

MUJER Y MERCADO LABORAL 2011

Las desigualdades de género en
la economía salvadoreña



ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ
(ORMUSA)

MUJER Y MERCADO LABORAL 2011
Las desigualdades de género en la economía salvadoreña

Esta publicación ha sido elaborada con respaldo financiero de la Unión Europea e Hivos, pero su contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA. En tal sentido, en ningún caso esta investigación refleja el punto de vista de la Unión Europea e Hivos.

Mujer y Mercado Laboral 2011,
Las desigualdades de género en la economía salvadoreña, El Salvador, 2011
Copyright © ORMUSA

Jeannette Urquilla
Directora Ejecutiva de ORMUSA

Edición
Jorge Vargas Méndez
Jeannette Urquilla

Diseño de portada
Marcos I. Molina

Impresión
Impresos Continental S. A. de C. V.

El Salvador, Centro América.

Queda autorizado el uso de este documento siempre y cuando se haga la respectiva cita de fuente.

Índice

Presentación	5
Panorama general de las desigualdades de género en la economía salvadoreña Edgar Lara López	7
Mujeres y trabajo por cuenta propia Laura Zavaleta	35
Condiciones laborales en la maquila textil en El Salvador	45
Vilma Vaquerano	
Mujeres jóvenes y empleo en El Salvador	61
Silvia Rubio	
Las mujeres en el sector servicios	75
Glenda Vaquerano	
Las mujeres indígenas en El Salvador: oportunidades económicas y laborales	93
Jorge Vargas Méndez	
Situación laboral de las mujeres con discapacidad	113
Patricia Portillo	
Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género	127
Cristy Roque	
¿Trabajo doméstico o trabajo del hogar?	139
Vilma Vaquerano	
Retos y problemáticas de las mujeres en el ámbito rural	151
Glenda Vaquerano	
Reflexiones sobre las mujeres salvadoreñas y la migración	175
Xiomara Morataya	
Situación laboral de las mujeres en la vida política y pública	187
Glenda Vaquerano	

Presentación

El presente volumen *Mujer y Mercado Laboral 2011*, en su sexta edición, ofrece un amplio panorama sobre la situación de las mujeres salvadoreñas en los diversos ámbitos de la actividad económica y laboral. Para ello se requirió de la participación de diferentes autoras y autores que desde sus respectivos análisis, acaso disímiles pero al mismo tiempo complementarios, permitieran una aproximación a la cornucopia de ángulos desde la cual pocas veces se aborda la realidad a la que se enfrenta día a día la población laboral femenina en El Salvador.

Es así como después de analizar las desigualdades económicas de género que afectan a las mujeres en general, se pasa inmediatamente a desarrollar un acercamiento a la realidad que viven millares de ellas que, en particular, laboran por cuenta propia, en la maquila textil, en el sector servicios o como trabajadoras domésticas. Asimismo, se analiza la situación de las mujeres jóvenes, indígenas y campesinas y del segmento de mujeres que con alguna discapacidad buscan ejercer su derecho al trabajo incorporadas al mercado laboral.

También se esboza en este mismo volumen la situación que afrontan miles de mujeres migrantes e incluso se aborda un tema tan poco analizado como es la discriminación laboral que sufren las personas en razón de su orientación sexual.

En consonancia con otros estudios realizados tanto dentro como fuera del país, la sexta edición de *Mujer y Mercado Laboral 2011* deja

en evidencia que las condiciones laborales de las mujeres apenas sí han mejorado levemente en los últimos años. Por ejemplo, las cifras indican que se ha ampliado su participación en el mercado laboral, pero en general se trata de empleo de baja calidad como bien lo señala el PNUD (La igualdad y la equidad de género, 2011). En cambio, continúan inamovibles en el mercado laboral medidas como la discriminación salarial y la segregación ocupacional, entre otros obstáculos para su desarrollo económico y social.

No obstante lo anterior, también existen indicios de que esta situación desventajosa para las trabajadoras salvadoreñas puede ser superada en el corto plazo, debido a la entrada en vigor de algunas disposiciones legales que al respecto se han aprobado en la actual gestión de gobierno (2009-2014), entre ellas: la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (aprobada en noviembre de 2010) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (aprobada en marzo de 2011). La primera entró en vigencia en enero pasado (2012) y la segunda, ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Que ese avance sea una realidad dependerá en buena medida del papel que en cumplimiento a su mandato constitucional asuman las instituciones del Estado involucradas, tal es el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que deberá traducirse necesariamente en una tendencia hacia la baja de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, y en una drástica

reducción de demandas por casos de violación a los derechos laborales. En la medida que el Estado, a través del referido Ministerio haga cumplir el Código de Trabajo y demás leyes laborales, estará abonando a que el mercado laboral salvadoreño funcione con criterios de igualdad y equidad de género en beneficio del conjunto social.

Por ahora, la situación laboral de las mujeres es objeto de preocupación y tan es así que el Índice de Oportunidades Económicas para las Mujeres 2012 de la revista *The Economist*, cuyos resultados se conocieron a comienzos de año, destaca que en El Salvador la situación laboral de las mujeres mejora a paso lento al agenciarse una puntuación de 52.4, con la cual apenas supera la registrada a principios de 2011 cuando el puntaje alcanzado fue de 52.1.

Esa realidad es precisamente la que se muestra en cada uno de los temas incluidos en esta edición e independientemente de su

autoría cada escrito termina concluyendo en una especie de teorema: la precaria situación económica y laboral que afecta a la mayoría de la población salvadoreña, se debe al hecho de que esa proporción está constituida por mujeres.

Precisamente de esto último se colige el compromiso de ORMUSA de proporcionar año con año un estudio actualizado sobre la situación económica y laboral de las mujeres salvadoreñas, mismo que puede constituirse en una herramienta para la elaboración de políticas públicas, municipales o estatales, que contribuyan a humanizar el mercado laboral para las mujeres desde un enfoque de derechos. Incluso, puede ser de mucha utilidad a estudiantes y profesionales con interés en la temática abordada. En tal sentido, agradece el apoyo brindado por la Unión Europea (UE) y a HIVOS, a efectos de llevar a feliz término la investigación y publicación de *Mujer y Mercado Laboral 2011*.

Panorama general de las desigualdades de género en la economía salvadoreña

Edgar Lara López

Introducción

Con la ratificación en agosto de 1981 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), El Salvador asumió un compromiso importante en cuanto a disponer de medios y políticas orientadas a eliminar la discriminación contra las mujeres; por otra parte, se adhirió a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (DPAB) de mayo de 1995, donde los países se comprometen a promover la potencialidad y adelanto de las mujeres. La declaración y plataforma dio lugar a la creación en 1996 del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), instancia del Estado responsable de desarrollar y ejecutar la Política Nacional de la Mujer. Estos acontecimientos –junto a otra serie de convenciones regionales– pueden constituirse como la primera ola de acciones en materia de política de igualdad del Estado salvadoreño.

Como producto de esta primera ola, en el país se han observado aspectos positivos en cuanto al progreso de las mujeres y la igualdad de género, entre algunos de ellos se destacan: Ley contra la Violencia Intrafamiliar, las reformas al Código Penal en cuanto al acoso sexual y la trata de personas y el programa de transferencias condicionadas –Red Solidaria–, entre otras; no obstante, por el lado negativo se destaca la resistencia del Estado a ratificar el protocolo facultativo de la CEDAW, así como el retroceso en materia de legislación sobre el aborto.

La segunda ola importante de acciones para la igualdad se ubica entre 2009 y 2011, período

en el que el Estado ha realizado esfuerzos importantes para la igualdad y el progreso de las mujeres, como la nueva Política Nacional de las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, el programa Ciudad Mujer y la continuidad del programa de transferencias condicionadas –Comunidades Solidarias–.

Una parte importante de las acciones tienen intervenciones en el ámbito económico debido a que muchas de las desigualdades de género tienen lugar en el mercado de trabajo o derivan de políticas económicas sesgadas.

En tal sentido, el presente artículo tiene como propósito hacer una aproximación sobre el estado de la igualdad de género en la economía y para ello se ha estructurado en tres partes: la primera, expone una noción de género para estudiar la economía desde esta perspectiva; la segunda, desarrolla una descripción de la dimensión económica de las principales acciones de la segunda ola, así como un breve análisis interpretativo del género en el documento directriz de la política pública; y la tercera, haciendo uso de una serie de indicadores se pretende determinar la situación hombres y mujeres en diferentes componentes del mercado de trabajo.

Por último, se desarrollan algunas consideraciones finales que se derivan de cada una de las partes y que pretenden indicar algunos elementos o categorías a ser consideradas en próximos análisis sobre género y economía: la ruptura del binarismo de género –y del sujeto económico– en

la economía, la matriz de inteligibilidad heterosexual como medio de reglamentación propia de la economía del sujeto económico y la aplicación de las tres dimensiones de la justicia a la economía. El artículo ha sido elaborado en calidad de becario del programa de MAEC-AECID del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Como punto de partida es importante hacer una breve reflexión sobre qué definición de la categoría género podría ser la más apropiada para el análisis de la economía o el mercado de trabajo, así como para las relaciones entre y al interior de los agentes económicos. Y es que el género juega un papel importante para entender la orientación y gestión de la política económica, el estilo de inserción laboral de las personas y el acceso a los recursos o medios de producción; constituye un elemento valioso para estudiar, cuestionar, deconstruir y rehacer la posición que cada persona según su género ocupa en la vida social, familiar, económica y política.

El concepto de género está en constante evolución, sin embargo, el rasgo común en todas las definiciones es el orden sociocultural que define lo masculino y femenino. Podría decirse que una de las primeras nociones del concepto género se identifica en el siglo XVII en los aportes desarrollados por el escritor francés Poulain de la Barre, quien expone que las desigualdades presentes entre hombres y mujeres están ligadas a factores culturales y no como producto de la naturaleza; en el siglo XX los aportes de la filósofa Simone de Beauvoir y la antropóloga Margaret Mead fueron determinantes para el surgimiento de género como categoría de análisis; así por ejemplo Beauvoir en su obra Segundo sexo afirma que “Una no nace, sino que se hace mujer”, afirmación que se encuentra interiorizada en la categoría género (Martín,

2006); Marta Lamas (2002) indica que en los años setenta el uso de la categoría género fue impulsado por el feminismo académico anglosajón con el propósito de diferenciar los aspectos socioculturales de los biológicos en la caracterización y representación de las personas, especialmente de mujeres y hombres.

De las múltiples definiciones de género que se conocen se deriva que éste se refiere a las características socialmente construidas sobre la base de la diferencia sexual-biológica, por lo tanto sexo y género no son sinónimos. El sexo se entiende como *“las características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómica”* (Martín, 2006: 38). Así podría decirse que el sexo tiene que ver con la naturaleza, está determinado biológicamente, es dado por los genes y se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer; en tanto que el género, está vinculado a la cultura, es culturalmente modificable, adquirido mediante procesos de socialización y señala las diferencias sociales entre mujer y hombre.

Desde la economía feminista se puede decir que la categoría género ha sido determinante para cuestionar la neutralidad de la política económica, comprender que las desigualdades de género a nivel micro y meso tienen repercusiones a nivel macroeconómico, que la vinculación e inserción de hombres y mujeres en la economía no se realiza en iguales condiciones, que las políticas de igualdad tienden a ser más efectivas si existen marcos macroeconómicos adecuados, así como para redefinir el marco conceptual de la economía, reinterpretar el mercado de trabajo, y proponer estrategias de desarrollo inclusivas (Çagatay, 2004; Gálvez, 2010; Espino, 2010; Badgett, 1999; Carrasco 2009).

En suma, se ha demostrado que esta disciplina no está exenta de analizarse desde dicha categoría. Pero, ¿cuál podría ser esa definición de género que nos permita hacer una mejor interpretación de la economía y del sujeto económico?

Si la economía estudia la organización individual y colectiva de las personas para la consecución del bienestar material, dentro de ésta se establecen relaciones de poder no sólo de clases sociales, sino también basadas en la diferencia sexual y de género; asimismo dicha organización incorpora un conjunto de aspectos normativos e institucionales que regulan las relaciones y comportamientos.

Cuando hablamos de economía hacemos referencia a un sujeto económico determinado, que tiene una forma de actuación, que cuenta con las instituciones que lo respaldan y condicionan, que se inserta o se hace dentro de una estructura social definida, o ambas; si el género hace referencia a la construcción social del sujeto, entonces es posible establecer una relación estrecha entre género y economía, y es que el sujeto económico no está libre de reproducir las características o roles socioculturales asignados a las personas en función de su sexo.

Partiendo de ese concepto de economía, la historiadora Joan Scott desarrolla una idónea definición de género para estudiar la economía desde dicha categoría; en primer lugar, entiende al género como el espacio primario por medio del cual se articulan las relaciones de poder o que ha facilitado la significación del poder (Scott, 1990), la aplicación de esta definición a la economía sugiere que la forma de cómo se asume y distribuya el poder en el género determinará las relaciones de poder entre los sujetos y los agentes económicos, por lo tanto comprender esa fuente primaria de significación del poder nos permite explicar

muchas de las desigualdades de género presentes en la economía.

