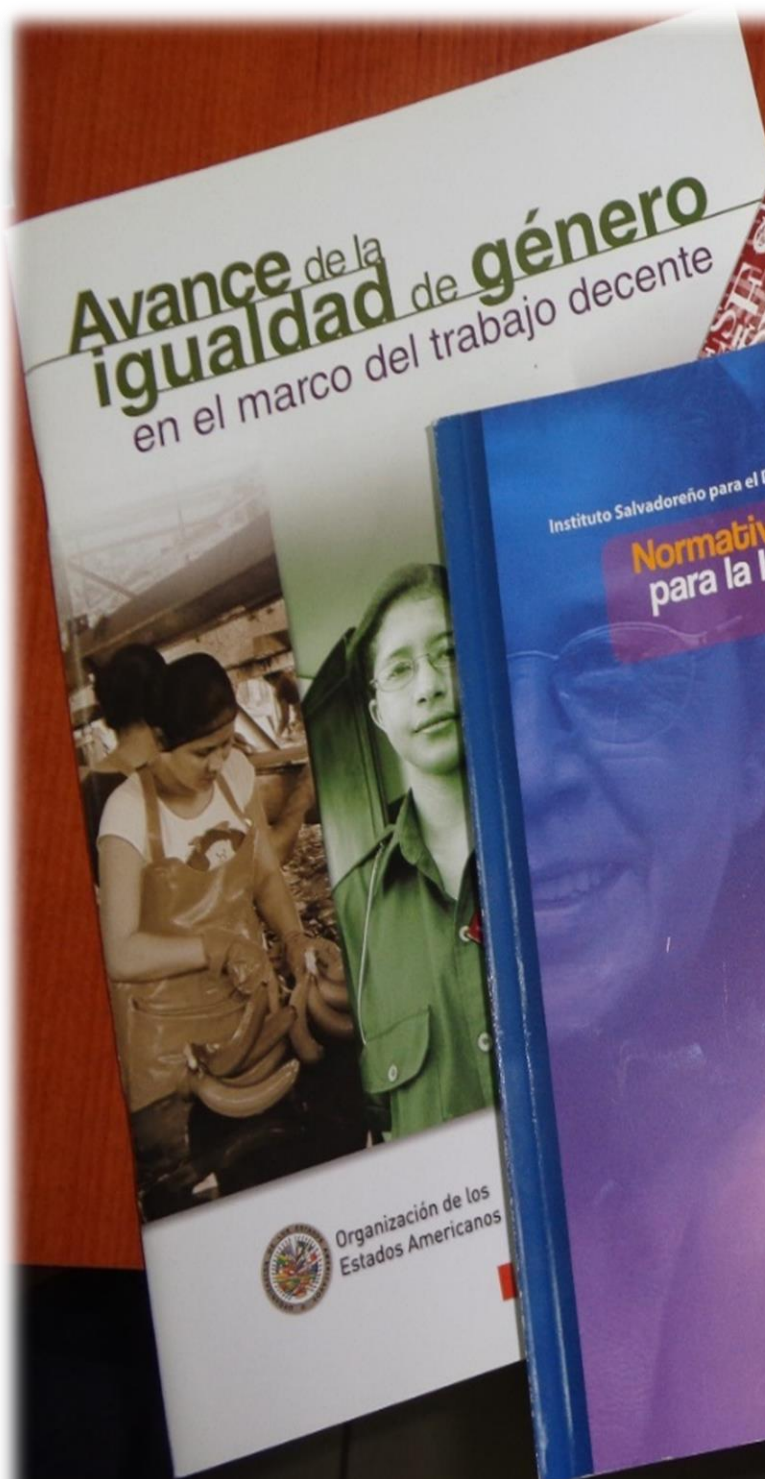
V. Dirección General de Inspección de Trabajo - Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios

En la Dirección General de Inspección de Trabajo, surge la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios en el año 2005, como parte de los compromisos asumidos por el país en materia de aplicación efectiva de la legislación laboral; el objetivo principal de esta unidad es el prevenir, verificar y darle seguimiento a todo aquel hecho constitutivo de discriminación laboral que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Dentro de los servicios especializados que brinda la unidad, se tiene la realización de inspecciones de trabajo especiales sobre discriminación así como el reinstalo de mujeres trabajadoras embarazadas y directivas sindicales; también se brindan asesorías técnicas jurídicas sobre derechos laborales.

