

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
-MTPS-



POLÍTICA  
INSTITUCIONAL  
**DE IGUALDAD Y  
EQUIDAD DE GÉNERO**



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-

GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNÁMONOS PARA CRECER

# CRÉDITOS

## **Dirección de enfoques y contenido**

Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez, Ministra de Trabajo y Previsión Social.

## **Apoyo externo**

Licda. Beatriz De Paúl, facilitadora del proceso y elaboración técnica

## **Coordinación del Proceso**

Licda. Aura Rivera, Jefa de la Unidad de Género

## **Redacción y Edición**

Licda. Patricia Iraheta, Asesora de Despacho.

## **Aportes**

Equipos de coordinaciones regionales, departamentales y de jefaturas

## **Diagramación y diseño de portada**

Oficina de Prensa y Relaciones Públicas

## **Forma recomendada de citar La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MTPS- autoriza la reproducción total o parcial indicando siempre la autoría y fuente que la publica. No puede ser utilizada para fines comerciales o de lucro.

## **Ministerio de Trabajo y Previsión Social,**

San Salvador, MTPS © 2016

Con el apoyo financiero de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-

*Primer Tiraje 1,000 ejemplares*

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
-MTPS-

 **POLÍTICA  
INSTITUCIONAL  
DE IGUALDAD Y  
EQUIDAD DE GÉNERO**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-

GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNÁMONOS PARA CRECER

# CONTENIDO

	Pag.
PRESENTACIÓN.....	06
1) AVANCES INSTITUCIONALES.....	08
2) MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL .....	13
3) MARCO JURÍDICO NACIONAL .....	17
4) PRINCIPALES BRECHAS DE DESIGUALDAD DE LAS MUJERES EN EL ÁMNITO LABORAL .....	22
5) ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO .....	26
1) Enfoques .....	27
2) Principios .....	28
3) Objetivos .....	28
4) Ejes .....	29
5) Lineamientos .....	29
6) MECANISMO PARA LA IGUALDAD .....	33
7) PLAN DE ACCIÓN .....	37
8) GLOSARIO .....	47
9) BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTOS CONSULTADOS .....	51



# PRESENTACIÓN



La Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MTPS – está definida como la estrategia institucional para contribuir a la garantía y cumplimiento de los derechos de las mujeres y hombres en el ámbito laboral, basados en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Su propósito principal es la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en los programas y servicios para la población trabajadora desde sus diferentes áreas de trabajo.

Es así como el presente documento de Política Institucional de Género, constituye el marco normativo interno para la institucionalización de la perspectiva de género, el fomento de la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación sexista en el quehacer de esta institución de gobierno. Su formulación está fundamentada en la legislación nacional, el Plan Quinquenal de Desarrollo y el Plan Estratégico Institucional 2014 – 2019.

También se han tomado en cuenta estadísticas nacionales y se elaboró un diagnóstico

institucional con el personal del Ministerio, en el cual participaron 84 personas, 56% mujeres y 44% hombres, 75% menores de 49 años y 70% con educación superior.

Para el desarrollo del diagnóstico se aplicaron técnicas de recolección de datos, como los grupos focales, el análisis de documentos institucionales y un cuestionario dirigido al personal sobre conocimientos de género, opiniones y percepciones sobre la transversalización de género.

Como resultado de ello se elaboró el presente documento, que consta de un resumen sobre los avances institucionales; un resumen del marco normativo internacional y nacional que determina la legislación para la igualdad de género y la eliminación de prácticas de discriminación en el ámbito laboral; el contenido de la política, que incluye enfoques, principios, objetivos, ejes y lineamientos, así como el mecanismo institucional para la igualdad.

Con el presente documento estamos explicitando el compromiso y ruta de trabajo que nos permita contribuir a la disminución de las brechas de desigualdad en el ámbito laboral, crear y fortalecer capacidades institucionales y brindar a las mujeres salvadoreñas más y mejores servicios para el acceso y ejercicio de sus derechos plenos en el ámbito laboral.

Uno de mis mayores compromisos como Ministra es aportar al avance de los derechos laborales de las mujeres e impulsar iniciativas que contribuyan al acceso de la seguridad social para las mujeres, especialmente para las que realizan trabajo del hogar remunerado, así como ampliar acciones que contribuyan a la formalización de las iniciativas productivas y de generación de ingresos que desarrollan las mujeres.

El presente documento de Política Institucional de Género es un aporte del Gobierno del Presidente Salvador Sánchez Cerén, que expresa el compromiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de cumplir con la normativa nacional de igualdad sustantiva y con el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, en el cual la igualdad de Género constituye un eje transversal.

**Sandra Edibel Guevara Pérez**  
**Ministra de Trabajo y Previsión Social**



MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
GOBIERNO DE  
EL SALVADOR  
UNÁMONOS PAZ

# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



Licda. Sandra Guevara Pérez  
Ministra de Trabajo

Licda. Vilma Posada  
Ministra de Previsión Social

# 1

## AVANCES INSTITUCIONALES

Con el cambio de gobierno en el año 2009, se inició la apertura de un nuevo período en la institucionalización de políticas públicas para las mujeres y la igualdad de género, expresado en el Plan Estratégico Quinquenal 2009 – 2014, el cual sentó las bases para la integración del enfoque de género en la administración pública, al adoptar objetivos para el fomento de la igualdad de género en todas las áreas de desarrollo.

En ese periodo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) inició acciones para avanzar en la igualdad y equidad de género. De acuerdo al Informe de la Auditoría Participativa de Género realizada en marzo 2012, el marco de políticas, leyes y normas de igualdad vigentes denota... “el fuerte compromiso con el avance en la equidad de género”, también reflejado en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2009-2014 de esta cartera de Estado.

En la Visión institucional, del documento de Plan Estratégico Institucional 2009-2014, se establece que el MTPS aspira a 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, la justicia social, la inclusión de todos los sectores, la equidad de género y con igualdad ante la ley”.

Más adelante, en la Matriz General del Plan Estratégico Institucional, bajo el Objetivo Estratégico sobre el Fomento del empleo y trabajo decente y la modernización de la administración del trabajo, se detallan las siguientes acciones en el punto I.1.2. “Institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, estableciendo como resultado la existencia de “Estrategias que garanticen la transversalización de la perspectiva de género” y su correspondiente indicador “Enfoque de género incorporado en el quehacer institucional”.

A partir del 2014, el MTPS, partiendo de lo avanzado en la gestión anterior en el Plan Estratégico Institucional 2014 – 2019, se propone: “Contribuir al desarrollo del país, garantizando el acceso al trabajo digno en igualdad, sin discriminación, la seguridad y salud ocupacional; impulsando las transformaciones necesarias para el pleno ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras”.

En la visión institucional se expone que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social trabaja por “ser una institución que brinda servicios de calidad, con calidez y eficiencia a la población trabajadora, ejerciendo transparentemente la gestión pública, teniendo como base la justicia social, la inclusión y la igualdad de género”.

Asimismo, la misión expresa que “Somos la Institución rectora de la administración

pública en materia de trabajo y previsión social, garante de los derechos laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social en un marco de equidad y justicia social”.

Los valores institucionales son: Equidad, Igualdad de Género, No discriminación, Honestidad, Calidez y Transparencia.

Bajo el objetivo estratégico 5, se aspira posicionar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyente e igualitaria. Y dentro de los ejes prioritarios que orientan el trabajo de la gestión institucional se reafirma el compromiso de lograr oportunidades de empleo digno, trabajo justo e igualitario, el fortalecimiento de las relaciones laborales y de las organizaciones sindicales para la efectiva resolución de conflictos, equidad de género e inclusión social y la calidad en la prestación del servicio público; todo ello en consonancia con la visión de país y las estrategias gubernamentales para el presente quinquenio.