En segundo lugar, plantea que el género es un factor constitutivo de las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual y que se desarrolla a través de la interrelación de cuatro elementos: símbolos culturalmente disponibles, conceptos normativos, instituciones y organizaciones sociales, y la identidad subjetiva individual y colectiva. El primer elemento hace referencia a los mitos y representaciones simbólicas que evocan determinadas actuaciones en las personas según el sexo; los conceptos normativos, exponen las interpretaciones de los significados de los mitos y símbolos a través de declaraciones normativas que condiciona o avalan los comportamientos y roles asignados a las personas; las instituciones y organizaciones sociales, en su papel de vigilantes de las normas y reglamentaciones, a la vez reproductoras y perpetuadoras de las significaciones del poder y las relaciones de género (Scott, 1990); y la identidad, implica el proceso de reconocer y asumir la pertenencia al género que ha sido asignado y al colectivo en cual el sujeto ha sido clasificado.

Le economía, por una parte, es un espacio de interacción entre las personas marcadas por los símbolos que evocan representaciones y por la pertenencia identitaria asumida, es decir, están condicionadas por las normas, instituciones y la organización de la sociedad; en este sentido, el sujeto económico no necesariamente actúa bajo una racionalidad netamente económica sino que se desenvuelve a la luz de los cuatro elementos constitutivos del género, y esto conduce a posiciones desiguales de los géneros en la economía. Por otra parte, la economía, junto a la familia y la política tienen un carácter institucional y forma parte de la organización social (Scott, 1990); por lo tanto, influyen sobre ella los

tres elementos, así como la economía tiene la capacidad de influir en las relaciones de género y de poder preestablecidas y cargadas de desigualdades.

Considerando los aportes de Scott, desde su definición de género, se deduce que la economía es una disciplina que no está absuelta de las relaciones de poder que suscita el género, es un espacio en donde interactúan sujetos y agentes económicos determinados por los elementos constitutivos del género y es una institución social que reproduce y determina las relaciones de género y al sujeto mismo.

Teniendo clara esta noción de género, nace la pregunta sobre quién o quienes deberían ser los sujetos de estudio en la economía desde una perspectiva de género. En la mayoría de estudios sobre género y economía se parte de la noción de género que hace referencia a las características socialmente construidas sobre la base de la diferencia sexual: hombre y mujer; es decir, el género se refiere al conjunto de mandatos, reglamentos, normas, creencias, roles que la sociedad y/o la cultura atribuye a lo femenino y masculino; de esta manera la perspectiva de género en la economía se ha limitado al análisis de las relaciones de poder entre hombre y mujeres, al análisis de las políticas y fenómenos económicos e impacto de los mismos sobre ambos género; con la economía feminista el sujeto económico se reviste de género y no se presenta como ese sujeto etéreo y neutral como tradicionalmente se presenta en los textos de economía.

Es importante destacar que la economía tradicional tiene una carga altamente masculina en el sentido que ha centrado su interés en actividades realizadas por los hombres, es ejercida mayoritariamente por éstos, tanto en el campo positivo como normativo y parte del principio de hombre proveedor, por lo que consecuentemente esto

genera como resultado una poca neutralidad de política económica en términos de género. Ante esa visión androcéntrica las feministas han introducido un nuevo marco de análisis para la economía que considera todos los aspectos planteados por Scott y visibiliza el aporte de las mujeres a la economía.

Con la introducción de la perspectiva de género en la economía, el sujeto económico se presenta bajo dos determinadas identidades de género, por lo que la mayoría de estudios sobre género y economía se desarrollan a partir de una concepción binaria del género, donde el sujeto económico es hombre o es mujer; no obstante, la filósofa Judith Butler, plantea que *“aunque los sexos parezcan ser claramente binarios es su morfología y constitución (lo que tendrá que ponerse en duda), no hay ningún motivo para creer que también los géneros seguirán siendo sólo dos”* (Butler, 2007: 54), género no se reduce a la identidad masculina y femenina, tanto los estudios antropológicos, la biología y la psicología evidencian que existen muchas más identidades genéricas o géneros, así como más de dos sexos; asumir el binarismo de género en la economía implica marginar al resto de géneros y suponer que la vivencia de estas personas en la esfera económica es igual a la masculina o femenina.

Romper con el binarismo hombre-mujer en las ciencias sociales y la economía es una necesidad a fin de integrar en el análisis económico a los otros géneros y entender cómo éstos se insertan en la economía, cómo la política económica asegura sus derechos en iguales condiciones con respecto a los géneros tradicionalmente reconocidos y la conciliación del desempeño laboral/profesional con la sexualidad; es asumir que el sujeto económico no es asexuado.

Comprender que en la economía las personas no se reducen a un sujeto masculino y otro femenino, implica entender al género como

una “*categoría analítica abstracta aplicable a la construcción de la masculinidad, la feminidad, la androginia u otras categorías socio-biológicas definidas en cada sociedad que permite estudiar los roles, estereotipos, relaciones de poder y estratificaciones establecidas*” (Martín 2006: 68). Aplicar esta noción de género a la economía nos desvelará que las personas heterosexuales, transexuales, bisexuales, lesbianas y homosexuales no viven de igual manera su participación en la economía, que las condiciones para el logro del bienestar material/personal difiere para cada género, y que las instituciones socioeconómicas, como el mercado de trabajo, integran una serie de mecanismos de discriminación que coartan las libertades de las mismas.

Hasta aquí se han planteado dos dimensiones del género: la primera, como una categoría de análisis para entender las relaciones de poder y la construcción del sujeto; y la segunda, el género como una categoría de identidad del sujeto económico que trasciende más allá de la concepción binaria del mismo. Por último, queda entender el carácter reglamentario de éste a través de un orden de género que opera en la sociedad, regula y condiciona al sujeto, su sexualidad y la identidad propia.

Butler sostiene que el género “*requiere e instruye su propio y distinto régimen regulador y disciplinador*”: (1) que responde y está al servicio de otro tipo de reglamento, (2) en el cual se producen y normaliza la masculinidad y feminidad, (3) y no necesariamente tiene un carácter universal y estático ya que se ve influenciado por aspectos étnicos, sexuales, de clase y regionales; el sujeto y los cuerpos que son producidos o adaptados a ese reglamento/orden de género pueden estar condicionados, marginados y discriminados en la medida se desvíen de la norma ya que el orden funciona como una condición de inteligibilidad cultural para el sujeto (Butler 2007: 49; Butler, 2006: 68-84).

Ese orden de género se caracteriza en cierta medida por instaurar la heterosexualidad como una norma obligatoria y regidora de la vida, que implica, por una parte, relaciones diferenciadas y de subordinación, por otra, una visión binaria del género, lo que en cierta medida explica el por qué muchos de los estudios sobre género y economía se centran el sujeto femenino o masculino. Pero esa visión binaria del género, el sujeto masculino y femenino no gozan de igualdad de condiciones y oportunidades, lo cual es posible observarlo en la economía, donde existe una clara jerarquización valorativa del trabajo según el género que lo desempeñe.

Adicionalmente el orden de género se basa en una jerarquización de la sexualidad que se traduce consecuentemente en una jerarquización de género y del reconocimiento que tiene el sujeto en la sociedad. La antropóloga Gayle Rubin expone la existencia de una jerarquía sexual, en cuya cima se encuentran los heterosexuales reproductores casados –considerado lo normal, natural y la sexualidad buena y sana–, seguidos por los heterosexuales que no pertenecen a esa primera categoría y las parejas estables homosexuales, mientras que en el otro extremo se ubica lo peor, la personas que transgreden la “sexualidad sana” o que se mueven en el campo del sexo malo o en la sexualidad anormal, “pecaminosa” o extravagante; este tipo de jerarquización tiene su efecto en términos sociales, ya que los de la cima gozan del reconocimiento legal, respetabilidad y beneficios institucionales, en tanto que en la medida se desciende, el sujeto pierde reconocimiento, legalidad y es estigmatizado (Coll-Planas, 2010).

Esta jerarquización aplicada al sujeto económico y en términos de género indicaría que dentro de la heterosexualidad existe una subjerarquización, donde el reconocimiento y valor del trabajo del hombre heterosexual

es superior al reconocimiento y valor del trabajo de la mujer heterosexual. Asimismo, la economía como elemento constitutivo del género condiciona el reconocimiento e inserción socioeconómica del sujeto según el tipo de sexualidad e identidad genérica con la que se identifique; o la presencia de esa jerarquía en la economía obliga al sujeto a renunciar a su sexualidad o desterrarla a la clandestinidad a fin de mantener sus respetabilidad y reconocimiento profesional y laboral. A esto habría que agregar, que si bien la homosexualidad contraviene la norma y se ubica en una escala inferior del reconocimiento, el sujeto masculino en el ejercicio del poder antes que homosexual o heterosexual es homosocial,¹ esto repercute en que la línea fronteriza entre el hombre heterosexual y homosexual sea frágil en la consolidación de una alianza para sostener la posición masculina dentro de las diferentes dimensiones del poder.

Los aspectos antes expuestos sobre el orden de género responden también a los intereses de la reglamentación patriarcal de la sociedad, donde la heterosexualidad y la autoridad masculina constituyen dos de sus principales premisas (Menjívar, 2004); reglamenta la sexualidad, basada en la valoración de lo masculino y desvalorización de lo femenino y organiza la fuerza de trabajo en función de la división sexual del trabajo; considerando los aportes de Gil de San Vicente (2001) el patriarcado y/o el orden de género se ajusta a las necesidades del sistema económico el cual

se instituye, así, por ejemplo, en sociedades capitalistas, por lo que es posible determinar que los mecanismos de opresión, explotación, dominación tienen la marca del género. Según Hlupekile (2002), el patriarcado comprende una serie de componentes que legitiman la existencia de su propio gobierno patriarcal y autoridad masculina a saber: creencia de la superioridad masculina, instrucciones de Dios, tradición sobre quien ejerce el poder, los intereses de los hombres como sinónimo de interés general, división del trabajo, disciplina y coerción.

En resumen, estudiar la economía desde una perspectiva de género implica considerar que en ésta se desarrollan las relaciones de poder que suscita el género, se ve influenciada por los factores constitutivos del género y a la vez puede concebirse como un factor, que el sujeto económico no es exclusivamente masculino y que el orden de género presente en un contexto determinado ejerce una función reguladora sobre la economía y el sujeto económico.

2. Avances en el marco institucional y legal

Los últimos dos años han sido un período importante en la generación de acciones en el plano legal e institucional para promover la igualdad de género o para garantizar los derechos de las mujeres; hasta antes de 2010 habían sido escasos los esfuerzos del Estado por hacer un abordaje serio sobre las desventajas que las mujeres sufren con

1 Siguiendo en parte a Eve Kosofsky Sedgwick, entiendo por homosocial a las alianzas o vínculos creados/ establecidos entre los hombres para ser los únicos que controlan el poder y para restringir el acceso al mismo por parte de la alteridad. Los hombres ante la necesidad de ser propietarios del poder y posicionar el poder fálico, la identidad sexual de éstos durante el establecimiento de las alianzas para regentar el poder deja de tener valor, lo que predomina aquí es que el poder siga en manos de quienes por "naturaleza" son los poseedores del falo sin importar si el objeto/sujeto del deseo de estos hombres es heterosexual u homosexual. Valga aclarar que no estoy planteando de hecho relaciones armoniosas entre el hombre heterosexual y el homosexual, pero que pueda que la noción de hombre propietario del falo este por encima —en algunos aspectos de la vida social— de la identidad sexual; pueda también que el acceso al poder que por naturaleza da el falo al hombre venga acompañado de la negación de la homosexualidad o el silencio de la misma.

respecto a los hombres en las diferentes esferas de la vida. Es más, entre 1998 y 1999 en materia de salud sexual y reproductiva las mujeres vieron reducidos sus derechos cuando el Estado decidió reformar la Constitución y el Código Penal a fin de cambiar el régimen de regulación del aborto bajo el sistema de indicaciones por otro donde se penaliza o prohíbe cualquier tipo de aborto.

Sólo entre 2010 y 2011 el Estado dio un salto significativo en materia de derechos para las mujeres al aprobar la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Por otra parte el ISDEMU ha renovado y actualizado su Política Nacional de las Mujeres (PNM) que supera los vacíos de la administraciones pasadas en cuanto a las temáticas abordadas; asimismo, se han implementando otras acciones orientadas a combatir la discriminación de género y mejorar el acceso de las mujeres a determinados servicios públicos. Es importante reconocer la labor propositiva del movimiento feminista y de mujeres en la generación de estos cambios, ya que muchos de ellos han sido parte de sus reivindicaciones políticas.

Aunque es muy pronto para determinar el impacto real de estos nuevos instrumentos legales e institucionales sobre la vida de las mujeres y en la igualdad de género, en esta oportunidad se expone el abordaje de la dimensión económica –excepto en el Plan Quinquenal de Desarrollo– a fin de dar a conocer cuáles son las prioridades que asume el Estado para garantizar la igualdad

de oportunidades y el empoderamiento económico de las mujeres, así como algunas observaciones al diseño o contenido de los mismos.

2.1 La dimensión de género en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010 - 2014

El Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) es el principal documento rector de la política pública salvadoreña del gobierno presidido por Mauricio Funes Cartagena durante su periodo presidencial (2009-2014); en éste se exponen las estrategias, objetivos y metas a lograr durante el período señalado y donde hay una importante referencia al género, así como una prioridad por contribuir a reducir las desigualdades de género.

