

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER

NO DISCRIMINACIÓN

IGUALDAD

EQUIDAD

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA INCORPORACIÓN DE ACCIONES
AFIRMATIVAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



LINEAMIENTOS GENERALES
PARA LA INCORPORACIÓN
DE ACCIONES AFIRMATIVAS
EN MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

NO DISCRIMINACIÓN
IGUALDAD - EQUIDAD

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER



Documento autorizado para su publicación

Lcda. Sandra Edibel Guevara Pérez
Ministra de Trabajo y Previsión Social

Elaborado por

Aura Rivera Úrsula
Jefa Unidad para la Equidad entre los Géneros
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Carla Abrego

Colaborada Jurídica
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Revisión y aportes

Patricia Iraheta
Asesora de Despacho
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Diagramación y diseño de portada

Oficina de Prensa y Relaciones Públicas
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Con el apoyo de:

Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNFPA

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Gobierno de El Salvador**

San Salvador, noviembre 2014.

Contenido

I.	POLÍTICAS PÚBLICAS Y COMPROMISOS DE GOBIERNO	5
II.	COMPROMISOS DE EL ESTADO SALVADOREÑO EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	6
III.	ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO	8
IV.	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	12
V.	GLOSARIO DE SIGLAS	12

CARTA DE PRESENTACIÓN



Estimadas y estimados.

Reciban mi reconocimiento a la labor que día a día desempeñan en función de los derechos laborales del pueblo salvadoreño.

Como es de su conocimiento, El Salvador ha desarrollado un marco legislativo amplio en función de la erradicación de la violencia, y la discriminación de género- Esta legislación está orientada a la formulación de políticas públicas que de forma progresiva contribuyan a cerrar las brechas de desigualdad que aún persisten entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Para lograrlo debemos poner en armonía lo escrito con las prácticas que a diario realizamos en todos los ámbitos, dentro de los cuales la promoción de las políticas públicas y de las acciones que permitan corregir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, no dependan de lo escrito formalmente, sino sean acciones que de forma espontánea y cotidiana podamos aplicar en nuestro quehacer en el ámbito laboral.

Es por ello que se ha elaborado el presente lineamiento, el cual suscribo con la finalidad de que constituya una herramienta de trabajo en la labor que como Ministerio realizamos y para que sea aplicada de forma transversal en formulación de planes, proyectos, programas, propuestas, identificación de acciones, dentro del ciclo de trabajo que compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (MTPS) como en la relaciones laborales al interno de la institución.

El lineamiento contiene tres aspectos: un breve resumen sobre políticas públicas y compromisos de gobierno, algunos compromisos del Estado Salvadoreño en el fomento de la igualdad de género en el ámbito laboral y una marco de referencia para el diseño e impulso de acciones afirmativas dentro del MTPS.

Para su utilización y aplicación, designo la responsabilidad directa en cada persona que tiene responsabilidades en direcciones, jefaturas y de forma indirecta a todo el personal de la institución, más que ratificar el compromiso que tenemos de cumplir con marcos normativos, la presente es una motivación para que desde nuestras acciones individuales y colectivas contribuyamos al fomento de la equidad, desde la perspectiva de género.

Confío en que la visión de inclusión social, de fomentar las relaciones de respeto entre hombres y mujeres que estamos impulsando en el Gobierno del Presidente Salvador Sánchez Cerén, sea también la visión que ustedes incorporen en la labor que a diario realizan.

Lcda. Sandra Edibel Guevara Pérez
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Gobierno de El Salvador

I. POLÍTICAS PÚBLICAS Y COMPROMISOS DE GOBIERNO

Las políticas públicas son en su esencia los servicios sociales que ofrece el Estado y se definen como “el conjunto de reglas y acciones que tienen como objetivo resolver y dar respuesta a la multiplicidad de necesidades, intereses y preferencias de grupos y personas que integran una sociedad”.¹ y tienen diversos escenarios: legislativos, judiciales, locales (ej. Municipales), Nacionales (Políticas del Gobierno Central), internacionales (Conferencias Internacionales).