### **Es en este marco, a partir de julio 2014 se han impulsado las siguientes acciones:**

- Desde la Dirección General de Inspección de Trabajo se verifica el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, con la creación de planes y programas específicos, tales como el Plan permanente de verificación a los derechos laborales de las mujeres, el Plan de verificación a la lactancia materna, y el Plan de verificación a los derechos laborales de las trabajadoras de la industria de la maquila. Además, institucionalizar instrumentos de sensibilización al personal, para brindar servicios de calidad y calidez a mujeres y población LGBTI.
- Se ha elaborado el “Acta Única de Inspección “que contiene lista de chequeo de verificación de aspectos de vulneración de derechos de las mujeres en el ámbito laboral, y se han conformado equipos de inspección preparados para atender denuncias sobre derechos laborales vulnerados en casos de maternidad, lactancia, despidos, falta de pago de salarios y prestaciones, entre otros..
- Desde la Dirección General de Previsión Social se han promovido las oportunidades de empleo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, mediante la articulación de esfuerzos con otras instituciones gubernamentales que ejecutan programas, proyectos y acciones en materia de empleo, empleabilidad y emprendimientos, formación técnica profesional y tecnológica a nivel nacional y territorial’. Se han abierto ventanillas para la atención integral a mujeres y ferias de empleo exclusivas para mu-

jeros, personas con discapacidad y población LGBTI. Se brinda asesoría en emprendimientos en coordinación con el Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) y coordinación con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) para el desarrollo de procesos de formación en oficios no tradicionales para mujeres.

- Desde la Dirección General de Trabajo se ha trabajado por reconocer la organización profesional de aquellos sectores más vulnerados y que a través de los años han demandado la legalización como organizaciones sindicales para defender sus derechos como los de cualquier trabajador o trabajadora; es por ello que en la actual gestión, uno de los primeros pasos que se han dado ha sido otorgar la personería jurídica a tres sindicatos de trabajadoras y trabajadores del hogar remunerado
- Se ha logrado recuperar importantes montos económicos en concepto de pagos de indemnizaciones a trabajadoras y trabajadores que han sido despedidos de sus lugares de trabajo, lo que contribuye a resolver este tipo de conflictos por la vía administrativa, evitando que los casos pasen a la instancia judicial.
- A través de la incorporación del enfoque de género en instrumentos, tales como el instructivo para la elaboración de reglamentos internos, se ha logrado que las empresas incluyan criterios de igualdad de género dentro de sus normativas internas y conozcan las diversas normativas en igualdad y equidad de género nacional e internacional; de igual manera se han impulsado acciones para que los sindicatos incluyan la perspectiva de género en sus estatutos y en las negociaciones colectivas.

### **Otras acciones en las cuales ya se ha avanzado son:**

- Fortalecimiento de la Unidad de Equidad entre los Géneros
- Conformación de Comisión Institucional para abordar los casos de discriminación sexista y violencia de género.
- Instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo de las empresas para incluir acciones afirmativas y lenguaje inclusivo
- Elaboración de Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo y no sexista en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Elaboración de Lineamientos Generales para la incorporación de acciones afirmativas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Se ha iniciado el diseño del Programa Sellos de Igualdad para las empresas, para incentivar la promoción de acciones afirmativas para las mujeres en los lugares de trabajo.

- Desde el año 2010 se tienen ventanillas de atención a mujeres en Ciudad Mujer, en las cuales se brinda asesoría para la búsqueda de empleo y en derechos laborales.

Estas y otras acciones han sido impulsadas con la finalidad de generar condiciones institucionales para el impulso de una Política de Género, mediante acciones enfocadas al quehacer institucional y en el marco de garantía de los derechos laborales en los lugares de trabajo.

Se cuenta con importantes avances que dan la pauta para que la aplicación de una política de género se haga en un ámbito donde existen condiciones básicas y con ello la posibilidad de avanzar de forma más sistemática y sostenible en los programas que se emanan de la Política de Género.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Ministerio de Economía  
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo



# 2

## MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

La organización de los Estados a nivel internacional ha impulsado y aprobado importantes marcos normativos entre convenios, tratados y conferencias internacionales que comprometen a los Gobiernos a impulsar políticas públicas para el avance de los derechos humanos de las mujeres.

Es así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), promovida por diversos Estados después de la Segunda Guerra Mundial y que posteriormente dio vida a la Organización de las Naciones Unidas, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

A partir de esta declaración formal de igualdad, la comunidad internacional ha venido desarrollando diversos instrumentos jurídicos para fortalecer el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas y particularmente de las mujeres.

En 1951, la Organización de Estados Americanos (OEA) impulsó la aprobación de la Convención Interamericana sobre la Concesión de los derechos civiles de la mujer, que fue Ratificada por El Salvador el 17 de enero de 1951, y establece en su artículo uno que “Los Estados Americanos convienen en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre”.

En el año 1979, la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la cual es ratificada por El Salvador en 1981. Dicha Convención obliga a los Estados a impulsar acciones para la participación de las mujeres en condiciones de igualdad y para la eliminación de barreras legales, formales y de cualquier tipo en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y en el ámbito familiar. También obliga a los Estados a incluir medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de hecho entre los hombres y las mujeres.

En 1994 fue adoptada por los Gobiernos integrantes de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Pará”, la cual fue ratificada por El Salvador en 1995.

Esta Convención compromete a los Estados a que incluyan en sus legislaciones internas normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En 1995 se llevó a cabo la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la cual los Gobiernos y la sociedad civil, especialmente las organizaciones de mujeres, presentaron sus informes de avances respecto al cumplimiento de los derechos y las políticas para el desarrollo de las mujeres en los anteriores diez años (1975 – 1995), lo cual llevó a la constatación de que se requería de políticas públicas en todos los ámbitos, transversalizar la perspectiva de género en el Estado y crear mecanismos nacionales para promover y garantizar el avance de las políticas públicas. Como resultado se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995, por gobiernos representantes de 189 países. La Plataforma es un reflejo del nuevo compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres de todo el mundo.

Tanto las Convenciones como las Conferencias impulsadas por el Sistema de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, han tenido influencia en otros mecanismos de dichos organismos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Población y el Desarrollo y la Organización de las Naciones Unidas para la Niñez, desde las cuales también se han impulsado importantes acuerdos y convenios que contribuyen a fortalecer los compromisos de gobierno en la garantía de derechos e institucionalización de las políticas de igualdad de género.

La Organización Internacional de Trabajo, OIT ha promovido el Convenio 100, sobre la igualdad de remuneración, que entró en vigencia para los Estados integrantes de la OIT en 1951 y fue ratificado por El Salvador en el año 2000, y el Convenio 111, sobre desigualdad y discriminación en el empleo y ocupación, el cual entró en vigor en 1960 y fue ratificado por El Salvador en 1995.

Ambos convenios establecen las normas referidas a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, y la no discriminación en el acceso al empleo y a la ocupación. También obligan a los Estados a llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y a eliminar cualquier discriminación en el empleo, las ocupaciones y las condiciones de trabajo.

El Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como entre trabajadores con responsabilidades familiares, que entró en vigor en 1983 y fue ratificado por El Salvador en el año 2000, establece que se deben crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia las hijas e hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

El Convenio 122 de la OIT relativo a la política del empleo, que entró en vigor en 1966 y fue Ratificado en 1995, señala la necesidad de elaborar políticas públicas que impulsen, entre otros aspectos, procesos de formación para que todas las personas puedan ocupar un empleo libremente sin tener en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional y origen social (art. 1).

Estos y otros aspectos de carácter internacional, como el rol que en su período desarrolló el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) y actualmente la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer, ONU MUJERES, así como la incidencia de los movimientos de mujeres a nivel internacional, han sido determinantes para las acciones, programas, políticas y legislaciones impulsadas por el Estado Salvadoreño en los últimos veinticinco años.





# 3

## MARCO JURÍDICO NACIONAL

El Estado Salvadoreño ha caminado progresivamente en el reconocimiento de las desigualdades de género. Desde 1950, cuando se aprobó la reforma constitucional que permite a las mujeres salvadoreñas el derecho universal al voto, hasta 1985, año en que se ratificó la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, se cuenta con legislación internacional aplicable a la legislación nacional y a las políticas públicas. Sin embargo, esta fue homologada con la legislación nacional hasta el año 2011, con la aprobación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres Salvadoreñas, LIE.

De igual manera, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), aprobada por los gobiernos en 1995 y fundamentó la necesidad de una legislación nacional, aprobándose inicialmente por la Asamblea Legislativa en 1996 la Ley de Violencia Intrafamiliar, la cual sentó un importante precedente para la asunción de responsabilidad del Estado en la garantía de una vida libre de violencia en el ámbito familiar. Sin embargo, como esta ley se consideró insuficiente para la dimensión que tiene la violencia de género en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres, en el año 2010 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV.