Si bien la igualdad de género está señalada a lo largo del documento, cabe preguntarse cuál es la interpretación de género que expone el documento y si realmente contribuye a la prioridad del Gobierno de El Salvador de reducir las desigualdades; a fin de dar una respuesta a esta interrogante, este apartado expone las principales referencia que el documento hace al género, así como una aproximación muy somera a cómo se entiende el género, considerando algunos elementos de la metodología de Marcos Interpretativos de Política.²

El PQD está estructurado en cuatro partes; la primera, expone el punto de partida del gobierno actual, que en resumidas cuentas es el modelo de desarrollo económico y social sustentado en las políticas de corte de neoliberal e implementado desde 1989 por

2 Esta metodología consiste en interpretar los procesos discursivos respecto a una situación, problema o fenómeno dentro de una política, de tal manera que es posible identificar las prioridades y actores considerados y excluidos; dichas exclusiones son expresiones dominantes de poder (Bustelo, 2009); asimismo, permite identificar los elementos ideológicos y culturales en los procesos de acción colectiva. En otras palabras, procura evidenciar la interiorización, reproducción, difusión de elementos culturales e ideológicos en la acción social (Chihu, 2007) y en las intervenciones de política. Con esta metodología es posible identificar si existe un compromiso real por parte de los hacedores de la política con las aspiraciones de igualdad entre los géneros; así como también el potencial de la política en cuestión como reproductora del orden de género imperante.

la gestión de gobierno liderado por el partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA),³ así como el contexto de la crisis financiera mundial; en esta parte, en cuanto a la igualdad de género, el Gobierno concluye que el modelo que ha regido el desarrollo del país ha basado su competitividad en la existencias de inequidades de género, ha fracasado en el logro de la equidad y evidencia una incidencia mayor de las mujeres en la pobreza y la desigualdad.

La segunda parte desarrolla las apuestas estratégicas, prioridades, objetivos y metas; para la definición de estos aspectos el Gobierno se basa en una visión de país a mediano y largo plazo y centra los objetivos del PQD en sentar las bases de un nuevo modelo de desarrollo y en la profundización y consolidación de la democracia. Asume como propias las apuestas estratégicas a 2024 acordadas por el Consejo Económico y Social (CES), en tres de las nueve de ellas hay compromisos en materia de género:

1. Contar con una población sana, educada y productiva donde el Gobierno se compromete a implementar una política transversal de género;
2. Construir una sociedad equitativa, incluyente y tolerante, lo cual incluye la equidad de género, y asegurar la participación de las mujeres en las diferentes dimensiones de la vida y
3. Lograr la paz social y un ambiente de seguridad humana, el compromiso reside en ejecutar una estrategia integral que contribuya a reducir la violencia social, de género e inseguridad (GOES, 2011: 48-51).

Para el período presidencial de Mauricio

Funes, el CES definió un conjunto de áreas prioritarias que forman partes del PQD, entre las que hacen referencia al género son:

-La reducción significativa y verificable de la pobreza, la desigualdad económica y de género y la exclusión social.

-La prevención efectiva y el combate de la delincuencia, la criminalidad y la violencia social y de género (GOES, 2011: 52).

En cuanto a los objetivos, si bien no hay una referencia explícita en cuanto a la igualdad de género, podría indicarse que ésta ha sido considerada dentro del objetivo de reducción de la pobreza y aumento de la cobertura de los servicios sociales básicos; por otra parte, en el objetivo de reducción del desempleo y subempleo hay una referencia a la promoción del trabajo decente el cual incorpora la dimensión de género.

En coherencia con los objetivos, el Gobierno cuantifica y define las metas que espera lograr durante el quinquenio; sin embargo, éstas se limitan al escenario macroeconómico sin especificar cómo esos resultados se distribuirían entre hombres y mujeres.

En la tercera parte del PQD se expone la estrategia de intervención que se concretiza en acciones en los siguientes componentes: a) *el Sistema de Protección Social Universal y las políticas sociales estratégicas*, b) *el Sistema Financiero de Fomento para el Desarrollo*, c) *las políticas públicas macroeconómicas y sectoriales*, d) *la estrategia de desarrollo productivo*, e) *políticas de seguridad, de convivencia democrática y de proyección internacional* y f) *la inversión pública en programas y proyectos estratégicos* (GOES, 2011: 52).⁴ A fin de que estas intervenciones

3 ARENA lideró el Órgano Ejecutivo de 1989 a 2009, año en que el partido Frente Farabundo Martí para Liberalización Nacional (FMLN) ganó las elecciones presidenciales con Mauricio Funes como candidato presidencial.

4 Esta versión no incorpora una revisión sobre qué aspectos o acciones de cada uno de los componentes de la estrategia de intervención realizan alguna mención concreta a la igualdad de género; aunque el PQD indica que el género es transversal, en la lectura general de los componentes se identifican algunas acciones positivas.

contribuyan a la igualdad de género, el Gobierno aclara y establece que los temas de género son transversales a la estrategia, por lo que no se abordan de manera separada sino que están incorporados en cada uno de los componentes; asimismo, declara que a través del ISDEMU se impulsará una Política Nacional de las Mujeres (PNM):

La política tendrá como finalidad potenciar el desarrollo integral de las mujeres salvadoreñas en todos los espacios de la sociedad en condiciones de equidad y de igualdad con los hombres y se operativizará a partir de dos grandes objetivos estratégicos. En primer lugar, la promoción de políticas públicas con enfoque de género y, en segundo lugar, la promoción del cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado salvadoreño en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación de género y de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres (GOES, 2011: 63).

Con esta disposición el ISDEMU asume una gran responsabilidad en cuanto a asegurar que la estrategia de intervención y las políticas públicas sean efectivas en materia de igualdad de género y favorables para el empoderamiento económico, político y cultural de las mujeres; sin embargo, cabe preguntarse si esta responsabilidad asignada excede a las condiciones presupuestarias de la institución para llevarlas a cabo y a su estatus de organismo público subordinado. Vale recordar que las relaciones interinstitucionales del sector público están marcadas por las relaciones de poder y si éste viene marcado

por el género, es probable que en determinadas circunstancias o acciones el ISDEMU se vea limitado en su capacidad de actuación y de garante de la igualdad de género.

La cuarta parte describe la forma de cómo se realizará el proceso de coordinación interinstitucional y el proceso de seguimiento y evaluación del PQD. En el texto de esta parte no se ha identificado ninguna mención explícita al género como categoría de análisis para el seguimiento y evaluación de PQD.

Al evaluar el PQD a la luz de la metodología de Marcos Interpretativos de Política,⁵ se deriva, en primer lugar, que en cuanto al género las preocupaciones del Gobierno están centradas en las desigualdades y en la violencia de género; las desigualdades de género tienen un enfoque fuertemente economicista, las referencias a las desigualdades en el plano del reconocimiento y representación/participación son muy escasas o poco tratadas en el texto, es decir que hay un interés prioritario por superar la brechas de género en la economía y el mercado, sin abordar los aspectos cultural/simbólicos y de representación política que también influyen en el sostenimiento de las desigualdades económicas.

En segundo lugar, la visión economicista presente en el documento pierde de vista al orden de género como determinante de las desigualdades y de la violencia; en la primera parte del PQD las desigualdades/inequidades de género son entendidas como una condición necesaria para la competitividad del modelo económico y social, lo que consecuentemente ha limitado el avance hacia un desarrollo

5 Es importante aclarar que este constituye un ejercicio somero sobre el texto del PQD, un estudio más profundo se desarrollará posteriormente. Este primer ejercicio sobre el género en el marco interpretativo del PQD, se ha realizado en función de las siguientes preguntas guías: ¿qué problema se aborda? ¿Qué noción de género predomina? ¿Quién habla en el texto? ¿Quiénes participan? ¿Quién tiene el problema? ¿Qué causa el problema? ¿Quién es la población destinataria? ¿Contradicciones entre lo escrito y las iniciativas reales en materia de igualdad?

integral de la sociedad salvadoreña; explícitamente no hay una referencia sobre cómo los valores patriarcales, la heteronormatividad y la dominación masculina configuran un entramado de intuiciones sociales y simbólicas que reproducen y sostienen las desigualdades.

Tercero, en el texto el género es concebido desde una visión binaria; éstos son vistos como opuestos, heterosexuales, jerárquicamente tienen posiciones distintas en el ejercicio del poder y se constituyen como una norma social o de inteligibilidad de lo humano; en el primer apartado se señaló que el género como categoría de identidad no se limita a los masculino y femenino. Butler señala que no necesariamente el binarismo sexual se traduce en un binarismo de género, romper esa lógica así como superar la noción de género como la marca cultural adherida al sexo biológico es abrir las posibilidades y aceptación de las múltiples formas de ser persona y que éstas deben ser objeto de la políticas públicas en todos sus ámbitos; la identidad transexual, lesbiana, gay, bisexual no es meramente sexualidad, deseo o placer, están configuradas por el contexto social —entre otros elementos— al igual que la masculina y femenina heterosexual.

Cuando en el PQD se habla de desigualdad de género es clara la referencia a un problema de desigualdades entre hombres y mujeres heterosexuales, en tanto que los demás géneros no suelen ser objetos explícitos de la política, especialmente en los dos temas donde las alusiones al género son más frecuentes: economía/mercado de trabajo y violencia de género. Acaso ¿las personas transexuales, lesbianas, gays y bisexuales no sufren violencia de género? ¿Estas personas están libres de la discriminación en el mercado de trabajo? ¿Éstas no ven regulada su identidad de género, la vivencia de la sexualidad y actuación como sujeto económico por la

economía y el mismo orden de género?.

Por otra parte, si bien la noción de género reside en la dualidad masculina-femenina, son las mujeres el grupo objetivo de las intervenciones en materia de género o las que tienen el problema, lo cual puede dar lugar a que la política de género se confunda con la política de la mujer, las cuales son o deberían ser totalmente distintas pero articuladas. No se cuestiona el interés por las acciones orientadas a que las mujeres superen las desigualdades, pero si la ausencia de que no se reconozca que la construcción social de la masculinidad tiene una responsabilidad en el estado de las desigualdades y en la discriminación contra las mujeres, por lo tanto también los hombres deberían constituir el sujeto y objeto de las intervenciones de género.

Por último, el análisis entre las aspiraciones/compromisos que se despliegan en el texto/discurso del PQD y la práctica de la política, aporta elementos importantes para evaluar o conocer la voluntad política del Gobierno en cuanto a impulsar cambios para eliminar los obstáculos que limitan la igualdad y los derechos de las mujeres.

Si bien el PQD hace referencia recurrente a mejorar la condiciones de vida de las mujeres, así como a contar con una Política Nacional de las Mujeres que promueva los compromisos internacionales del Estado en cuanto a los derechos de las mujeres, éste ha mostrado resistencia para mejorar el marco legal sobre el aborto. Como se señaló anteriormente, a finales de los noventa las mujeres salvadoreñas vieron reducidos sus derechos; El Salvador pasó de contar con un ordenamiento jurídico bajo un sistema de indicaciones que despenaliza el aborto bajo determinadas circunstancias a un sistema rígido o que sanciona/penaliza cualquier caso. Tanto el movimiento feminista como el

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶ y Comité de la CEDAW⁷ han instado al Estado a que revise la legislación actual y promueva un diálogo sobre la misma dada la preocupación de que se está poniendo en peligro la vida de las mujeres y debido a la poca eficacia de los programas de educación sexual y reproductiva; no obstante, el Estado hasta la fecha ha evadido las sugerencias de los Comités y las demandas desde el movimiento feminista así como la iniciativa desde el mismo funcionariado.

Al igual que los gobiernos de las gestiones pasadas (1989-2009) que se escudaban en la Constitución para no ratificar algunos convenios fundamentales de la OIT, el Gobierno actual recurre a la misma estrategia para evadir su responsabilidad de generar un diálogo sobre el aborto indicando que lo establecido en el Art. 2 de la Constitución⁸ define la posición del Estado sobre dicho tema, lo que consecuentemente ha generado que la PNM carezca de acciones concretas que impulsen un diálogo sobre el aborto y para la flexibilización de la legislación.

Este caso –así como el enfoque economicista del PQD– proporciona un indicio de quién es la voz dominante tanto en el texto como en la implementación de las políticas, cuestiona hasta qué punto el reconocimiento de las mujeres en el texto, puede resultar figurativo si

no hay mecanismos claros de representación y participación política de las mismas en la toma de decisiones y, si el Estado es capaz de asumir aquellos temas de la igualdad de género que son una afrenta al fundamentalismo moral-religioso, que por lo general suele ser reproductor de relaciones de poder y género desiguales entre mujeres y hombres.