El ámbito internacional ha tenido una importante influencia en la formulación de políticas públicas, especialmente en América Latina. Desde la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros mecanismos como la Organización de Estados Americanos (OEA). Los acuerdos y tratados, que desde aquí se formulan constituyen compromisos que los Estados adquieren para impulsarlos y convertirlo en políticas nacionales. Así tenemos ejemplos en diversos ámbitos, Derechos Humanos, Sistemas de Justicia, Derechos Laborales, Derechos de la Infancia, Medio Ambiente y otros.

En relación a los Derechos Humanos de las Mujeres y la Igualdad de Género, El Salvador ha firmado diversos acuerdos y convenciones: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará) y ha firmado como compromiso la cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, entre ellas IV Conferencia Mundial de la Mujer, con la cual se dio paso a nivel nacional para crear el Instituto Salvadoreño de la Mujer ISDEMU (1996) y su Política Nacional de la Mujer (1997).

Se considera que las políticas públicas han tenido un proceso evolutivo, los cuales Evangelina García Prince² divide en:

- Primera Fase: 1945–1962, periodo en que se promueve la creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y los países adoptan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, desde el Sistema de Naciones Unidas.
- Segunda Fase: 1962–1975, se aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se celebra la Primera Conferencia Mundial y Año Internacional de la Mujer, México (1975)
- Tercera Fase: 1976-1985, se acuerda la Primera Década de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer, se lleva a cabo la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer en Copenhague, 1980, los países adoptan la Convención para la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y se celebra la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi (1985).
- Cuarta Fase: 1985 – 1995, se celebra la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing y otras

¹ La Implementación de Políticas Públicas, Luis Aguilar, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 1993

² Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. Marco Conceptual, Evangelina García Prince, América Latina Genera, PNUD, El Salvador, 2008

conferencias que incorporan a las mujeres como sujetas de derecho como: la Conferencia Mundial de Medio Ambiente, la Conferencia de Población, realizada en Cairo (1995) Conferencia y Convención de los Derechos del Niño y la Niña.

Desde los años setenta a la fecha son diversos los enfoques de políticas públicas que desde las conferencias y convenciones internacionales, se han impulsado a fin de erradicar la discriminación contra las mujeres y cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, entre ellas³:

- Emancipación: desde la cual se promueve el acceso equitativo a bienes y servicios vinculados a necesidades básicas del bienestar material y social, en su esencia promueve ventajas sociales y económicas desde políticas generales y políticas focalizadas.
- Empowerment o Empoderamiento, promueve la autonomía y desarrollo personal sin que se tomen en cuenta los alcances sociales, lo que busca este tipo de estrategia es desarrollar capacidades personales y maneras de influir en la vida de la comunidad.
- Género en Desarrollo, promueve la igualdad y equidad de género, su enfoque es que las políticas se centren en las diferencias de intereses y necesidades de hombres y mujeres respecto a la desigualdad existente entre ambos y buscan superar la subordinación de las mujeres, y se impulsan desde las políticas de Igualdad y Equidad, y desde las Políticas de Acciones Positivas o Afirmativas.

Estos enfoques han sido retomados en El Salvador, inicialmente por el Movimiento de Mujeres en sus plataformas y demandas, desde mediados de los años ochenta y posteriormente por el Estado a través de reformas legislativas, leyes específicas para la igualdad y erradicación de la violencia intrafamiliar y de género contra las mujeres, programas y creación de institucionalidad: unidades de género, políticas de género, leyes y reformas legislativas, así como programas específicos como Ciudad Mujer para brindar servicios especializados a las mujeres de acuerdo a su condición de género.