Como resultado de los compromisos adquiridos por el Gobierno de El Salvador en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Creación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) en 1996, que le da la facultad para ser el ente rector de las políticas públicas para las mujeres, siendo esta esta institución la que impulsa y aprueba la Primera Política Nacional de la Mujer en 1997.

La década de los noventa fue importante en otros avances legislativos, como la reforma al Código Penal para la penalización del acoso sexual, aprobada en 1997; las reformas al Código de Familia y a la Ley de la Procuraduría General de la República para el fomento de la paternidad responsable y sancionar el incumplimiento de cuotas alimenticias para hijas e hijos; el reconocimiento, Decreto Legislativo de 1994, del 25 de noviembre como Día de la No Violencia contra las Mujeres y el reconocimiento, en 1999, del 21 de junio como el Día de la Educación No Sexista y el 15 de octubre como Día Nacional e Internacional de la Mujer Rural.

Es importante destacar que las diversas expresiones de movimientos de mujeres salvadoreñas y organizaciones feministas han sido un importante motor en la incidencia para la formulación de propuestas legislativas, ejecutivas y municipales. Toda la labor sistemática impulsada desde inicios de los años noventa ha contribuido a la creación de los marcos normativos y la formulación de programas para las mujeres en diversos

ámbitos.

Es así como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la formulación de la presente Política de Género, ha tomado en cuenta las diversas competencias y mandatos que los marcos normativos nacionales e internacionales le adjudican, entre ellos:

### **- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.**

El artículo 24 sobre las Responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, garantizará tanto en el sector público como privado, lo siguiente:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 patrón 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 horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.

### **- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**

El artículo 25 dice: 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 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 el 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.

i) 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

- Política Nacional de Igualdad en las Estrategias de Autonomía Económica para las Mujeres establece en el numeral 1.2: Garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales, especificando este objetivo en las acciones:

1.2.1. Reformar la normativa interna para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, tanto en el acceso y la contratación a puestos de trabajo en todos los niveles profesionales, como en lo concerniente a la remuneración y demás prestaciones

1.2.2. Establecer mecanismos de intermediación laboral que promuevan la contrata-

ción de mujeres en oficios y empleos no Tradicionales.

1.2.3. Aplicar dentro de la función de inspección y contraloría pública el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral en las instituciones públicas y privadas.

1.2.4. Desarrollar acciones afirmativas en el mundo laboral que garanticen la permanencia de las mujeres en sus empleos.

1.2.5. Adoptar los instrumentos internacionales que reconocen y garantizan el trabajo decente para las personas trabajadoras, en particular las trabajadoras domésticas.

Otras leyes que otorgan competencias al Ministerio de Trabajo en relación a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral son la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la Ley de Lactancia Materna y diversos artículos del Código de Trabajo.

Lo anterior constituye el marco jurídico que de forma directa el Ministerio debe cumplir y garantizar que se cumpla en los lugares de trabajo.





# 4

## PRINCIPALES BRECHAS DE DESIGUALDAD DE LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL

La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) reporta que para el año 2014, de una población total de 6, 401,415 personas, 3, 989,266 residían en la área urbana y 2, 412,149 en la rural. Al diferenciar la población por sexo, los datos proporcionados por la encuesta muestran que las mujeres representan el 52.7% de la población total del país y los hombres el 47.3%; obteniéndose un índice de masculinidad de 0.90, es decir, que existen en el país 90 hombres por cada 100 mujeres.

La Población Económicamente Activa, PEA, que es definida como la parte de la Población en Edad de Trabajar que tiene o busca empleo, estaba integrada por 2, 842,997 personas; el 58.5% hombres y el 41.5% mujeres. El 66% residía en el área urbana y el 34% en el área rural. El 93% de la PEA (2, 644,082 personas) se encontraba ocupada y el 7% (198,915 personas) estaba desocupada. La población femenina ocupada es de 1,122, 684; equivalente al 42.46% del total de personas ocupadas del país.

De la población ocupada para 2014, la EHPM muestra que el 55.6% trabajan como asalariadas, 39.8% son permanentes y 15.8% temporales. De la población asalariada, el 65% son hombres y el 35% mujeres. Por otra parte, el 28% trabaja como cuenta propia. Y de esta población, 48 % son hombres (352,461) y el 52% son mujeres (388,227). Las ramas de actividad económica con más personas empleadas son el comercio, hoteles y restaurantes, la agricultura y ganadería, la industria manufacturera, y los servicios comunales, sociales y de salud. En esas ramas labora el 72% de la población.

### Cuadro El Salvador: Población laboral por rama de actividad (año 2014)

Actividad económica	Total	Hombres	Mujeres	%
	2,644,082	1,521,398	1,122,684	
<b>Agricultura y ganadería</b>	493,147	428,224	44,725	
<b>Pesca</b>	22,198	21,996	1,202	
<b>Explotación minas y canteras</b>	1,774	1,174		
<b>Industria manufactura</b>	396,656	198,862	197,724	
<b>Suministros eléctricos, gas y agua</b>	14,066	11,819	2,247	
<b>Construcción</b>	141,714	139,990	2,724	
<b>Comercio Hoteles y Restaurantes</b>	806,840	323,132	483,708	
<b>Transporte, almac. y comunicaciones</b>	112,483	98,092	14,391	
<b>Intermediación financiera e inmobiliaria</b>	139,254	96,775	42,479	
<b>Administración Pública y Defensa</b>	126,191	90,161	36,030	
<b>Enseñanza</b>	81,999	30,038	51,961	
<b>Servicios comunales y sociales de salud</b>	202,597	73,256	129,341	
<b>Hogares con servicio domestico</b>	123,886	8,142	115,744	
<b>Otros</b>	475	137	338	

Fuente: Ministerio de Economía. "Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Ministerio de Economía, 2014", octubre de 2015.

Las mujeres trabajan fundamentalmente en el comercio, hoteles y restaurantes, en la industria, en los servicios comunales y sociales de salud y en el empleo doméstico. En esta última actividad representan el 93.4% de la población empleada. En la enseñanza trabajan más mujeres que hombres, pero en cantidad la cifra es mucho menor que en los sectores antes mencionados. Los hombres trabajan principalmente en las ramas de agricultura y ganadería, comercio, hoteles y restaurantes, industria manufacturera y construcción.

La EHPM revela que “de cada 100 personas ocupadas como asalariadas permanentes o temporales, 44 reportan haber firmado un contrato de trabajo. De estas, 39 han firmado un contrato por tiempo indefinido, 4 un contrato por tiempo fijo y 1 por otro tipo de contrato como interinato, contrato de prueba, etc. La desagregación por sector institucional revela que de cada 100 personas ocupadas como asalariadas permanentes o temporales, 85 lo hacen en el sector privado y 15 en el sector público”.

El promedio nacional de salario es de 298 dólares al mes. En los hombres es de 321 dólares y en las mujeres de 271 dólares. Solo en la rama de suministros de electricidad, gas y agua el salario promedio de las mujeres supera el de los hombres. Pero en dicha rama solo laboran 2,247 mujeres, o sea, el 0.2% de las mujeres ocupadas del país.