2.2 Acciones para la igualdad de género en el ámbito económico y mercado de trabajo⁹

En los últimos dos años el Gobierno ha desarrollado múltiples acciones orientadas a reducir las desigualdades de género con especial atención a las mujeres; en esta oportunidad se enuncian las que han tenido una mayor visibilidad y que formarían parte de la herencia del Gobierno actual.¹⁰

* Política Nacional de las Mujeres

La PNM asume los objetivos que el PQD asigna a la política y centra su intervención en seis áreas: economía, violencia, educación, salud, cuidado/protección social y participación ciudadana y política. En materia económica presenta un amplio catálogo de medidas con las que se espera contribuir a la autonomía económica de las mujeres, distribuidas en tres componentes de intervención: discriminación en el mercado de trabajo, desarrollo

6 Para más detalle véase: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006). Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: El Salvador. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/cescrs37.htm>

7 Para más detalle véase: Comité de la CEDAW (2008) Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: El Salvador. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws42.htm>

8 Establece que *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción. En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”*.

9 Si bien estas acciones o políticas son susceptibles de analizarse desde los marcos interpretativos, sólo se ofrece un breve comentario de éstas en cuanto al propósito, objeto, sujeto/objeto de igualdad sobre el que intervienen.

10 Hay otras iniciativas que vale la pena señalar y que no se han considerado: Comunidades Solidarias, Programa de Apoyo Temporal al Ingreso y transversalización de género en la Estrategia de Desarrollo Productivo.

productivo y empresarial, y salarios y poder adquisitivo. Asimismo, en el área de cuidado y protección social se detallan acciones relacionadas al trabajo, que buscan ampliar la cobertura del sistema de protección social y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, entre otras.

Dada la magnitud de acciones que se presentan en la PNM es importante aclarar que el logro de las mismas no es responsabilidad única del ISDEMU, como se señala en la Política, la implementación de las medidas recae sobre los ministerios e instituciones gubernamentales que tengan bajo sus responsabilidad las áreas que tocan a la PNM; el ISDEMU asume una función de rectoría que propiciará las condiciones para echar andar la política y el seguimiento de la misma. Si los ministerios no están sensibilizados en cuanto al género las aspiraciones de la PNM serán fallidas, de tal manera que el compromiso explícito del Gobierno en el PQD de implementar una política transversal de género se vuelve una condición necesaria para la implementación y éxito de la PNM.

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

En marzo de 2011 fue aprobada por la Asamblea Legislativa la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, cuyo propósito 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”*.

El Capítulo IV de la Ley expone los aspectos en materia económica, donde el Gobierno buscará la igualdad y la no discriminación de

las mujeres en la participación económica, mediante y en coordinación con los organismos o instancias responsables de la promoción del desarrollo económico, así como también mediante acciones que favorezcan la participación igualitaria de hombres y mujeres en el acceso y control de los medios de producción; a través de incentivos al sector financiero buscará fomentar el emprendimiento económico de las mujeres. Además, busca intervenir en la configuración de una oferta y demanda de fuerza de trabajo bajo los principios de igualdad y no discriminación, haciendo énfasis en temas como: derechos laborales, contratación, formación profesional, inspección laboral, oportunidades de empleo, salarios, trabajo domestico y acoso sexual y laboral.

Por otra parte, en los capítulos V y VI se detallan otras disposiciones vinculadas a la dimensión económica como son el trabajo doméstico, la seguridad social de la población trabajadora y la participación de las mujeres en el desarrollo rural.

En materia de economía pública el presupuesto es un instrumento idóneo para fomentar la igualdad, por ello es importante que los presupuestos de la Administración Pública cuenten con una perspectiva de género a fin de evitar que las líneas presupuestarias de gasto o inversión pública estén marcadas por un sesgo de género.

Si bien la Ley en el Art. 13 expone que *“La presente ley establece que la elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad”*, no ésta del todo claro si existe obligatoriedad previa para que

la Administración Pública elabore y analice sus presupuestos desde el género,¹¹ si la evaluación o análisis de éstos constituye un requisito para la aprobación, si se instaura o no una comisión responsable en el Ministerio de Hacienda para el caso del presupuesto general; la Ley si establece que en el presupuesto público deberán disponerse recursos tanto para el cumplimiento de la misma como para que el ISDEMU realice las funciones que en el marco de la Ley se le adjudican.

* Ciudad Mujer

Ciudad Mujer podría definirse como instrumento de política que busca integrar y territorializar los servicios públicos para las mujeres de tal manera que puedan tener un mejor acceso. El documento conceptual establece que el objetivo de este programa es *“contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres salvadoreñas, mediante la facilitación de servicios que satisfagan sus necesidades e intereses estratégicos, ofrecidos o coordinados por los Centros de Atención Integral ubicados estratégicamente en el país, conocidos como Ciudad Mujer”* (SIS, 8); está bajo la conducción de la Secretaria de Inclusión Social (SIS) y en coordinación con las instancias públicas que prestan servicios dentro de los centros.

Los centros tienen cinco módulos de atención: promoción de los derechos, salud sexual y reproductiva, empoderamiento económico, prevención y atención de la violencia contra las mujeres y sala de atención infantil; en cuanto a la dimensión que nos compete, las áreas de intervención son derechos laborales,

fomento de la empresarialidad de las mujeres, intermediación laboral, formación profesional, servicios de desarrollo empresarial y microfinanzas.

De la revisión del documento conceptual de Ciudad Mujer y de la PNM se deriva una aparente¹² separación técnica y política entre Ciudad Mujer y el ISDEMU. Resulta un poco extraño que Ciudad Mujer, como instrumento de política pública, no se enmarque como parte del ISDEMU¹³ que es la instancia responsable y rectora del componente de desarrollo de las mujeres en la política pública. Esa separación se constata cuando se observa que en el nivel político-estratégico del programa, la SIS figura como responsable y el ISDEMU como una instancia con la que se coordina. No obstante que ello podría obedecer a que el ISDEMU fue concebido únicamente como ente rector y no como ejecutor.

Por otra parte, en el documento conceptual no es posible identificar una referencia clara al espíritu filosófico y contenido de la actual PNM, como base para la definición de Ciudad Mujer pero sí a través del PQD, indicando que el programa es un esfuerzo de traducir las políticas públicas y de la mujer al territorio.

En cuanto la PNM, a pesar de que Ciudad Mujer es uno de los programas insignia del Gobierno del Presidente Funes y que ha logrado reconocimiento internacional, en la PNM no hay ningún párrafo o apartado donde se cite el programa o se indique que Ciudad Mujer será una de las instancias que implementará la política bajo la rectoría del ISDEMU.

11 Es decir, la Ley establece que en la elaboración de los presupuestos con enfoque de género se tendrán en cuenta las necesidades de hombres y mujeres; pero parece tener un vacío en cuanto a establecer un mandato directo al gobierno central y a los locales para que elaboren sus presupuestos con enfoque de género.

12 Aparente, porque para esta conclusión sólo nos hemos remitido a los documentos en cuestión y no hemos realizado entrevistas en las instancias respectivas que me permitan aclarar la duda.

13 Puede ser que esto se explique por el hecho de que Ciudad Mujer fue una de las promesas más importantes en la campaña electoral del Presidente Mauricio Funes y a fin de asegurar el éxito de ésta posiblemente decidieron ubicar el programa dentro de la Secretaria de Inclusión Social, la cual es presidida por la Primera Dama de la República.

*** Decreto N. 56 sobre disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o orientación sexual**

El progreso del marco legal que garantice los derechos del colectivo de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales ha sido muy lento en el país, por lo que está iniciativa sienta un precedente muy importante en la inclusión de estas personas como ciudadanas. El Decreto Ejecutivo No. 56, de mayo de 2010, prohíbe toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o orientación sexual dentro de la Administración Pública, manda a dicha instancia a que revise sus programas, políticas, proyectos y corrijan cualquier indicios de discriminación directa o indirecta así como a generar una cultura de respeto, faculta a la SIS para que brinde asesoramiento a las administraciones cuando lo requieran o de manera oficiosa.

Considerando que toda persona tiene derecho a la no discriminación por razón de género y/o orientación sexual, la tarea pendiente del Estado es ampliar este derecho al sector privado –donde, por ejemplo, se concentra el 89%¹⁴ de la fuerza de trabajo ocupada del área urbana del país–, dar el salto de un decreto ejecutivo a un decreto de ley de la república que universalice el derecho con el propósito de contar con mayor garantía jurídica.

Aunque se tenga la idea de que la sexualidad es un elemento constitutivo del género y que por tanto no debería existir separación entre identidad de género y orientación sexual –asumir estas últimas como géneros–, es necesario que el marco legislativo, constitucional e institucional reconozca explícitamente el derecho a la no discriminación por orientación sexual, y que las personas lesbianas, homosexuales,

bisexuales y transexuales sean objeto de derecho en iguales condiciones que la población heterosexual en todos los ámbitos de la vida.

*** Régimen especial de salud y maternidad para las personas en el trabajo doméstico**

El sistema de protección social del país está muy vinculado al empleo formal, y esto repercute en que una parte importante de la fuerza de trabajo quede fuera de ese régimen, e indudablemente afecta mucho más a las mujeres debido a su mayor participación en la informalidad y el subempleo.

Hasta antes de mayo de 2010 la población trabajadora ocupada en oficios domésticos estaba excluida del régimen del seguro social, junto con personas en trabajos temporales y agrícolas. Pero con el Decreto Ejecutivo No 74 “Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos”, se le facilita el acceso a las prestaciones del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). El valor de este decreto es que pretende acercar el derecho a la seguridad social a un sector donde las mujeres tienen una participación mayoritaria y generalmente provienen de hogares pobres.

El régimen se aplica a población trabajadora de 14 a 60 años y ésta podrá inscribir a hijas e hijos menores de 12 años como beneficiarios. Para el financiamiento del régimen se establece una tasa de cotización sobre la remuneración afectada, para la persona empleadora es del 7.5% y para la trabajadora del 3%, el pago a cuenta del empleador es deducible del impuesto sobre la renta.

La debilidad que presenta el régimen es que no marca un carácter de obligatoriedad, ya que establece que las personas trabajadoras en esta área de la economía en común acuerdo

14 Según datos de la EHPM de 2010.

con la persona empleadora podrán¹⁵ solicitar la afiliación al régimen; una observación a señalar es que el acceso a este derecho está condicionado a la voluntad de partes, especialmente a la de la persona empleadora dada su posición de poder en la relación laboral. Prácticamente lo que establece el régimen es que la parte empleadora que tenga la buena voluntad de afiliar a sus trabajadoras y trabajadores domésticos cuentan con las condiciones institucionales para hacerlo; adicionalmente, el proceso de afiliación es de manera gradual de acuerdo a criterios geográficos, capacidad técnica del ISSS, entre otros.

3. Estado de la desigualdad de género en el mercado de trabajo¹⁶

Considerando lo reciente del marco institucional y legal expuesto anteriormente, se ha optado por caracterizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo a través de indicadores que se han derivado de algunos compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad y progreso de las mujeres, concretamente la CEDAW y la DPAB, que tanto la PNM como la Ley de igualdad retoman dentro de sus contenidos.

Los componentes considerados para caracterizar el estado de las desigualdades de género son: pobreza en la fuerza de trabajo, trabajo no remunerado, combinación entre trabajo remunerado y no remunerado, ocupación y desempleo, empleo precario, actividad económica, ejercicio del poder y acceso a la propiedad de las empresas, salarios, estabilidad laboral, seguridad social y sindicalización; éstas han sido seleccionadas según las disposiciones de la CEDAW y DPAB en materia económica y en función de

la disponibilidad de información estadística oficial desagregada por sexo.

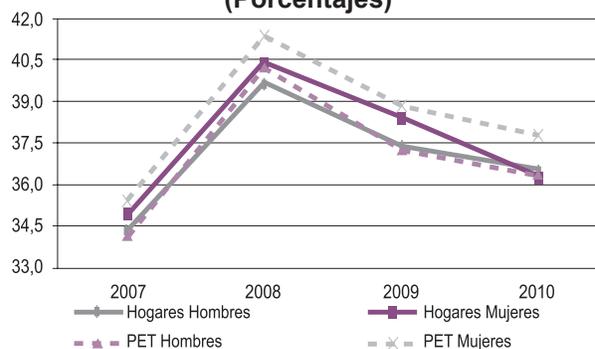
3.1 Pobreza en la fuerza de trabajo

La pobreza es una de las preocupaciones presente en la DPAB, ya que esta suele afectar mucho más a las mujeres y condiciona el estilo de inserción laboral de las mismas.

En El Salvador, la incidencia de la pobreza en la fuerza de trabajo –Población en Edad de Trabajar, PET– femenina es mayor con respecto a la masculina, el 37.8% de las mujeres en edad de trabajar es pobre o pertenece a hogares pobres, mientras que los hombres en dicha situación representan el 36.3% en 2010.

Como se puede observar en el Gráfico 1, si bien en los últimos dos años la pobreza se ha reducido para ambos, la brecha de género se mantiene desfavorablemente para las mujeres; otro dato interesante a destacar es que en 2010 se rompe la tendencia que ubica los hogares con jefatura femenina con niveles de pobreza mayores que los de jefatura masculina. Habría que profundizar hasta qué medida el programa de transferencias condicionadas heredado de la administración pasada, así como la feminización de las migraciones y remesas familiares, han contribuido a este cambio.