II. COMPROMISOS DEL ESTADO SALVADOREÑO EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En todo el marco de políticas públicas, el ámbito laboral se considera clave para poder generar condiciones de igualdad y equidad para las mujeres, por considerarse este, como uno de los ámbitos, después del familiar, donde las mujeres son más vulnerables a la violencia, la negación de derechos y a la discriminación, algunos mandatos y compromisos importantes de citar son:

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) en su artículo once establece, que los Estados partes deben adoptar para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo:

³ Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. Marco Conceptual, Evangelina García Prince, América Latina Genera, PNUD, El Salvador, 2008

- El derecho al trabajo
- El derecho a las mismas oportunidades que los hombres para acceder a un empleo
- A elegir libremente la profesión y empleo,
- A la estabilidad laboral,
- A las prestaciones,
- A formación profesional
- A igual remuneración,
- Derecho a la seguridad social,
- A la protección de la salud

Esta convención manda a los Estados a que impida la discriminación por razones de matrimonio y maternidad:

- Prohibir el despido por embarazo o licencia de maternidad o por el estado civil
- Implementar la licencia por maternidad con goce de sueldo
- Alentar servicios sociales para que los padres combinen el trabajo con las obligaciones familiares
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo

Por su parte la Convención de Belem do Pará en su artículo cinco establece que "Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales o internacionales sobre derechos humanos. Los Estados partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos".

De igual manera, en su artículo cinco establece que "Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales o internacionales sobre derechos humanos. Los Estados partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Y en el artículo siete, literal a, establece que es un deber del Estado: "abstenerse de cualquier acción o practica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación".

La Organización Internacional del Trabajo, como mecanismo del Organización de las Naciones Unidas, también promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, el cual está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); el Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

Estos son los marcos normativos internacionales que indican los compromisos que el Estado Salvadoreño tiene en relación a la formulación y ejecución de las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

III. ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO

A Nivel Nacional, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, (LIE) en el artículo dos, objeto de la ley establece que “es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es 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.

En su artículo veinticinco, en relación a la Participación Igualitaria en el Empleo, esta ley manda a que “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 de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- 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.

Por su parte en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, (LEIV) se considera Violencia Laboral "Acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo". (Modalidades de Violencia).

Estos mandatos legislativos orientan el diseño, aplicación y ejecución de políticas públicas y dentro de ellas, las acciones afirmativas para que las mujeres puedan ejercer el derecho a un trabajo digno en condiciones de igualdad. Siendo las Acciones afirmativas estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades y condiciones por medio de medidas que compensen, corrijan y erradiquen las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales.

Las acciones afirmativas se desarrollan en todo ámbito donde persisten brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, así como prácticas de discriminación contra las mujeres. Se considera que las acciones afirmativas son temporales, sin embargo es necesario mantenerlas mientras la brecha de desigualdad persiste en el ámbito en que se impulsan y son programas, acciones que están encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres.

Las acciones afirmativas en el ámbito laboral, tienen como finalidad:

- Erradicar la discriminación hacia las mujeres.
- Dar valor al trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres, así como posibilitar a la población femenina el acceso real al trabajo.
- Promover la igualdad de oportunidades para las mujeres permitiéndoles ocupar puestos de trabajo mejor remunerados, de toma de decisiones y de mayor valoración social.
- Condiciones de ventaja temporal para que las mujeres trabajadoras puedan desempeñar cargos tradicionalmente ocupados por los hombres.
- Promover y asegurar porcentajes de plazas para la población de mujeres.
- Contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática.
- Tomar en cuentas las necesidades e intereses de las mujeres; por ejemplo, capacitarse, estudiar, lactar, escalar posiciones u otras.
- Eliminar los comportamientos y funciones sociales discriminatorias que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente.
- Promover la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- Promover sin vulneraciones a la libertad de expresión e información, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de la mujer y hombres en la sociedad.
- Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Algunos ejemplos de cómo y para qué funcionan las acciones positivas:

- En El Salvador la participación política de las mujeres en los espacios de elección pública, persiste, de tal manera que de 84 diputaciones a nivel nacional, solo 23 corresponden a mujeres y de 262 personas alcaldesas, solo 29 son mujeres; para contribuir a cerrar esa brecha, en la Ley de Partidos Políticos, se establece el 30% como cuota mínima para la inscripción de mujeres por parte de los partidos políticos, para los cargos de elección popular.
- En el ámbito laboral la brecha salarial entre hombres y mujeres se considera que persiste, en general, en un 25%, es decir que hombres y mujeres, en igual trabajo, reciben una diferencia de ese porcentaje en su salario, siendo mayor para los hombres. Como ejemplo, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2013, reporta que el salario promedio en comercio, hoteles y restaurantes es de \$293.11 (El establecido en la ley es de \$224.10), siendo de \$361.42 lo percibido en promedio por los hombres, más alto que el promedio y el salario mínimo establecido; y el de las mujeres \$247.39. La acción afirmativa en este caso consistiría en que para que las mujeres ganen

igual que los hombres debe pagárseles, al menos el 57% más que los hombres a fin de equiparar el ingreso en relación al promedio que perciben los hombres.

Si bien las acciones afirmativas, deben ser parte de los planes de trabajo, políticas globales del gobierno, como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estamos en la responsabilidad, de impulsar algunas acciones desde las actividades que se planifiquen, intervenciones que se impulsan en diversos ámbitos laborales tomando como marco de referencia las siguientes:

1. Gestionar oportunidades de trabajo incluyentes y sin discriminación de ningún tipo (sexo, discapacidad, población LGBTI, juventudes).
2. Elaborar y proponer, para la aprobación de las autoridades competentes, reglamentos, lineamientos, instructivos, instrumentos que fomenten la igualdad y la erradicación de la discriminación hacia las mujeres.
3. Contribuir al cumplimiento de la Política para la equidad entre los Géneros del MTPS.
4. Proponer reformas en leyes, estatutos, normativas, necesarias y pertinentes para asegurar oportunidades y ejercicio de derechos de las mujeres en el ámbito laboral a partir del ciclo de trabajo que el MTPS desarrolla.
5. Promover el acceso y uso de espacios seguros y para la recreación, capacitación de mujeres, cuidado de hijas e hijos, entre otras.
6. Fortalecer, promover y proponer acciones para que desde la inspección se identifique y sancione cualquier práctica de discriminación, diferenciación salarial o tipos de violencia de género en el ámbito laboral.
7. Propiciar y promover en la cultura organizacional en el MTPS y en las acciones de intervención desde los programas de trabajo, una vida libre de violencia contra las mujeres.
8. Brindar los servicios hacia las mujeres desde prácticas incluyentes, no sexistas y libres de todo tipo de discriminación.
9. Identificar y denunciar cualquier práctica, decisión, acción y omisión que vaya en detrimento de la dignidad de las mujeres trabajadoras y usuarias del Ministerio de Trabajo.
10. Identificar y denunciar cualquier tipo de violencia de género contra las mujeres.

IV. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Convención para la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres .
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres
- Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2013, Dirección General de Estadística y Censos, Ministerio de Economía, Gobierno de El Salvador, 2014
- La Implementación de Políticas Públicas, Luis Aguilar, Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa, México, 1993
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. Marco Conceptual, Evangelina García Prince, América Latina Genera, PNUD, El Salvador, 2008

V. GLOSARIO

- **MTPS** - Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- **CEDAW** - Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- **CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ** - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- **ONU** - Organización de las Naciones Unidas
- **OEA** - Organización de Estados Americanos
- **ISDEMU** - Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
- **OIT** - Organización Internacional de Trabajo
- **LIE** - Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- **LEIV** - Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- **EHPM** - Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2013



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER



@trabajosv



/ministerio trabajo el salvador



www.mtps.gob.sv

Alameda Juan Pablo II y 17 Ave. Nte. Edificios 2, 3 y 4, Centro de Gobierno,
San Salvador, El Salvador, C.A. PBX: (503) 2529-3700, FAX: (503) 2529-3756.