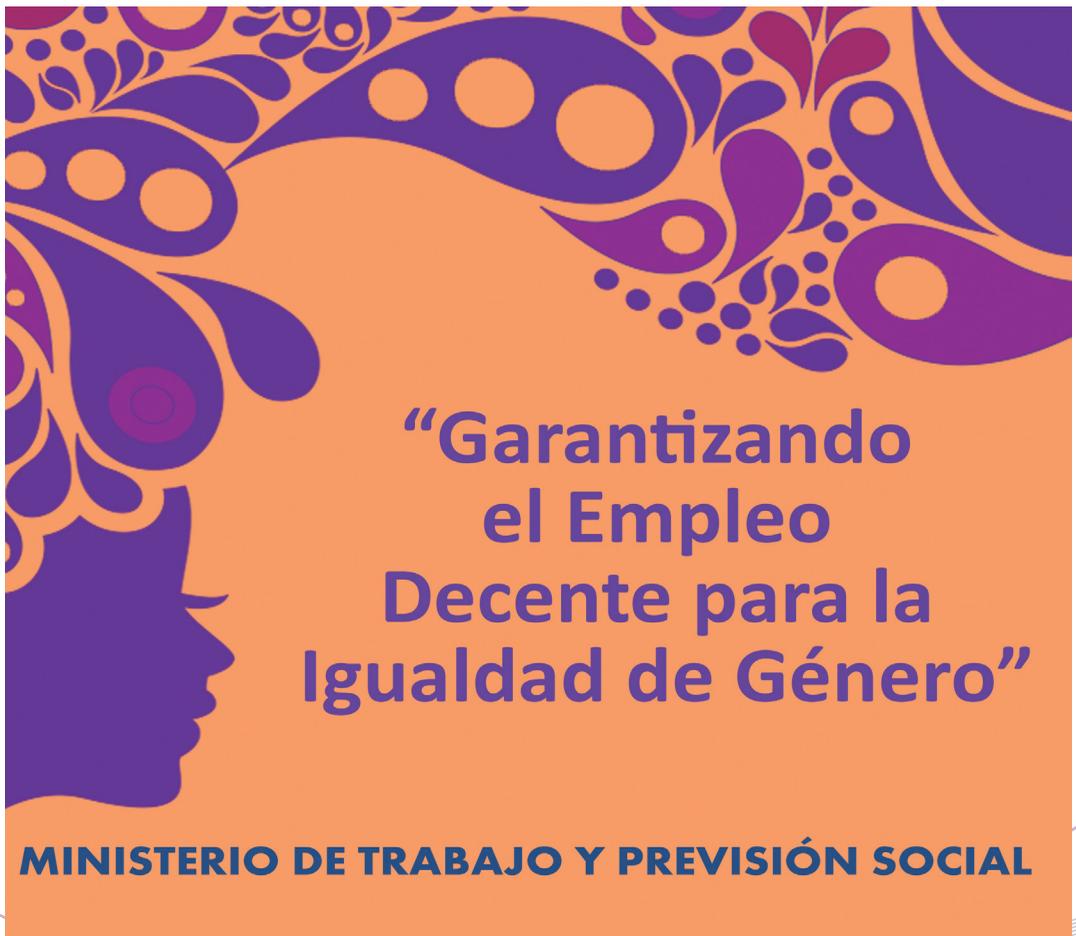
Al consultar al personal técnico sobre cuáles son los problemas más frecuentes por los cuales las mujeres demandan servicios del MTPS, se expresó lo siguiente:

- Prácticas de las y los empleadores de contratar mujeres por su condición física, edad o presentación. La razón de ello es que las empresas tienen un estereotipo con preferencias a mujeres “bonitas”, delgadas y jóvenes.
- Salarios injustos, incompletos y desiguales, en relación a sus pares hombres.
- Despidos por maternidad, en la mayoría de veces estos se hacen por cualquier otra justificación después del período postparto.
- Discriminación de su condición reproductora, que se cree hace incurrir en pérdidas a las empresas por los permisos, licencias, llegadas tardes, etc., por lo que usualmente las empresas prefieren contratar hombres.
- Discriminación y menosprecio de su inteligencia y capacidades, razón por la cual no son consideradas para puestos de dirección o jefaturas.
- Requerimientos de preparación por encima del puesto ofertado, por lo que un por-

centaje de mujeres quedan excluidas debido a sus niveles de formación bajos.

- Acoso sexual, situación que muchas mujeres sufren y se abstienen de denunciar para no perder su trabajo, debido a que tienen toda la carga familiar. En estos casos se agrega la falta de responsabilidad de los padres.

Las brechas de desigualdad y los problemas mencionados por personal participante en el diagnóstico, así como otros aspectos que requieren de investigaciones focalizadas, constituyen el entorno que se atenderá desde la política de género.





# PROMOVIENDO

Trabajo

Salario

A trabajo igual le corresponde salario igual,  
sin discriminación de sexo, clase o raza.

# 5

## ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

## La Política Institucional de Género se divide en:



### \* Enfoques

Se fundamenta en los enfoques de derechos humanos y género acordes a los lineamientos establecidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.

**1. Enfoque de Derechos Humanos.** Promueve el reconocimiento de que todas las personas, hombres y mujeres, son sujetas de derechos, lo que significa igualdad de oportunidades y equidad como principios que guían las acciones institucionales-

**2. Enfoque de Género.** Permite profundizar en las causas del incumplimiento o irrespeto de los derechos humanos desde los principios de igualdad y no discriminación. Las relaciones de género construidas socialmente y su reflejo en el ámbito laboral y ocupacional, así como identificar la discriminación que enfrentan las mujeres por esta razón.

## \* Principios

La política institucional de género adopta los principios contenidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en El Salvador.

**1. Igualdad de Género:** Garantiza la plena realización de la igualdad real entre hombres y mujeres, 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.

**2. Equidad de Género:** Eliminar el acceso desigual de género, clase, edad y etnia, a los servicios públicos.

**3. No Discriminación:** Ejercer la función pública sin ningún tipo de discriminación ni práctica que en forma directa o indirecta, persuasiva o inducida excluya, omita o reduzca los derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual.

**4. Transversalidad:** tiene como finalidad la disminución de las brechas de género, integrando de manera igualitaria las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y de hombres en las políticas, normativas, programas y proyectos del Ministerio de Trabajo.

## \* Objetivos

### General

**1.** Contribuir a eliminar las brechas de desigualdad en el ámbito laboral a través de una gestión institucional, interna y externa, respetuosa de los derechos humanos y los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

### Específicos

**1.** Institucionalizar procedimientos, programas y normativas para el efectivo cumplimiento de la legislación para la erradicación de la discriminación sexista y la violencia de género y el fomento de la cultura organizacional con perspectiva de género.

**2.** Elaborar e impulsar planes, proyectos, programas e iniciativas legislativas para con-

tribuir al goce pleno de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

## \* Ejes y Lineamientos

La Política de igualdad y equidad de género está formulada para facilitar su aplicación en dos Objetivos Específicos, 9 ejes de acción y 19 lineamientos, que se presentan a continuación:

**Objetivo Específico 1.** Institucionalizar procedimientos, programas y normativas para el efectivo cumplimiento de la legislación para la erradicación de la discriminación sexista y la violencia de género y el fomento de la cultura organizacional con perspectiva de género.

### **Eje 1 Normas, procedimientos y prácticas institucionales**

#### **Lineamientos**

1. Erradicar todas las prácticas, situaciones o condiciones físicas, internas, que propician o constituyen una discriminación directa o indirecta para las mujeres, tomando medidas de tipo normativo y administrativo.
2. Institucionalizar procesos de planificación con enfoque de género, incorporando y considerando en todo su ciclo, el análisis de las situaciones y particularidades que afectan a mujeres y hombres.
3. Fomentar desde iniciativas institucionales la cultura de cuidados desde una perspectiva de género.

### **Eje 2 Gestión y formación del conocimiento en Teoría de género**

#### **Lineamientos**

4. Promover una cultura institucional de igualdad, no discriminación, fomento de nuevas masculinidades, con programas de formación y especialización de género y derechos humanos en diferentes niveles, modalidades y recursos.
5. Crear capacidades en los equipos del MTPS para desarrollar el estudio y debate permanente, para el análisis crítico y formulación de propuestas sobre género y derechos laborales.

6. Propiciar el acceso a las nuevas tecnologías y uso de recursos informativos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

### **Eje 3 Medidas específicas para la equidad**

#### **Lineamientos**

7. Investigar, diseñar e implementar un plan gradual de acciones afirmativas para la igualdad sustantiva dentro del MTPS, priorizando a personas en situación de mayor nivel de vulnerabilidad.

### **Eje 4 Comunicación**

#### **Lineamientos**

8. Promover una comunicación no sexista, inclusiva, que acompañe los cambios provistos para la igualdad de género.

9. Establecer un Protocolo de comunicación interna y externa, para el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

### **Eje 5 Presupuesto con enfoque de género**

#### **Lineamientos**

10. formular el presupuesto con enfoque de género.

11. Seguimiento a la implementación de acuerdo a la asignación presupuestaria.

**Objetivo Específico 2.** Elaborar e impulsar planes, proyectos, programas e iniciativas legislativas para contribuir al goce pleno de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

### **Eje 6 Derechos de igualdad y no discriminación en los lugares de trabajo.**

Protocolo, guías programas y normativas que orienten e institucionalice procedimientos de atención a denuncias de violaciones

## Lineamientos

**12.** Formar y desarrollar capacidades y normativas institucionales para brindar servicios acordes a la legislación nacional y los principios de igualdad de género, no discriminación y erradicación de la re victimización de las personas usuarias, especialmente las mujeres.