Gráfico 1
Hogares y PET en situación de pobreza (Porcentajes)



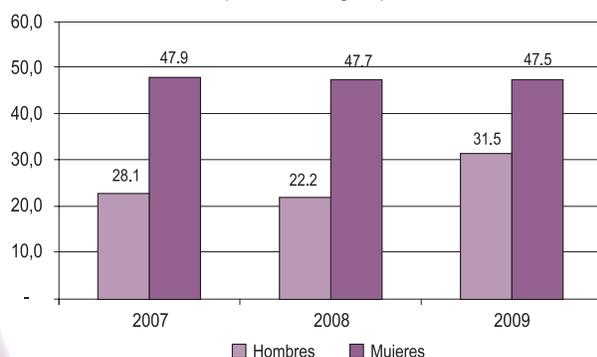
Fuente: Cálculos propios a partir de la EHPM.

15 Lo ideal hubiese sido el imperativo “deberán”.

16 Este apartado retoma y actualiza los indicadores que fueron presentados en *Mujer y Mercado Laboral 2010*, ORMUSA, El Salvador, 2010.

A fin de superar el sesgo de género que suelen tener los cálculos de pobreza a partir del método de líneas de pobreza, se presenta como indicador adicional el número de personas en edad de trabajar que no reportan ingresos. Para 2009, el 47.5% de las mujeres dentro de la categoría de PET no reportan ingresos, porcentaje que para los hombres es del 31.5% (Gráfico 2); esta situación sumada a la división sexual del trabajo repercute en que las mujeres permanezcan y tengan mayores niveles de pobreza.

Gráfico 2
PET que no reporta algún tipo de ingresos (Porcentajes)

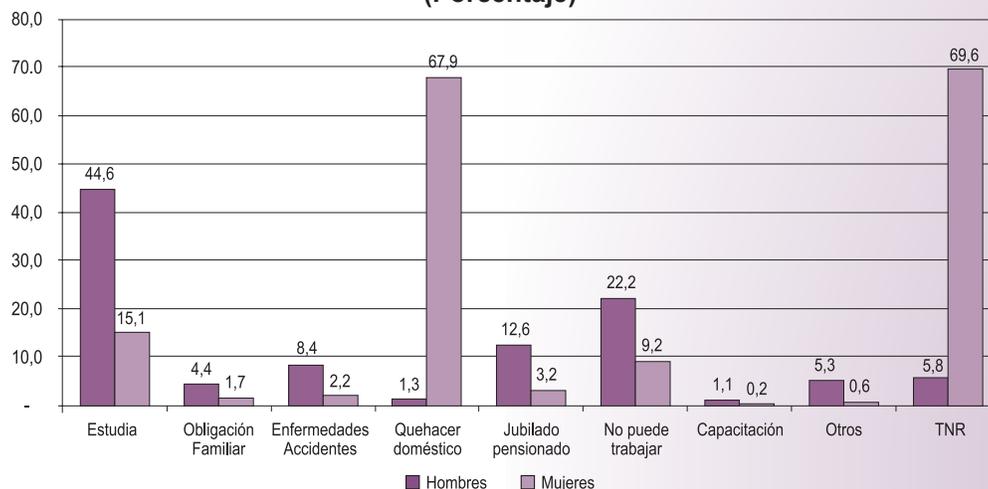


Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

3.2 Trabajo no remunerado

El trabajo no remunerado –TNR– constituye la fuerza de trabajo invertida para la reproducción de la misma, el cuidado y el bienestar familiar, y por lo general es desempeñando en el ámbito del hogar o espacios vinculados a éste.¹⁷ Los datos señalan que las mujeres tienen una amplia participación dentro del TNR, el 69.6% de las mujeres y el 5.8% de los hombres en condición de inactividad se dedican a los quehaceres domésticos y obligaciones familiares (Gráfico 3); vale señalar que la razón más importante de inactividad de los hombres es que se encuentran estudiando (44.6%), en tanto que para las mujeres es que se dedican al trabajo del hogar (67.9%). Esta situación impone una desventaja a las mujeres cuando ingresan al mercado de trabajo ya que están menos formadas, lo que consecuentemente repercute en menores ingresos o salarios.

Gráfico 3
PEI según condición de inactividad y en TNR, 2010 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

17 Para estimar el número de personas que se dedica a este tipo de trabajo y que se incluye entre la Población Económicamente Inactiva (PEI): quehaceres domésticos y obligaciones familiares.

3.3 Ocupación y desempleo

La tasa de ocupación indica el porcentaje de la PET que está ocupada o empleada y proporciona una idea sobre en qué medida las personas abandonan la esfera de la inactividad y pasan al trabajo remunerado.

Como se puede observar en el Cuadro 1, los hombres tienen una mayor participación en el trabajo remunerado al tener una tasa de ocupación del 74.1%, en tanto que la de las mujeres es del 44,8%; esto evidencia la permanencia de la división sexual del trabajo como principio distributivo de las oportunidades, roles y responsabilidades que asumen mujeres y hombres en el sostenimiento de la vida

En cuanto al desempleo, las bajas tasas en términos de género que presenta el país contrastan con los altos niveles de empleo precario como se verá más adelante; sin embargo, vale señalar algunos aspectos importantes sobre el comportamiento de las tasas y que merece se profundice al respecto en futuros estudios sobre el mercado de trabajo salvadoreño: a diferencia de la mayoría de países de América Latina, la tasa de desempleo femenina es mucho menor que la masculina, se ha revertido la tendencia de la caída de la tasa de desempleo femenina que se venía observando desde los noventa mientras que la masculina se mantiene relativamente estable alrededor del 8%, por lo tanto ¿ha sido el empleo precario lo que ha permitido la menor tasa de desempleo de las mujeres? ¿El dinamismo en los últimos dos años en el incremento de la tasa femenina, es producto de la crisis económica reciente?

Cuadro 1
Tasa de ocupación y desempleo
(Porcentajes)

Año	Tasa de ocupación		Tasa de desempleo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2007	74,4	45,0	8,2	3,7
2008	75,3	45,6	7,5	3,6
2009	73,7	45,2	9,0	4,9
2010	74,1	44,8	8,4	5,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

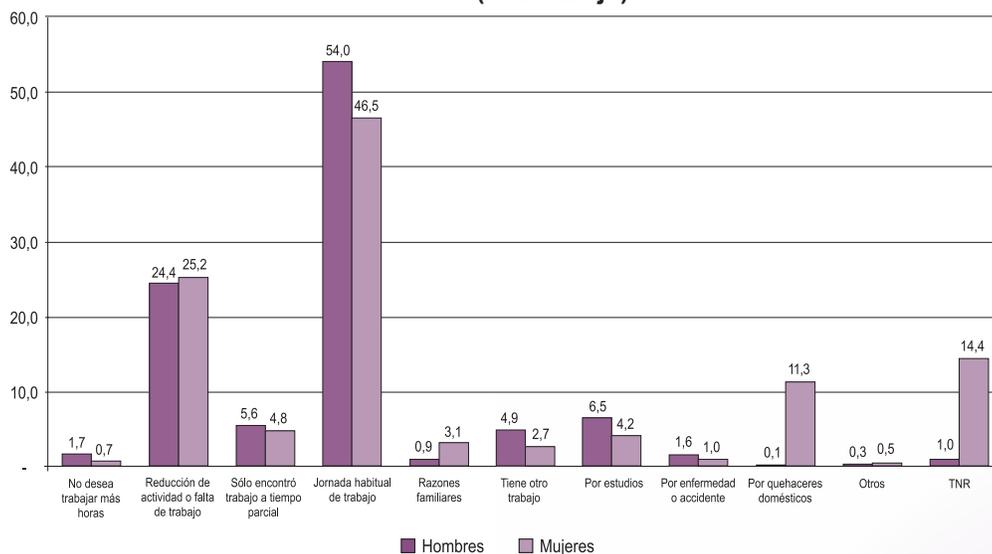
3.4 Combinación entre trabajo remunerado y no remunerado

Los indicadores señalan una clara distribución de género entre el trabajo no remunerado y el remunerado; en el primero, las mujeres tienen una participación mayoritaria; y en el segundo, los hombres; no obstante, cuando las mujeres ingresan al trabajo remunerado no necesariamente se liberan del trabajo no remunerado, como lo han evidenciado las encuestas de uso del tiempo, o se ven obligadas a combinar ambos trabajos.

Los datos afirman que las mujeres son quienes más combinan ambos trabajos o que se ven obligadas a tener una jornada laboral menor en el trabajo remunerado a fin de disponer de tiempo para el trabajo en el hogar; para 2009, el 14.4% de las mujeres ocupadas indica que tienen una jornada menor a 40 horas debido a motivos como quehaceres domésticos y razones familiares, en tanto que sólo el 1% de los hombres expone ese motivo (Gráfico 4); por otra parte, ese mismo motivo es una de las causas importantes por la que a veces tienen que abandonar el trabajo remunerado.¹⁸

18 En 2009, el 8.6% de la mujeres desocupadas expone como motivo de su situación o de abandono de su trabajo el hecho que debía realizar tareas del hogar, porcentaje que para los hombres es del 0.7%.

Gráfico 4
Población ocupada con jornada menor a 40 horas a la semana según motivos, 2009
(Porcentaje)



Fuente: Cálculos propios a partir de la EHPM.

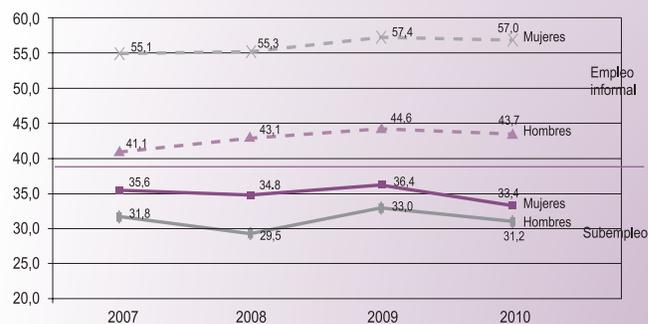
3.5 Empleo precario

Uno de los mayores problemas que presenta el mercado de trabajo salvadoreño es el empleo precario caracterizado por el subempleo y la informalidad, donde la participación de las mujeres es mayor con respecto a los hombres. El subempleo se define como el porcentaje de población ocupada que trabaja involuntariamente menos de 40 horas a la semana, sumado éste al que trabaja 40 horas o más pero con ingresos menores al salario mínimo establecido, las mujeres que tienen ese estatus laboral representan el 33.4% de las ocupadas y los hombres el 31.2% en el área urbana.

Asimismo, más de la mitad de las mujeres ocupadas están en el sector informal¹⁹ (Gráfico 5), que por lo general está integrado por pequeñas unidades productivas con baja

productividad y tecnología, donde las garantías de las prestaciones sociales son menores y la incidencia de la pobreza en la población trabajadora es mayor.

Gráfico 5
Población ocupada en situación de subempleo y en sector informal
(Área urbana y porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

19 Según el sistema de estadísticas, el sector informal es aquel segmento del mercado de trabajo compuesto por: asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicas, gerenciales o administrativos (DIGESTYC, 2010).

3.4 Actividad económica

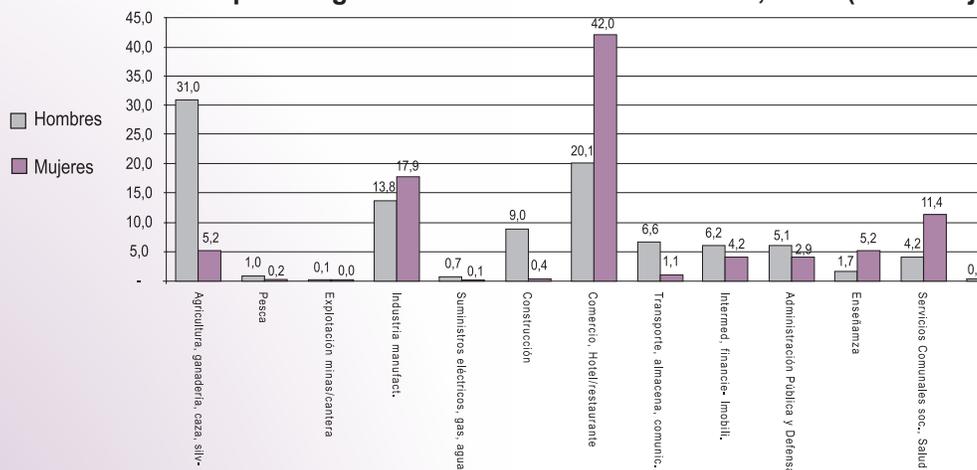
Como se puede ver en el Gráfico 6, en cierta medida la distribución de mujeres y hombres en las diferentes actividades económicas está determinada por el orden de género, las mujeres participan más en aquellos sectores que representan una extensión de los roles que tradicionalmente son asignados a las mujeres en la esfera del hogar: servicios comunales, enseñanza y hogares con servicios domésticos.

En el caso de la industria manufacturera, su explicación se debe al peso de la maquila textil/confección, y en el comercio porque

es un sector que facilita a muchas mujeres combinar el trabajo del hogar con la obtención del ingreso y donde la mayoría de las mujeres está en calidad de cuenta propia. Por su parte, los hombres se encuentran en actividades masculinizadas como agricultura, industria, construcción, transporte, intermediación financiera y administración pública.