Otro servicio especializado que la unidad brinda, es la creación, planificación, coordinación y consolidación de planes especiales y específicos sobre derechos laborales de mujeres, a nivel nacional, tales como:

- ✓ Plan permanente de verificaciones de derechos laborales de mujeres.
- ✓ Plan de verificación del derecho de lactancia materna.
- ✓ Plan de verificación de derechos laborales de mujeres en maquila (en respuesta a la agenda de derechos laborales de mujeres trabajadoras en la industria de la maquila en Centroamérica) y de mujeres bordadoras a domicilio.



También, dentro de esta unidad se coordinan planes específicos sobre grupos prioritarios, sobre derechos laborales de mujeres y discriminación. En esta unidad las solicitudes más frecuentes que presentan las mujeres son las inspecciones de trabajo por despidos improcedentes (mujeres embarazadas o directivas sindicalistas), así como denuncias por ciertos casos de malos tratos.

Entre los derechos o leyes laborales que la unidad registra más incumplimientos se tiene:

- ✓ Código de trabajo (Art. 29 #5, Art. 30 Ord. 5, 12, Art. 248 y Art. 113).
- ✓ Ley de Protección, Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna.
- ✓ Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

En esta oficina, se atiende a todo tipo de trabajadora y trabajador, sin importar cuál sea su raza, origen étnico, religión, orientación sexual, edad, etc., así también se han creado documentos como:

- ✓ Protocolo de atención sobre casos de acoso laboral y acoso sexual.
- ✓ Manual e Instructivo de Atención a las Personas de la Población LGBTI en casos de inspección.
- ✓ Guía de Atención a Personas con Discapacidad.
- ✓ Manual LGBTI

Cabe resaltar que esta oficina posee relación estrecha con la Unidad para la Equidad entre los Géneros.



VI. Directorio Institucional

OFICINAS	UBICACIÓN / TELÉFONOS
Oficina Central	Alameda Juan Pablo II y Final 17 Av. Nte., Centro de Gobierno, San Salvador. Teléfonos: 2529-3700, Call Center 130.
Oficina Regional de Oriente (San Miguel)	Av. José Simeón Cañas No.408, Barrio El Calvario, San Miguel. Teléfonos: 2661-4261 / 2661-4265 / 2661-4448 / 2661-4449
Oficina Regional de Occidente (Santa Ana)	4a Calle Pte. Y 4a Av. Nte., No.9, Santa Ana. Teléfonos: 2441-2472 / 2441-2478 / 2441-4121 / 2447-1031
Oficina Paracentral (La Paz)	3a Av. Sur, No.2, Barrio Candelaria, Zacatecoluca, La Paz. Teléfonos: 2334-1375 / 2334-1378
Oficina Departamental de Usulután	3a Calle Ote., No.28, conocido como Antiguo Local de Migración y Extranjería, Usulután. Teléfonos: 2624-4605 / 2624-6048
Oficina Departamental de Sonsonate	Final Res. Rafael Campos, Boulevard Las Palmeras, No.1, Sonsonate. Teléfonos: 2451-5745 / 2451-5784
Oficina Departamental de la Unión	1a Calle Pte. Y 7a Av. Nte., frente a Pastelería San Juan, Barrio el Centro, La Unión. Teléfonos: 2604-1267 / 2604-1264

Oficina Departamental de Ahuachapán	4a Calle Ote., entre Av. Francisco Menéndez y 1a Av. Nte., frente a MASESA, Ahuachapán. Teléfonos: 2413-3713 / 2413-3793
Oficina Departamental de Cabañas	5a Av. Sur, Centro de Gobierno, Barrio El Calvario, Sensuntepeque, Cabañas. Teléfonos: 2382-1905 / 2382-1007
Oficina Departamental de Cuscatlán	Calle J Francisco López, No.16, frente a Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Cojutepeque, Cuscatlán. Teléfonos: 2372-3318 / 2372-2950
Oficina Departamental de la Libertad	Av. Manuel Gallardo, No.3-9, Santa Tecla, La Libertad. Teléfonos: 2228-1723 / 2228-2242
Oficina Departamental de San Vicente	2a Av. Nte. Sur, No.40, Barrio San Francisco, San Vicente. Teléfonos: 2393-1449 / 2393-1451
Oficina Departamental de Chalatenango	3a Calle Pte. Y 4a Av. Nte., Esquina Opuesta a Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Barrio el Calvario, Chalatenango. Teléfonos: 2301-1458 / 2301-1506
Oficina Departamental de Morazán	4a Calle Ote., No.8, Barrio la Soledad, Contiguo a Ferretería Ferromundo. Teléfonos: 2654-1262 / 2654-1258



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

www.mtps.gob.sv



@Trabajosv



Ministerio Trabajo El Salvador

Alameda Juan Pablo II y Final 17 Ave. Nte., Edificios 2, 3 y 4, Centro de Gobierno, San Salvador, El Salvador, C.A.

Call Center 130