**13.** Impulsar acciones de formación e información para gremiales empresariales, organizaciones sindicales instituciones de gobierno e instituciones autónomas para el conocimiento de las normativas de igualdad, derechos humanos y no discriminación.

## **Eje 7 Cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral**

Implementar acciones que incentiven al empresariado a institucionalizar prácticas de fomento de la igualdad, no discriminación, respeto y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral

## Lineamientos

**14.** Diseñar, validar e implementar el Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género “Sellos de Igualdad Laboral”

**15.** Impulsar Campañas de sensibilización e información

**16.** Promover intercambios de experiencias entre empresas e instituciones que fomentan prácticas de igualdad en los lugares de trabajo.

## **Eje 8 Alianzas estratégicas para la promoción y mejora de los derechos laborales de las mujeres**

Fortalecer espacios de alianzas estratégicas inter-institucionales para la promoción y mejora de los derechos laborales de las mujeres

## Lineamientos

**17.** Ampliar y fortalecer la gestión del MTPS mediante las alianzas y planes conjuntos con otras instituciones y funcionariado para llevar adelante las iniciativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género en el ámbito laboral.

## **Eje 9 Empoderamiento y autonomía económica de las mujeres**

Programa de Asesoría para fortalecer y empoderar a las mujeres, articulado con diferentes instancias

### **Lineamientos**

**18.** Programa de apoyo para el fortalecimiento organizativo y reivindicativo de las mujeres trabajadoras.

**19.** Desarrollar sinergias, coordinaciones, convenios, acuerdos para facilitar medios formativos especializados que eleven las competencias y empleabilidad de las mujeres.





# 6

## MECANISMO PARA LA IGUALDAD

## Mecanismo para la Igualdad

El Mecanismo de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es una instancia encargada de articular y garantizar la ejecución de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género y su Plan de Acción, así como garantizar el cumplimiento de la legislación nacional e internacional sobre igualdad de género y la erradicación de la discriminación sexista.

El Mecanismo estará presidido por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social denominado: **Comisión de Igualdad de Alto Nivel**, formando parte del mismo:

La Dirección Ejecutiva  
 La Dirección de Trabajo y Previsión Social,  
 La Dirección de Inspecciones  
 Dirección General de Trabajo  
 La Dirección de Relaciones Internacionales  
 Dirección Administrativa  
 Jefaturas de Unidades Asesoras  
 Jefaturas Regionales  
 Y quienes la Titular designe.

En este mecanismo participarán quienes tienen la responsabilidad de integrar planes de trabajo quinquenales, anuales, lineamientos y acciones correspondientes y su ejecución en el marco de sus competencias y áreas de trabajo.

### Las principales funciones del Mecanismo son:

- Integrar a la planificación institucional, lineamientos y acciones de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
- Gestionar los recursos necesarios para su ejecución.
- Crear comisiones especiales cuando así se considere necesario
- Delegar a personal formado y competente para la ejecución de acciones que dan cumplimiento a la política.
- Impulsar acciones que progresivamente contribuyan a la transversalidad de la política de género en todo el quehacer institucional.

- Identificar y elaborar las normativas institucionales que garanticen el efectivo cumplimiento de la Política.

## **Comité de Igualdad**

Será quien ejecute la Política Institucional de Equidad entre los Géneros y su plan de acción, así como garantizar la implementación de la transversalización, del enfoque de igualdad en los servicios procesos y procedimientos de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Este se reunirá al menos una vez al mes para dar seguimiento y monitoreo a su cumplimiento y será integrado por: Unidades y Departamentos Técnicos.

## **Red Institucional de Igualdad**

Forma parte del Mecanismo Institucional, a delegación y nombramiento de la persona titular, en coordinación con la Unidad de Género, la cual estará integrada por personal de la institución que haya sido formado y tenga plena empatía con las transformaciones de las desigualdades de género y la erradicación de las discriminaciones en el ámbito institucional.

Esta red tendrá una actuación territorial y será integrada por personal de las oficinas departamentales y regionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

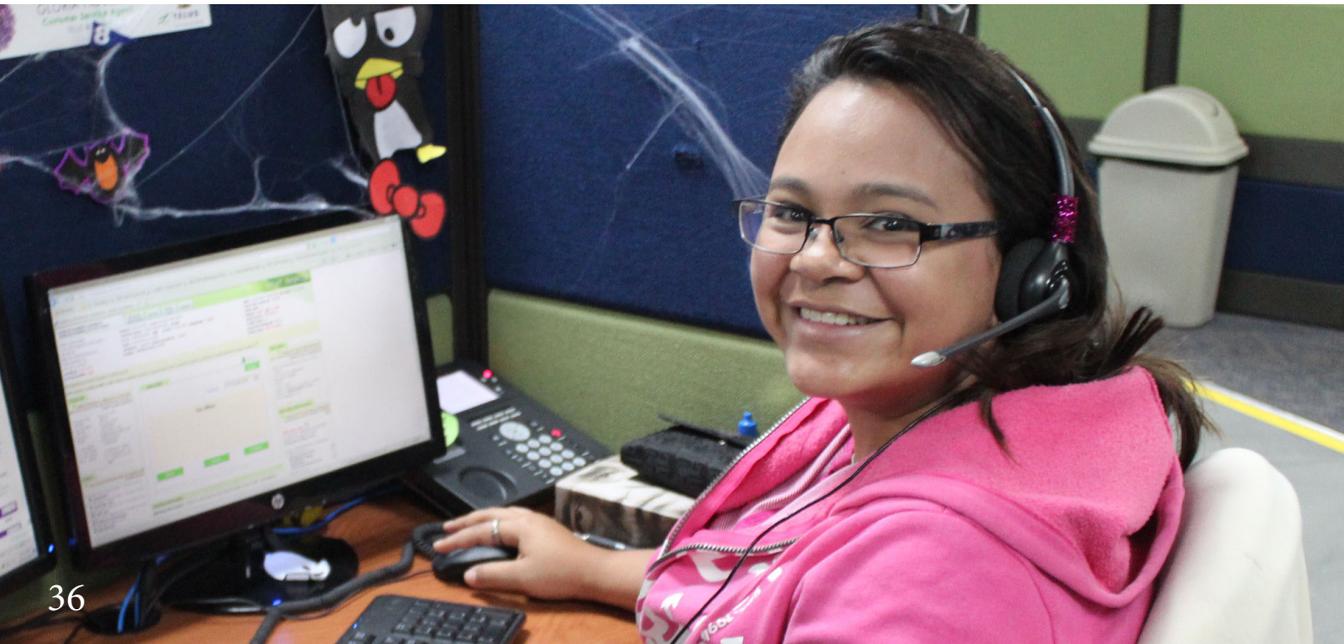
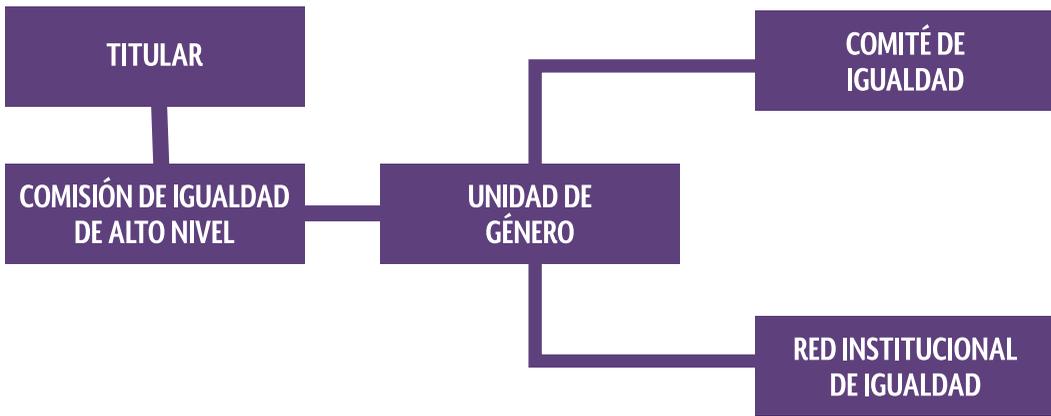
## **Las principales funciones de la Red Institucional de Igualdad son:**

- Proponer en coordinación con las jefaturas regionales, departamentales y la Unidad de Género acciones creativas, de sensibilización en las desigualdades de género para el personal de sus entornos laborales.
- Integrar comisiones especiales que a consideración del Mecanismo Institucional se consideren pertinentes para la ejecución de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
- Contribuir con prácticas e iniciativas que contribuyan a erradicar las conductas discriminatorias de sus entornos y fomentar una cultura organizacional de respeto y en condiciones de igualdad para hombres y mujeres.