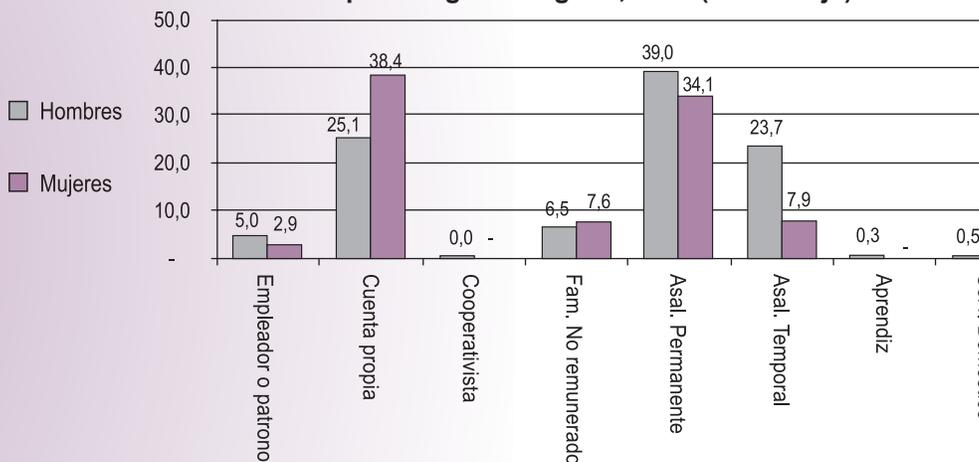
Otro dato a destacar, es la distribución de la población según categoría ocupacional (Gráfico 7), más de la mitad de hombres y mujeres trabajan en calidad de cuenta propia y como asalariados permanentes, pero la brecha de género es mucho mayor en la primera, donde la participación de las mujeres

Gráfico 6
Población ocupada según rama de actividad económica, 2010 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

Gráfico 7
Población ocupada según categoría, 2010 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

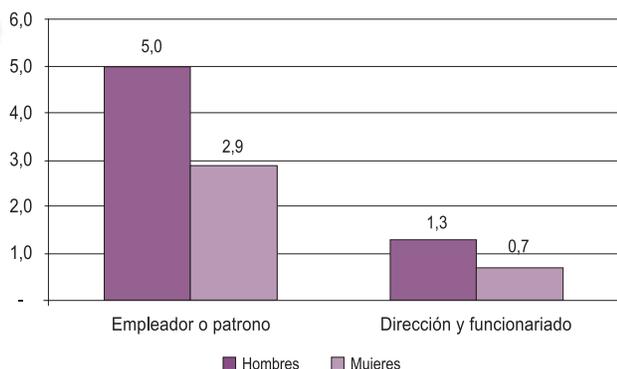
despunta con respecto a la de los hombres, en tanto que éstos sobresalen como asalariados. El cuentapropismo se caracteriza por sus altos niveles de informalidad y baja seguridad social de la población trabajadora, en 2010 el 93.7% de la población ocupada urbana en cuenta propia está en el sector informal y el 88% no está cubierta por las la seguridad social o ISSS.

3.5 Ejercicio del poder y acceso a la propiedad de las empresas

El orden de género asigna a hombres el rol de ser portadores de poder y del ejercicio de autoridad, esta norma de género es reproducida en el mercado de trabajo cuando se observa que la participación de los hombres en la propiedad de las empresas y en las funciones de dirección es mayor con respecto a las mujeres; el 5% de los hombres ocupados trabaja en calidad de empleadores y/o poseen uno o varias empresas, mientras que sólo el 2.9% de las mujeres está en dicha categoría ocupacional (Gráfico 7).

Además, la distribución según sexo de la población dentro de la misma categoría indica que del total de personas empleadoras o patrona, el 70.1% son hombres y el 29.9%

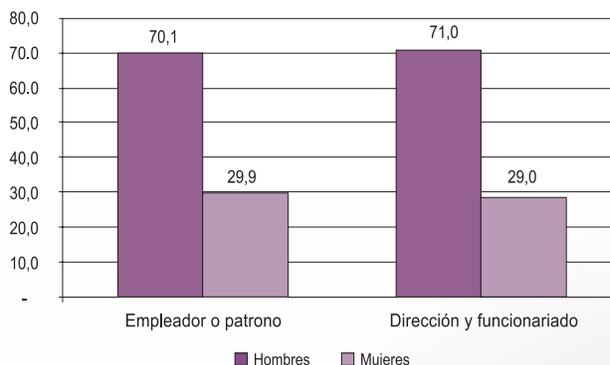
Gráfico 7
Población ocupada en calidad de empleadora/patrona y en grupo ocupacional de dirección/funcionariado, 2010 (Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

mujeres (Gráfico 8); el mismo comportamiento de los indicadores se observa para el grupo ocupacional de dirección y funcionariado.

Gráfico 8
Empleadora/patrono y grupo ocupacional de dirección/funcionariado según sexo, 2010 (Porcentajes)



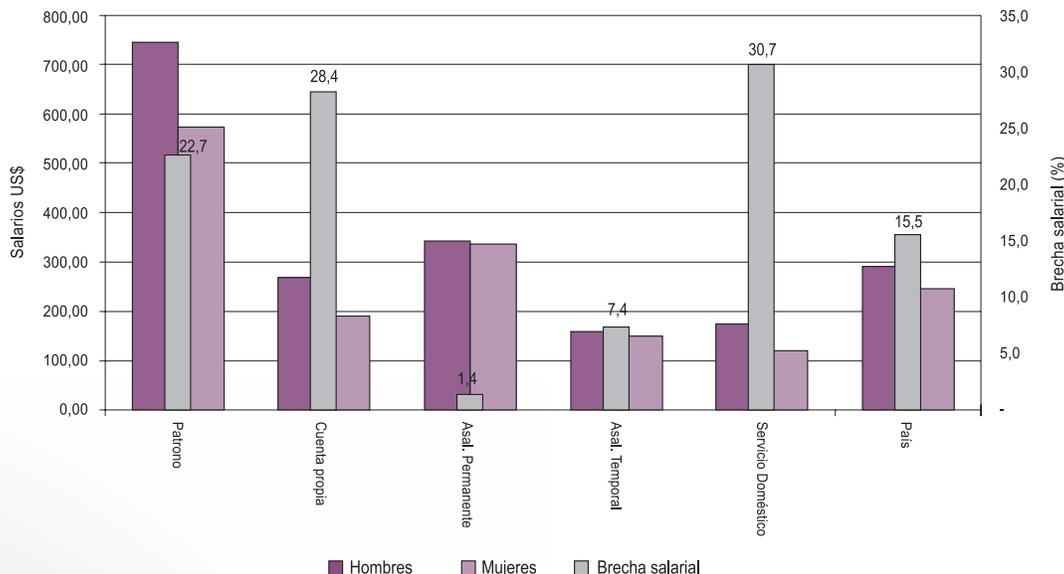
Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

3.6 Salarios

El orden de género se caracteriza por la desvalorización de lo femenino y la sobrevaloración de lo masculino, ello ha repercutido en que el trabajo que realizan las mujeres tienda a tener menor valor que el realizado por los hombres, dando lugar a brechas salariales en actividades o trabajos de igual valor; en el país, los hombres ganan un 15.5% más que las mujeres (Gráfico 9). En uno de los grupos ocupacionales mejor remunerados y donde el trabajo es de igual valor para ambos sexos: dirección y funcionariado, los hombres ganan 9.1% más que las mujeres.

Desde el orden de género se supone que las mujeres tienen capacidades “innatas” para realizar el trabajo doméstico, esto implicaría que las mujeres tienen una ventaja comparativa con respecto a los hombres, serían mucho más productivas, por lo que consecuentemente su salario debería ser mayor; sin embargo, los hombres que se dedican al servicio o trabajo doméstico

Gráfico 9
Salarios y brecha salarial de género según categoría ocupacional, 2010
(US\$ y porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

remunerado ganan un 30.7% más que las mujeres, lo cual constata que todo trabajo realizado por hombres tiene mucho más valor aun en aquellas actividades consideradas “propias” de las mujeres.

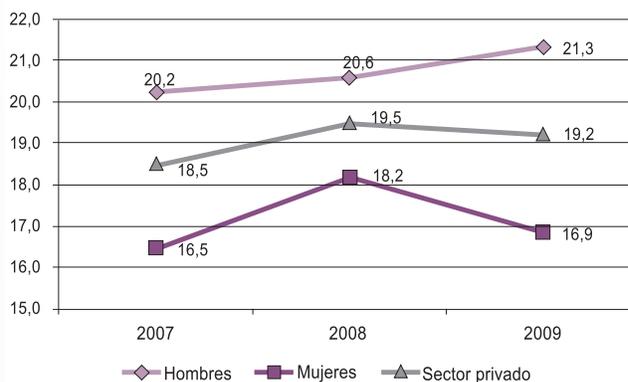
3.6 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se puede definir como el tiempo de duración de un acuerdo entre una persona trabajadora y su empleadora, por lo tanto la ausencia de un contrato de trabajo conduce a acentuar la incertidumbre en el trabajo, colocando a las personas en una situación de menor seguridad social y jurídica, ya que ésta otorga una garantía adicional de los derechos laborales, protección contra despidos injustificados y abusos por parte de la parte contratante.

En el sector privado, sólo el 19.2% de la población ocupada dispone o ha firmado un contrato de trabajo (Gráfico 10), lo que estaría indicando la disponibilidad de una fuerza de trabajo vulnerable y flexible al

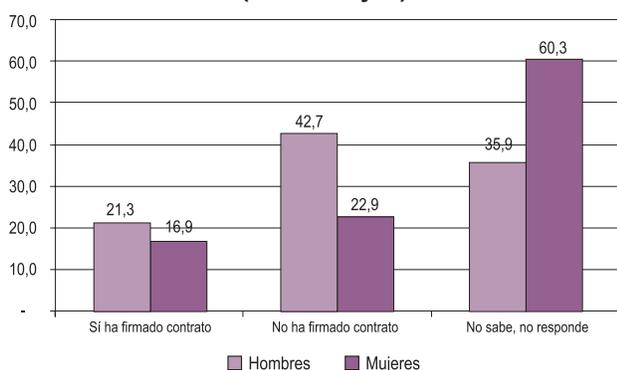
despido injustificado; los hombres que han firmado contrato superan en 4.4 puntos porcentuales a las mujeres, por lo que éstas superan significativamente a los hombres en cuanto a que no tienen certeza de su estatus contractual, ya que el 60.3% de las mujeres ocupadas no sabe o no responde al respecto sobre su estado contractual (Gráfico 11).

Gráfico 10
Población ocupada en el sector privado que ha firmado contrato de trabajo
(Porcentajes)



Fuente: Cálculos propios a partir de la EHPM.

Gráfico 11
Estatus contractual de la población ocupada en el sector privado, 2009 (Porcentajes)



Nota: Población ocupada en el sector privado, excluye servicios domésticos y familiares no remunerados y trabajadores en el sector agrícola por ser regímenes especiales, al igual que los ocupados en el sector público. Fuente: Cálculos propios a partir de la EHPM.

3.7 Seguridad social

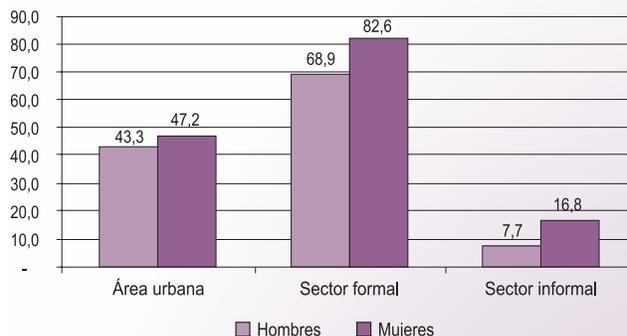
Las prestaciones de la seguridad social constituyen un derecho importante para garantizar la salud y productividad de la fuerza de trabajo; asimismo, asegura un retiro digno a las personas después de su permanencia en el mercado de trabajo; dos indicadores –cobertura del ISSS y la densidad de cotización– nos aproximan al estado de protección social de la fuerza de trabajo.

En los últimos años, los niveles de protección social han venido cayendo lentamente; en 2006, el 46.2% de la población ocupada en el área urbana no está cubierta por las prestaciones del ISSS, para 2010 el valor del indicador es de 54.1%, la caída ha afectado especialmente a las mujeres aunque mantienen una cobertura mayor en relación a los hombres (Gráfico 12), no obstante, cabe preguntarse cuántas de estas mujeres están en calidad de beneficiarias y cuántas en calidad de contribuyentes directas.

En cuanto al derecho a la contribución de la fuerza de trabajo para disponer de una pensión de jubilación luego de su permanencia

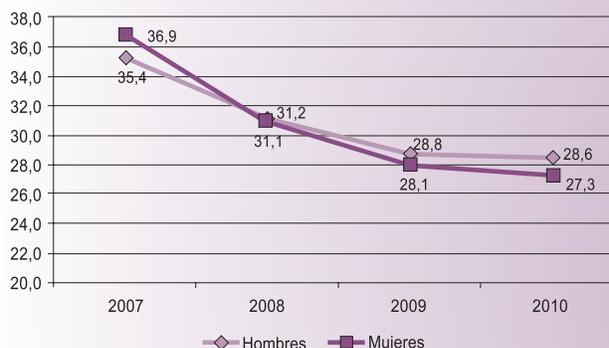
en el mercado de trabajo, los datos no son del todo alentadores. Para 2010 el 91.6% de la población ocupada está afiliada a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), sin embargo, sólo el 28% de las personas afiliadas cotiza efectivamente a las administradoras –densidad de cotización– o está asegurando un retiro digno del mercado de trabajo. La tendencia en los últimos años ha sido hacia la baja como se puede ver en el Gráfico 13, afectando especialmente a las mujeres.