## Unidad de Equidad entre los Géneros:

Tiene como función principal: asesorar, elaborar propuestas, dar seguimiento y monitoreo para garantizar el cumplimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género, facilitar su implementación en el corto y medio plazo, a través del Plan de acción, que contiene las acciones operativas que integran e involucran a las áreas operativas de trabajo del Ministerio, así como proponer iniciativas de gestión viables para su cumplimiento.

### Diagrama de Mecanismo Institucional





# 7

## PLAN DE ACCIÓN

<p><b>1. Erradicar todas las prácticas, situaciones o condiciones físicas internas, que propician o constituyen una discriminación directa o indirecta para las mujeres, tomando medidas de tipo normativo y administrativo.</b></p>	<p>1.1 Actualización y armonización de la normativa y reglamentación interna, con la legislación de igualdad e instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos, igualdad, equidad y no discriminación vigentes.</p> <p>1.2 Impulsar iniciativas institucionales, de forma sistemática sobre igualdad, y no discriminación para lograr cambios en la construcción de una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos con enfoque de género.</p> <p>1.3 Socializar, asesorar y monitorear la aplicación de los instrumentos creados para incorporar acciones afirmativas y lenguaje inclusivo y no sexista, y otros, al quehacer del MTSP.</p> <p>1.4 Promover iniciativas para reducir la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias</p> <p>1.5 Desarrollar protocolos y/o políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otras situaciones generados en las relaciones laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones nacionales del MTSP</li> <li>. Oficina de coordinación y desarrollo</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Unidad Jurídica</li> <li>. Comisión de Servicio Civil</li> </ul>
<p><b>2. Institucionalizar procesos de planificación con enfoque de género, incorporando y considerando en todo su ciclo, el análisis de las situaciones y particularidades que afectan a las mujeres y hombres.</b></p>	<p>2.1 Formular la Planificación estratégica y operativa desde un enfoque de género para la integración progresiva y sistemática de la Política de Género y su Plan de Acción.</p> <p>2.1.1 Crear Instrumentos para planificación, informes, monitoreo y evaluación con perspectiva de género.</p> <p>2.2 Elaborar diagnósticos e informes estadísticos desagregados por sexo, temas y por ámbitos de intervención desde la perspectiva de género</p> <p>2.3 Transversalizar los indicadores de sexo y variables de género en el sistema estadístico institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones nacionales del MTSP</li> <li>. Oficina de coordinación y desarrollo</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Dirección Ejecutiva</li> <li>. Direcciones nacionales del MTSP</li> <li>. Dirección Ejecutiva</li> <li>. Oficina de coordinación y desarrollo</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Unidades asesoras</li> <li>. Unidades Estadísticas</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Unidad de Estadístico</li> <li>. Direcciones nacionales del MTSP</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Unidad de Estadísticos</li> </ul>

<p><b>3. Fomentar desde iniciativas institucionales la cultura de ciudades desde una perspectiva de género.</b></p>	<p>3.1 Difundir en medios institucionales del MTPS Prácticas de Corresponsabilidad de las tareas del hogar y del cuidado.</p> <p>3.2 Desarrollar acciones de sensibilización sobre el cuidado y la corresponsabilidad social.</p> <p>3.3 Promover incentivos para el fomento del cuidado desde normativas institucionales y el contrato colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Oficina de Prensa</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Unidad de Recursos Humanos</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Unidad de Recursos Humanos</li> <li>. Direcciones Nacionales</li> </ul>
<p><b>1. Promover una cultura institucional de igualdad, no discriminación, fomento de nuevas masculinidades, con programas de formación y especialización de género y derechos humanos en diferentes niveles, modalidades y recursos.</b></p> <p><b>2. Crear capacidades en los equipos del MTPS para desarrollar el estudio y debate permanente, para el análisis crítico y formulación de propuestas sobre género y derechos laborales.</b></p> <p><b>3. Propiciar el acceso a las nuevas tecnologías y uso de recursos informáticos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.</b></p>	<p align="center"><b>EJE 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN TEORIA DE GÉNERO</b></p> <p>1.1 Formular programa de formación en teoría género y derechos humanos, modular, por niveles, coherente con las competencias institucionales.</p> <p>1.2 Especializar personal en género y derechos laborales</p> <p>1.3 Formación en nuevas masculinidades a los hombres que laboran en el MTPS.</p> <p>1.4 Diplomado en Planificación y presupuesto con enfoque de género.</p> <p>1.5 Incluir en el perfil de competencias institucionales los conocimientos sobre teoría de género y derechos laborales</p> <p>1.6 Incluir en el Reglamento Interno permisos para la formación en teoría de género.</p> <p>2.1 Institucionalizar un programa anual de análisis, debate y propuestas que contribuya al fortalecimiento de capacidades institucionales en el conocimiento sobre género y derechos laborales.</p> <p>2.2 Sistematizar, formular y publicar documentos sobre teoría y práctica institucional de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo.</p> <p>3.1 Cursos de capacitación en nuevas tecnologías, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres que laboran en el MTPS</p> <p>3.2 Erradicar de forma progresiva las brechas de Desigualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo con acceso y uso de nuevas tecnologías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones nacionales del MTPS.</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Departamento de recursos humanos.</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Direcciones Nacionales</li> <li>. Dirección Administrativa</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> <li>. Direcciones Nacionales</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> <li>. Prensa y comunicaciones.</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Departamento de recursos humanos.</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Dirección Administrativa y Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
<p><b>1. Investigar, diseñar e implementar un Plan gradual de acciones afirmativas para la igualdad sustantiva dentro del MTPS. Priorizando a personas en situación de mayor nivel de vulnerabilidad.</b></p>	<p align="center"><b>EJE 3: MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA EQUITAD</b></p> <p>1.1 Incorporar anualmente, al menos una acción positiva para eliminar brechas previamente identificadas en cada ámbito y área de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones nacionales del MTPS.</li> <li>. Oficina de coordinación y desarrollo.</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Departamento de recursos humanos</li> </ul>



Fotografía de Campaña "El trabajo, el estudio y la capacitación no tienen sexo".

## EJE 4: COMUNICACIÓN

<p><b>1. Promover una comunicación no sexista, inclusiva, que acompañe los cambios promovidos para la igualdad de género.</b></p>	<p>1.1 Impulsar un sistema de comunicación institucional interna y externa libre de lenguaje y enfoques sexistas y discriminatorios.</p> <p>1.2 Garantizar la imagen institucional libre de sexismo y discriminación.</p> <p>1.3 Proceso de formación en comunicación no sexista a todo el personal de prensa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones nacionales del MTPS.</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Unidad de prensa y Comunicaciones</li> <li>. Direcciones Nacionales del MTPS.</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Unidad de prensa y Comunicaciones</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Oficina de prensa</li> </ul>
<p><b>2. Establecer un Protocolo de comunicación interna y externa para el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas</b></p>	<p>2.1 Elaborar un diagnóstico sobre prácticas recurrentes de sexismo en la comunicación institucional identificando áreas críticas.</p> <p>2.2 Identificar referentes institucionales de comunicación: oficinas centrales, regionales y departamentales.</p> <p>2.3 Elaborar, validar y actualizar un protocolo anual de comunicación, coherente con las prioridades institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Unidad de prensa y comunicaciones</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Unidad de prensa y comunicaciones</li> <li>. Titular</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Unidad de prensa y comunicaciones</li> </ul>
<b>EJE 5: PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>		
<p><b>1. Formular el Presupuesto con enfoque de género.</b></p>	<p>1.1 En coordinación con el Ministerio de Hacienda Incorporar de forma progresiva los lineamientos para la elaboración de un presupuesto con enfoque de género.</p> <p>1.2 Formar al personal administrativo en el conocimiento y herramientas que permiten formular presupuestos con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones estratégicas del MTPS.</li> <li>. Unidad de género</li> <li>. Unidad Financiera Institucional UFI</li> <li>. Unidad de género.</li> <li>. Unidad financiera.</li> </ul>
<p><b>2. Seguimiento a la Implementación de acuerdo a la asignación</b></p>	<p>1.3 Elaborar formatos y formularios que permitan identificar y registrar la inversión institucional con indicadores de sexo y variables de género acordes a la planificación y la política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Unidad Financiera</li> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Dirección Administrativa</li> </ul>

ELABORAR E IMPULSAR PLANES, PROYECTOS, PROGRAMAS E INICIATIVAS LEGISLATIVAS PARA CONTRIBUIR AL GOCE PLENO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL OBJETIVO ESPECÍFICO 2		
EJE 2.1 PROTOCOLO, GUÍAS, PROGRAMAS Y NORMATIVAS QUE ORIENTEN E INSTITUCIONALICE PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN A DENUNCIAS DE VIOLACIONES DE DERECHOS Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO.		
1. Formar y desarrollar capacidades y normativas institucionales para brindar servicios acordes a la legislación nacional y los principios de igualdad de género, no discriminación y erradicación de la revictimación de las personas usuarias, especialmente las mujeres.	1.1 Elaborar protocolos y procedimientos para la aplicación de la legislación de igualdad, no discriminación y de violencia de género en los diferentes ámbitos de intervención y servicios del MTPS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Oficina de Coordinación y Desarrollo</li> <li>. Departamento de Recursos Humanos</li> <li>. Direcciones Nacionales</li> </ul>
	1.2 Crear un sistema de atención y articulación interinstitucional para dar respuesta eficaz y oportuna a los casos de violencia y discriminación en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Unidad de Coordinación y Desarrollo</li> <li>. Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
	1.3 Elaborar guías, lineamientos y documentos informativos para la aplicación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en los relativo a la atención y prevención de riesgos psicosociales, desde una perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Unidad de Género</li> <li>. Dirección de Previsión</li> </ul>
2. Impulsar acciones de formación e información para gremiales empresariales, organizaciones sindicales instituciones autónomas, para el conocimiento de las normativas de igualdad, derechos humanos y no discriminación en el ámbito del trabajo.	2.1 Realizar procesos de formación y sensibilización a empresas, gremiales empresariales, organizaciones sindicales, instituciones autónomas, sobre la legislación nacional e internacional para la incorporación de la igualdad y erradicación de la violencia de género, lenguaje inclusivo, acciones afirmativas en sus normativas internas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones Nacionales del MTPS</li> <li>. Unidad de Género</li> </ul>
	2.2 Divulgar la legislación de igualdad referida al ámbito de trabajo a: empresas, gremiales empresariales, organizaciones sindicales, instituciones autónomas a través de medios diversos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Direcciones Nacionales del MTPS</li> <li>. Unidad de Género</li> </ul>

EJE 2.2: IMPLEMENTAR ACCIONES QUE INCENTIVEN AL EMPRESARIADO A INSTITUCIONALIZAR PRÁCTICAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN, RESPETO Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL		
1. Diseñar e implementar el Programa Sistema de Gestión de Igualdad - Sellos de Igualdad Laboral	1.1 Diseñar, validar y poner en marcha el Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género - Sellos de Igualdad Laboral - dirigido al sector privado	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Unidad de Género</li> <li>· Personal del Programa Sellos de Igualdad Laboral</li> <li>· Comisión Interinstitucional</li> </ul>
	1.2 Institucionaliza la Coordinación con el Ministerio de Economía, Instituto Salvadoreño de la Mujer, ISDEMU y el Programa de las Naciones Unidas PNUD y otras entidades para impulsar el Sistema de gestión de Igualdad de Género "Sellos de Igualdad Laboral"	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Unidad de Género</li> <li>· Personal del Programa Sellos de Igualdad Laboral</li> </ul>
	1.3 Capacitar a personal para asesoría y auditoría a empresas para implementar el sistema de gestión de Sellos de Igualdad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Unidad de Género</li> <li>· Personal del Programa Sellos de Igualdad Laboral</li> </ul>
	1.4 Otorgar Sellos de Igualdad Laboral a empresas en etapas y tipos de reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Titulares</li> <li>· Comisión Calificadora</li> </ul>
2. Impulsar campaña de sensibilización e información	2.1 Diseño e implementación de una campaña anual sobre género y derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Titulares</li> <li>· Direcciones Nacionales</li> <li>· Prensa y Comunicaciones</li> </ul>
3. Promover intercambios de experiencias entre empresas e instituciones que fomentan prácticas de igualdad en los lugares de trabajo.	3.1 Participar en la Comunidad de Sellos de Igualdad impulsada por PNUD, crear alianzas y sinergias con los países que la integran	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Titulares</li> <li>· Personal del Programa Sellos de Igualdad Laboral</li> </ul>
	3.2 Promover buenas prácticas de igualdad en las instituciones, empresas y organizaciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Titulares</li> <li>· Unidad de Género</li> <li>· Dirección de Organizaciones Sociales</li> </ul>



Fotografía de Campaña "El trabajo, el estudio y la capacitación no tienen sexo".

EJE 2.3: FORTALECER ESPACIOS DE ALIANZAS DE ESTRATÉGICAS INTER-INSITUCIONALES PARA LA PROMOCIÓN Y MEJORA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES		
<p>1. Ampliar y fortalecer la gestión del MTPS mediante las alianzas y planes conjuntos con otras instituciones y funcionarios para llevar adelante las iniciativas que contribuyan a superar las desigualdades de género en el ámbito laboral.</p>	<p>1.1 Articular acciones con Ministras, Vice Ministras, Directoras y Presidentas de instituciones autónomas nombradas en la gestión de gobierno 2014 - 2019 a través de una Comisión de titulares</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titular</li> <li>Unidad de género.</li> </ul>
	<p>1.2 Fortalecer e impulsar acciones con la Red de mujeres funcionarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titular</li> <li>Unidad de género.</li> </ul>
	<p>1.3 Conformar y fortalecer la mesa de mujeres empresarias por la igualdad y elaborar agenda para la acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titular</li> <li>Unidad de género.</li> </ul>
	<p>1.4 Conformar la mesa de mujeres por los derechos laborales con organizaciones no gubernamentales, sindicatos de mujeres y elaborar agenda para la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titular</li> <li>Unidad de género.</li> <li>Dirección de Organizaciones Sociales</li> </ul>
	<p>1.5 Conformar el comité interinstitucional para incidir en la ratificación del convenio 189, sobre los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas, y elaborar agenda para para la acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unidad de género.</li> <li>Comité interinstitucional</li> </ul>
EJE 2.4: PROGRAMA DE ASesorÍA PARA FORTALECER EMPODERAR A LAS MUJERES, ARTICULANDO CON DIFERENTES INSTANCIAS		
<p>1. Programa de apoyo para el fortalecimiento organizativo y reivindicativo de las mujeres trabajadoras.</p> <p>2. Desarrollar sinergias, coordinaciones, convenios, acuerdos para facilitar medios formativos especializados que eleven las competencias de empleabilidad de las mujeres</p>	<p>1.1 Promover la legislación nacional e internacional que garantiza los derechos laborales de las mujeres y su libre sindicalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Organizaciones Sociales</li> <li>Unidad de Género</li> </ul>
	<p>1.2 Diseñar e implementar diplomados de género, derechos laborales y organización de las mujeres trabajadoras</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Organizaciones Sociales</li> <li>Unidad de Género</li> </ul>
	<p>1.1 Impulsar acuerdos, convenios e intercambios con instituciones, organizaciones nacionales e internacionales para promover el avance y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, el acceso al empleo digno y la generación de ingresos</p> <p>1.2 Diseñar anualmente un plan de fortalecimiento a las capacidades para la inserción laboral de mujeres</p> <p>1.3 Elaborar Plan Anual de acciones positivas para el acceso de las mujeres a un empleo digno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titular</li> <li>Dirección de Previsión Social</li> <li>Unidad de Género</li> <li>Dirección de Previsión Social.</li> <li>Unidad de Género</li> <li>Dirección de Previsión Social</li> <li>Unidad de Género</li> </ul>



Fotografía de Campaña “El trabajo, el estudio y la capacitación no tienen sexo”.