Gráfico 12
Población ocupada cubierta por el ISSS en el área urbana, 2010 (Porcentajes)



Excluye servicios domésticos y familiares no remunerados. Fuente: Superintendencia del Sistema Financiero.

Gráfico 13
Población afiliada a las AFP que cotiza al fondo de pensión (Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

3.8 Sindicalización

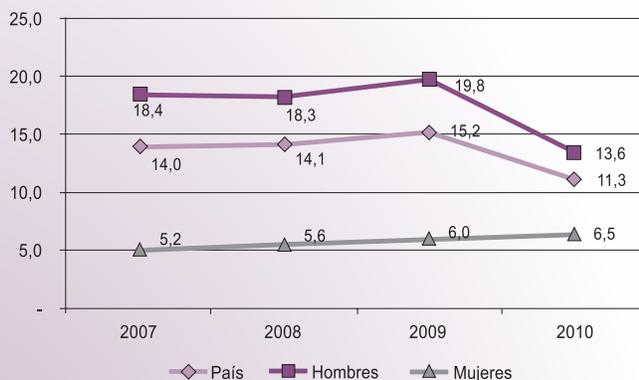
El sindicalismo juega un rol importante en cuanto a que es un espacio de contrapeso a los intereses del capital y para las reivindicaciones de los derechos de la fuerza de trabajo, por lo que asegurar que las acciones de incidencia política no estén marcadas por un sesgo de género pasa por promover una participación paritaria dentro del mismo, así como asegurar un pleno reconocimiento de las mujeres como interlocutoras válidas.

Es importante señalar que El Salvador tiene una baja cultura sindical, sólo el 11.3% de las personas ocupadas en calidad de asalariadas forman parte de alguna organización sindical;

por otra parte, es un espacio masculinizado, la tasa de los hombres es de 13.6% en tanto que la de las mujeres es de 6.5%; del total de personas afiliadas a los sindicatos el 81.1% son hombres y el 18.9% mujeres (Gráficos 14 y 15).

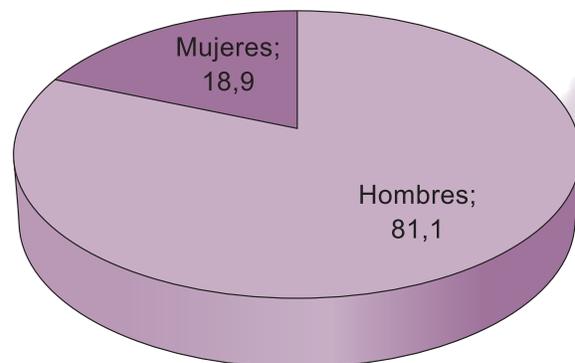
La baja participación de las mujeres en los sindicatos, así como el hecho de que la mayoría de los contratos colectivos pertenecen a ramas de actividad económica masculinizadas, ha repercutido en que sólo un bajo porcentaje (3.2%) de mujeres asalariadas esté cubierta por los contratos colectivos, la tasa de los hombres es del 5.5%, aunque la tasa de cobertura²⁰ en términos generales es muy baja en el país, el 4.5%.

Gráfico 14
Tasa de sindicalización
(Porcentajes)



Tasa de sindicalización: población trabajadora afiliada a los sindicatos como porcentaje de la población asalariada.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTPS.

Gráfico 15
Población afiliada a los sindicatos según
sexo, 2010
(Porcentajes)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

20 La tasa de cobertura de los contratos colectivos indica la población trabajadora amparada por contratos colectivos como porcentaje de los trabajadores asalariados.

3.9 Visión de conjunto de las desigualdades de género

El Gráfico 16 proporciona una visión de conjunto de las brechas de género en cada uno de los componentes que se han analizado del mercado de trabajo; las brechas se han indexado a través de un proceso de normalización,²¹ cada índice de brecha toma valores entre 0 y 1, donde un valor próximo a 1 –círculo morado del gráfico– reflejaría que hombres y mujeres se acercan a la igualdad de género en el componente del mercado de trabajo en cuestión, en tanto que un valor cercano a 0 –centro del gráfico– indica una situación de mayor presencia de desigualdades de género.

Como se observa, los componentes de trabajo no remunerado y combinación del trabajo remunerado con el no remunerado presentan brechas de género significativamente altas. Como lo señalaron los indicadores anteriores, las mujeres son las que mayoritariamente cargan con el trabajo no remunerado y las que más reducen su jornada laboral remunerada

para dedicarle tiempo al trabajo del hogar, mientras que, en cuanto a seguro social y pensiones, se acercan a la igualdad; es decir, que presentan una mínima brecha, o tanto hombres como mujeres tienen porcentajes similares de cobertura de la seguridad social como de densidad de cotización. Pero el problema radica en que el acceso de la fuerza de trabajo a las prestaciones del ISSS y las pensiones, es muy bajo.

En la mayor parte de los componentes los hombres tienen una posición superior con relación a las mujeres, por lo que las brechas de género son favorables a ellos.

Las mujeres tienen una posición superior en aquellos componentes del mercado de trabajo donde las condiciones de trabajo y sociales no son satisfactorias –excepto seguridad social–, así la participación de las mujeres es mayor con respecto a los hombres en subempleo, empleo informal, trabajo no remunerado y combinación de trabajo remunerado con el no remunerado.

21 La metodología para la elaboración de los índices consiste en calcular las brechas de género de cada indicador, luego se procede a la normalización de las mismas utilizando la fórmula siguiente:
Donde:

$INOR_{ij}$ = Brecha de género normalizado del indicador i y perteneciente al área j

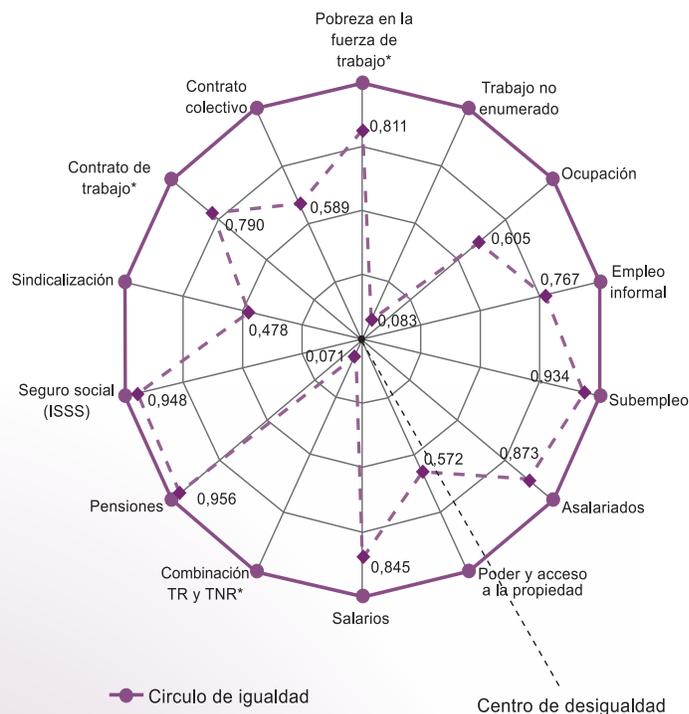
X_{ij} = Valor de la brecha real del indicador i del área j , por lo general expresado en porcentajes

$MinX_{ij}$ = Valor mínimo de la brecha de género del indicador i del área j

$Max X_{ij}$ = Valor máximo de la brecha de género del indicador i del área j (por lo general la meta o nivel a que se desea llegar).

De acuerdo a la fórmula, aparte del valor real del indicador habrá que asignarle valores máximos y mínimos, que en cierta forma puede representar los límites deseados o permitidos en los cuales se puede mover el valor del indicador; el valor máximo puede representar la meta a la que se desea llegar y el valor mínimo la situación más desfavorable en la que se puede encontrar el valor del indicador, aunque esto dependerá de la interpretación de lo que busca representar el indicador. Para los propósitos de este estudio, el valor máximo asignado a la brecha de género de cada indicador es de “0”, y el valor mínimo es de “100”. Esto es así ya que el objetivo máximo para lograr la igualdad es que la brecha de género se reduzca a un 0%, por lo que $Max X_{ij} = 0$; y el valor mínimo representa la brecha más alta de la que se puede llegar, un 100%, situación de plena desigualdad.

Grafico 16
Visión de conjunto de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, 2010
(Índices de brechas de género)



Notas:

- Pobreza de la fuerza de trabajo: PET que no reporta ingresos.
- Ocupación: tasa de ocupación.
- Trabajo no remunerado: población inactiva en quehaceres domésticos y obligaciones familiares.
- Empleo informal: población ocupada en el sector informal, área urbana.
- Subempleo: población ocupada en situación de subempleo, área urbana.
- Asalariado: población ocupada en calidad de asalariados permanentes.
- Poder y acceso a la propiedad: promedio de los indicadores sobre ocupados en calidad de empleadores y dirección.
- Salario: brecha salarial.
- Combinación entre trabajo no remunerado y remunerado: población ocupada con jornada menor a 40 horas a la semana por motivos de quehaceres domésticos y razones familiares.
- Pensiones: densidad de cotización.
- Seguro social: personas ocupadas cubiertas por el ISSS, área urbana.
- Sindicalización: tasa de sindicalización.
- Contrato de trabajo: personas en el sector privado que han firmado contrato.
- Contrato colectivo: tasa de cobertura de los contratos colectivos.

*Datos disponibles para 2009. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTPS, SIP y EHPM.

Consideraciones finales

La reflexión sobre la noción de género que se presenta en la primera parte ha pretendido aportar elementos que permitan superar y romper la visión binaria del género dentro del estudio de la economía, especialmente en el mercado de trabajo donde las desigualdades de género son mucho más evidentes; no todas las personas comparten una misma identidad genérica, lo que también pone en duda que las características del sujeto económico sean universales o que las formas de concebirnos como sujeto económico sean iguales; sin embargo, el sujeto económico está reglamentado según el orden de género, juega una función de inteligibilidad de lo humano y esa reglamentación nos hace creer y naturalizar que existe una forma única de ser sujeto económico, de acceder al poder o a los recursos económicos, lo que implica que

para ser persona en la economía es necesario revestirse de una determinada identidad de género –no necesariamente deseada–, porque de lo contrario se pasa a ser una especie de sujeto económico abyecto o desvalorizado.

La economía como se señaló al inicio es una institución social donde se da y se hace el género, por lo tanto es susceptible de que instaure la matriz de inteligibilidad heterosexual que propone Judith Butler; la matriz es una categoría social desde la cual se organiza la identidad, los cuerpos y lo humano; la heterosexualidad se establece como régimen de poder y reglamentación del sujeto (Butler, 2007), indicando quienes son personas, que cuerpo y sexualidad importa y cuáles son abyectas. Ahora bien ¿están exentas las personas como sujeto económico de la matriz? ¿Hasta qué punto la matriz define, condiciona lo que significa ser sujeto económico? ¿La

matriz en la economía convierte en abyecta a las mujeres heterosexuales? ¿La matriz conduce a los abyectos a la renuncia de su identidad para ser reconocidos como sujetos económicos o a caer en una especie de travestismo identitario?

En la segunda parte, los progresos en materia de igualdad de género en el marco institucional y legal entre 2009 y 2011 son un hito en la historia reciente de El Salvador; con la finalización de la guerra civil en 1992, el país realizó esfuerzos importantes en cuanto a la promoción y garantía de los derechos humanos; sin embargo, a las acciones del Estado para lograr un entorno favorable para la igualdad de género no tuvieron un peso importante dentro de las políticas públicas, el acentuado interés por implementar las políticas de ajuste y estabilización económica opacó a la política social.

Con la llegada del partido FMLN al órgano ejecutivo y bajo la presidencia de Mauricio Funes en 2009, las políticas de igualdad se posicionan dentro de la gestión estatal; sin embargo, los marcos interpretativos del documento rector de la política del gobierno nos señala aspectos interesantes que podrían orientar mucho mejor la definición de la política de igualdad. Por otra parte, merece profundizarse hasta qué medida hay un compromiso serio por parte del Estado para generar acciones que debiliten el poder de determinados actores sociales en las decisiones que les conciernen a las mujeres, así como asegurar el reconocimiento y representación de las mujeres y de las otras identidades de género como interlocutoras válidas en la vida económica, política y social.

La pertinencia de las políticas públicas en la igualdad de género pasa por reflexionar quién o quienes cuentan como sujetos de justicia, así como entender que la justicia no se reduce al plano de la redistribución económica. Nancy Fraser entiende la justicia como paridad participativa entre los miembros de la sociedad

y que la raíz de la injusticia no sólo es un problema de redistribución de los recursos sino también de falta de reconocimiento y representación (Fraser, 2008); es decir, que la paridad de participación de los géneros en la economía no se resuelve sólo con el acceso equitativo entre los géneros a los recursos económicos o por una justa distribución del ingreso, la falta de reconocimiento de los géneros como sujeto económico así como la falta de representación política de los mismos como interlocutores válidos y voz propia en la economía, puede generar que los esfuerzos de redistribución vengamarcados con un sesgo de género.