# 8

## GLOSARIO

**ACCIONES AFIRMATIVAS:**

Estrategias concretas destinadas a la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

**ACOSO LABORAL:**

Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

**ANÁLISIS DE GÉNERO:**

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos y políticas sobre los hombres y las mujeres, en razón de su género. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

**AUTONOMÍA DE LAS MUJERES:**

Es la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su propio cuerpo (autonomía física). La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos.

**DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:**

Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera, sobre la base de la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

**ESTEREOTIPO:**

Idea preconcebida sobre las cualidades y forma de actuar de las personas; se transmiten de generación en generación e influyen negativamente sobre quienes se aplican. El estereotipo de género es la idea fija y repetida sobre lo que creemos propio de todas las mujeres y sobre lo que creemos propio de todos los hombres.

**IGUALDAD SUSTANTIVA:**

También se conoce como “igualdad de hecho” o “igualdad de facto”. Intenta garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos sin tener en cuenta las contribuciones verdaderas de un individuo o su capacidad de contribuir a la sociedad.

Va más allá de la igualdad formal y de la igualdad de oportunidades mediante la garantía de la igualdad de los resultados. Por ejemplo, el enfoque de la igualdad de oportunidades podría intentar asegurar que los empleadores no discriminen a las personas con discapacidad que solicitan empleo. El enfoque de la igualdad sustantiva podría asegurar que los solicitantes con discapacidad hayan tenido acceso al tipo de educación requerido para hacerse competitivos con relación a las otras personas que solicitan empleo, y que tengan acceso a la transportación que les permite llegar al trabajo así como a los cuidados de su salud que los mantiene saludables para que puedan trabajar, etc.

**POLÍTICA PÚBLICA:**

Representa los principios, normas y objetivos institucionales; expresan un curso de acción respecto al problema o tema para orientar el desarrollo de un determinado sector del desarrollo y de la vida ciudadana.

**POLITICA DE GÉNERO:**

Es un mecanismo que establece compromisos concretos, en este caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la población femenina y en el fomento de la igualdad y respeto entre hombres y mujeres para erradicar prácticas institucionales.

**SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL:**

Concentración diferenciada de mujeres y hombres en ramas de actividad y ocupaciones socialmente consideradas como femeninas ó masculinas, respectivamente.

**SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL:**

Se refiere a la concentración de mujeres en niveles jerárquicos más bajos dentro de las ocupaciones y sectores en los que participan con hombres.

**TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:**

Es la aplicación de la dimensión de género a todos los procesos institucionales, de manera que cada intervención, interna y externa, se analiza y evalúa en términos de los efectos e impactos diferenciados entre hombres y mujeres para que ambos puedan beneficiarse por igual. El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros.

### **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:**

Violencia dirigida contra la mujer en razón de su género. Se trata de la violencia ejercida por los hombres contra las mujeres en su deseo de obtener poder, dominación o control. Es una violencia que le causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad, y que ocurre tanto en el ámbito público como en el privado.

### **VIOLENCIA LABORAL:**

Son 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. Constituyen agresiones físicas o psicológicas atentatorias a la integridad, dignidad personal y profesional de las mujeres, que obstaculizan su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrantan el derecho a igual salario por igual trabajo.



Fotografía de Campaña “El trabajo, el estudio y la capacitación no tienen sexo”.



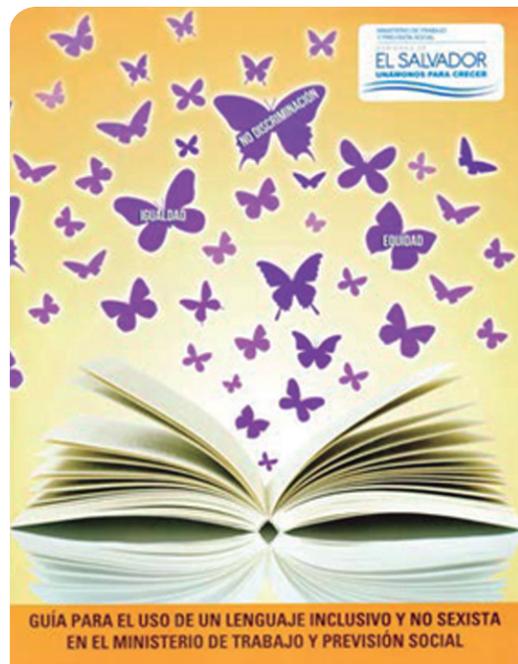
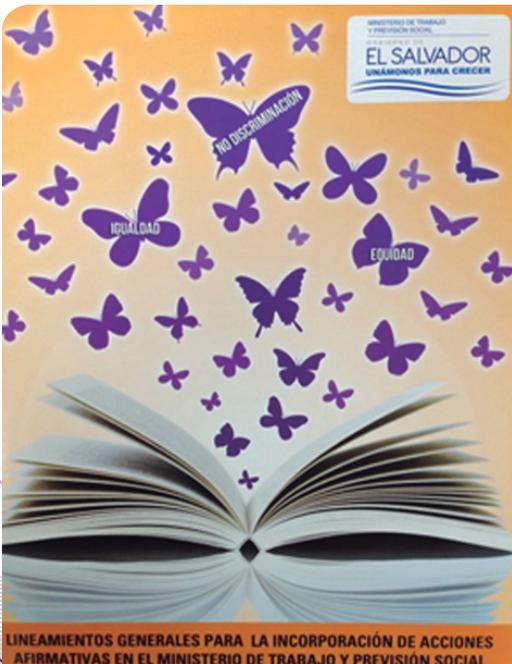
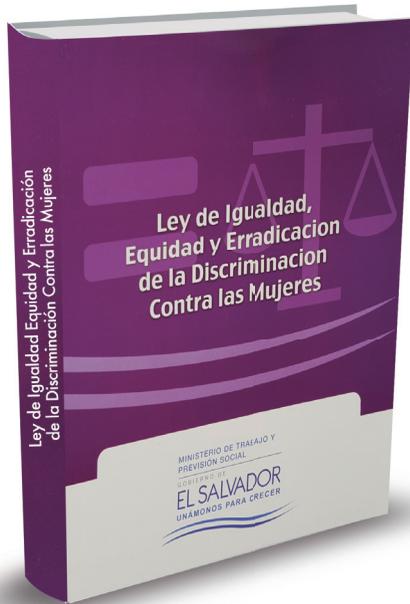
# 9

## BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

- Auditoria de Genero, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Gobierno de El Salvador, 2012
- Base de datos, Banco Central de Reserva de El Salvador. 2015.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Organización de Estados Americanos (OEA).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas,
- Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Dirección de Estadística y Censo, Ministerio de Economía, Gobierno de El Salvador, 2013.
- Estimaciones y proyecciones de población a largo plazo. 2013. CELADE- División de población de la CEPAL
- Igualdad de género en las empresas, Programa de las Naciones Unidas (PNUD) 2010.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, El Salvador, 2011.
- Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, 2010.
- Convenios 100, 111 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Planes Estratégicos Institucionales 2009 – 2014 y 2014 – 2019, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Gobierno de El Salvador,
- Política de equidad laboral Ministerio de Trabajo de Colombia, Gobierno de Colombia, 2015
- Política regional de igualdad y equidad de género, SICA 2013.
- Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) 2012.
- Política para la Igualdad y equidad de género del MTSS, Costa Rica. 2009.
- Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming, Evangelina García Prince, 2008.
- Situación de la Transversalidad de género Evangelina Garcia Prince. 2015.
- Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres, Handal G. 2014.
- ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf))
- (<http://www.oas.org/es/cim/docs/SeguimientoTalleres-G%C3%A9neroTrabajoDecente-ES.pdf>)
- <http://www.unfpa.or.cr/documentos-y-publicaciones-14/genero/75-politica-para-la-equidad-e-igualdad-de-genero-mtss-1/file>



## Documentos Publicados





# Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MTPS-



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-

GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNÁMONOS PARA CRECER

Alameda Juan Pablo II y final 17 Av. Nrte,  
Centro de Gobierno, San Salvador.  
Teléfono: 2529-3700 | Sitio Web: [www.mtps.gov.sv](http://www.mtps.gov.sv)



Ministerio de Trabajo El Salvador



@trabajosv



Ministerio de Trabajo El Salvador



Ministerio de Trabajo El Salvador



Ministerio de Trabajo SV