En cuanto a la tercera parte, se constata el peso que tiene el orden de género en el mercado de trabajo, la división de trabajo se presenta como un principio vigente y regulador de los espacios que hombres y mujeres asumen en la esfera privada y pública; los indicadores señalan que las mujeres tienen mayores niveles de pobreza, asumen una carga mayor del trabajo no remunerado, sufren discriminación salarial, presentan una mayor incidencia en el empleo precario, menor cobertura de la seguridad social –también los hombres–, menor estabilidad laboral y participación en las estructuras organizativas del mercado de trabajo.

Queda por extender este análisis a los otros géneros, ya que cada uno tendrá sus particularidades en cuanto al estilo de inserción al mercado de trabajo y el efecto regulador de éste en la identidad de género. Asimismo, resultaría interesante una aproximación al estado de las dimensiones de la justicia que plantea Fraser en la economía, pues si bien los indicadores proporcionan una idea en cuanto a la justicia redistributiva, las personas sufren falta de reconocimiento y representación en la economía, y es que ésta como institución social y productora de la matriz de inteligibilidad heterosexual, tiene que ver mucho con esas dos dimensiones de la justicia, que muy pocas veces son consideradas en los análisis e impacto de la política económica.

Referencias bibliográficas

- Badgett, Lee y Folbre, Nancy (1999). "¿Quién cuida de los demás? Normas socioculturales y consecuencias económicas". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 3, pp. 348-365.
- Butler, Judith (2006) [2004]. *Desahacer el género*, Piados. Barcelona.
- Butler, Judith (2007) [1999]. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Piados. Barcelona
- Bustelo, María y Lombardo, Emanuela –Eds- (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Ediciones Cátedra. Madrid.
- Çagatay, Nilüfer (2004). "Incorporación de género en la macroeconomía". En: *An Anthology: Local Human Development*. Universidad de la Habana, Cuba. <http://hdrnet.org/206/> Consultado el 14 de marzo 2011.
- Çagatay, Nilüfer (2003). *El comercio, el género y la pobreza*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <http://www.undp.org/cu/pdhl/Modulo4/use/tema3/doc15.pdf> Consultado el 21 de febrero 2011.
- Carrasco, Cristina (2009). "Mujeres, sostenibilidad y deuda social". *Revista de Educación*, número extraordinario 2009, pp. 169-191.
- Chihu, Aquiles (2007). *Marcos interpretativos, identidad e imaginario en el mexicana movement*. *Religión y Sociedad*. Vol. XIX, No. 38. México.
- Coll-Planas, Gerad (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans*. Egales. Barcelona.
- Espino, Alma (2010). *Economía feminista: enfoques y propuestas*. Serie Documentos de Trabajo DT 5/10. Instituto de Economía. <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/AEspino%20DT-5-10.pdf> Consultado el 16 de junio de 2011
- Fracer, Nancy (2008). *Escala de Justicia*. Herder Editorial. España.
- Gálvez, Lina y Torres, Juan (2010). *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*. Icaria editorial. Barcelona.
- Gil de San Vicente, Iñaki (2000). "Capitalismo y emancipación nacional y social de género". 1a edición electrónica en Internet por la Red Vasca Roja el 4/01/2001. <http://www.rebellion.org/mujer.htm> Consultado el 23 de marzo 2010.
- GOES (2010). *Pan Quinquenal de Desarrollo*. Gobierno de El Salvador. San Salvador.
- Hlupekile Longwe, Sara (2002). *¿Es posible un mundo sin discriminación? Ponencia presentada en el seminario: Feminismos globales, diversos y plurales*. Foro Social Mundial. Porto Alegre. <http://alainet.org/publica/retosfem/posible.html>

ISDEMU (2011). Política Nacional de las Mujeres. San Salvador.

Lamas, Marta (2002). *Cuerpo: deferencia sexual y género*. Taurus Pensamiento. México.

Martín Casares, Aurelia (2006) *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*, Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia.

Scott, Joan (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, James y Amelang y Mary Nash (eds.), Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació. Este artículo fue publicado en Inglés como "Gender: A Useful Category of Historical Analysis" en American Historical review, 91,1986, pp. 1053-1075.

SIS (2012). Ciudad Mujer. Secretaria de Inclusión Social. <http://www.ciudadmujer.gob.sv/images/docs/Ciudad%20Mujer%20EI%20Salvador.pdf> Consultado el 2 de febrero de 2012.

Leyes y decretos

Decreto Ejecutivo No 74 "Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos". Diario Oficial. Tomo No. 387. Miércoles 12 de mayo 2010. San Salvador.

Decreto Ejecutivo No 74 "Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos". Diario Oficial. Tomo No. 387. Martes 1 de junio 2010. San Salvador.

Decreto No. 645 "Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres". Disponible en http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&Itemid=234&lang=es

Mujeres y trabajo por cuenta propia

Laura Zavaleta

A. El trabajo por cuenta propia

El “trabajo por cuenta propia”, “trabajo autónomo” o “independiente” es aquella modalidad ocupacional en la que una persona trabaja de forma independiente, no contrata remuneradamente a otras ni depende laboralmente de nadie más. Se incluye en esta categoría a todas las unidades productivas que cumplen estas características y funcionan con trabajo familiar no remunerado (Digestyc, 2010).

En esta particular forma de empleo no asalariado muchas veces “se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios” (OIT, 1993); en esta categoría se encuentran aquellas personas que trabajan en la agricultura de subsistencia y en la elaboración de todo tipo de bienes para el autoconsumo. La definición, entonces, le imprime dos rasgos: la heterogeneidad y la precariedad.

De hecho, la Organización Internacional del Trabajo plantea que el empleo por cuenta propia forma parte del “empleo vulnerable”²², debido a su carácter predominantemente inseguro: carencia de contratos, falta de protección social, condiciones de inseguridad y vulnerabilidad en el trabajo, y la facilidad con que esta fuente de ingresos puede perderse producto de las recesiones (OIT, 2009a; 2009b, p. 136).

Origen del trabajo por cuenta propia

Generalmente, la existencia de estos

emprendimientos se analiza en términos de cobertura del mercado de trabajo, en tanto que las fuentes de empleo formales no ofrecen suficientes oportunidades para la población que busca empleo. En El Salvador, la tasa de desempleo para 2010 fue solamente del 7.05% de la población económicamente activa.

Sin embargo, el total de personas asalariadas constituye solamente el 53.94% de la PEA, de modo que el resto de población se encuentra empleada bajo otras modalidades: aprendices, cooperativistas, familiares sin remuneración, etc. De todas estas formas, el 30.68% de la PEA salvadoreña se encuentra empleada de forma independiente.

Además del problema de desempleo, otra causa aparente del empleo por cuenta propia, es la insuficiencia de los ingresos en las familias. Según la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares 2006, del total del ingreso de los hogares únicamente el 44% proviene del trabajo asalariado, mientras que el 30% se genera en la agricultura (3%), en un negocio dentro del hogar (9%) o en un negocio fuera del hogar (18%).

El trabajo por cuenta propia sería entonces una válvula de escape, una forma atípica de empleo, sobre todo en las mujeres, ante los niveles de pobreza y de precariedad laboral en sus familias. Y a pesar de que podría ser una fuente de autonomía para las mujeres, la realidad, como veremos más adelante, dista de reflejar esta posibilidad.

22 Según la OIT, la tasa de empleo vulnerable es igual a [(número de trabajadores por cuenta propia + número de trabajadores familiares auxiliares) / empleo total] por 100. Este indicador es uno de los nuevos indicadores para evaluar el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

B. El mecanismo del trabajo por cuenta propia: la subsunción indirecta del trabajo al capital

Si se examina de cerca, esta forma de empleo tiene sus propias características. A la luz de sus objetivos puede afirmarse que la mayoría de estas empresas no pretenden comprar medios de producción (Gouverneur, 2005, p. 101), no generan acumulación ni contratan personal, por lo tanto están fuera del ámbito de la economía asalariada. Su actividad ha sido forzada por la insuficiencia o la inexistencia de un ingreso y por ello su primer objetivo es “obtener un ingreso destinado al consumo” familiar (Montoya, 1988).

Además, se conoce que estructuralmente las empresas unipersonales, microempresas y las pequeñas empresas de las mujeres están más vinculadas al autoconsumo, mientras los hombres dirigen mayoritariamente empresas que generan acumulación (Martínez, 2006b).

Esto se debe al carácter excluyente de los mercados de bienes, así como a factores que mantienen a las mujeres en sectores de baja productividad, sin acceso a créditos, tecnología e información.

De hecho, lo anterior constituye uno de los mitos que se han construido sobre la conducta empresarial de las mujeres, según sostiene Martínez (2006b), pues las motivaciones de las mujeres al fundar una empresa salen de la lógica capitalista y se establecen en el ámbito de la subsistencia. Por ello es común observar que la trabajadora, en el circuito de la reproducción del valor D-M-D' (producción mercantil simple), no logra arrancarle al proceso productivo un beneficio suficiente para ampliar la escala de producción: la venta de alimentos, la venta de sus servicios en los salones de belleza, la fabricación de prendas de vestir, etc., son actividades que garantizan la reproducción de la persona trabajadora o de su unidad familiar únicamente.

Recuadro 1: El caso de una panadería de subsistencia

Vilma es una productora por cuenta propia que elabora pan dulce para la venta minorista; no posee local, produce en su misma vivienda. Sus ventas oscilan entre los US\$ 40 y los US\$ 80 diarios, con una demanda sobre la que no puede ejercer ningún tipo de control.

En el proceso productivo utiliza su propia fuerza de trabajo y la de dos de sus hijos (familiares no remunerados), por lo tanto no contrata fuerza de trabajo. Su unidad productiva, entonces, no tiene el objetivo de acumular: utiliza sus variables ingresos para la compra de materias primas y el consumo familiar. Nunca ha tramitado un crédito para expandir su negocio debido al carácter informal del mismo y por la inseguridad de que su negocio sea sostenible en el tiempo, ya que las ventas disminuyen estacionalmente.

Es a través de la compra de materias primas que esta trabajadora mantiene una relación de dependencia con el gran capital salvadoreño. Pues a pesar de que hay muchos establecimientos proveedores de materias primas e insumos para panadería, solo existe una empresa productora de harina en el país, la cual actúa como monopolista, imponiendo precios a sus clientes. Este carácter monopólico actúa como un proceso de valorización extraordinaria para la empresa y un mecanismo de explotación del trabajo de Vilma y sus hijos.

Por otro lado, a pesar de que en su familia existen ingresos provenientes de familiares asalariados, principalmente de su esposo, estos no alcanzan a cubrir la canasta de bienes y servicios que el grupo familiar necesita para vivir. De esta forma, el autoempleo de Vilma cubre los bienes que con los ingresos mensuales no se llegan a cubrir.

Gouverneur (2005, p. 102) indica que el trabajo a cuenta propia (autónomo, dice textualmente) presenta una situación “análoga” a la persona asalariada, en tanto que el ingreso percibido es menor que el valor del trabajo que se ha invertido en el proceso de producción. Sin embargo, no se trata propiamente de una relación de subordinación formal, de explotación de su trabajo, porque no media una relación salarial (Montoya, 1989).

En un esfuerzo por precisar este mecanismo semejante a la explotación, Aquiles Montoya (1988) examina cuatro características de la “subsunción directa del trabajo en el Capital” de Marx en sus dos formas: formal y real, para construir a partir de ahí la categoría “subsunción indirecta del trabajo en el capital”.

Según él mismo especifica, existen tres formas de producción en los países del submundo capitalista: la producción capitalista, la producción mercantil simple y la producción de valores de uso. En los dos últimos casos la producción se realiza sin intervención de una relación salarial y sin la generación de plusvalía.

Es la familia trabajadora la que posibilita su auto-reproducción, fundamentalmente por sus propios medios y, al hacerlo, está produciendo una mercancía, con la fuerza del trabajo que cuando se enfrenta al capital no solo genera un plusvalor, sino que el salario que percibe es inferior a su valor, con lo cual posibilita al capital una producción extraordinaria (Montoya, 1988, p.63)

Recuadro 2: Diferencias entre la subsunción directa y subsunción indirecta del trabajo al capital

Elementos de la subsunción	Subsunción directa	Subsunción indirecta
Inclusión	El trabajo es un proceso de valorización del capital, de forma inmediata con la producción directa, y de forma mediata por la subsunción indirecta (producción de valores de uso y producción mercantil simple).	
Subordinación	El capitalista determina el proceso de cómo se produce, la calidad y la intensidad del trabajo. Aunque las trabajadoras y trabajadores no tengan relación directa con el capital, a través de la compra de materias primas, de bienes intermedios, o inclusive, por medio de la competencia misma, el capital determina el “cómo producir”.	
Relación salarial	Media una relación salarial, es decir, un mecanismo de explotación directa.	Media una relación de expoliación. * Existe un mecanismo de “auto-reproducción parcial” de la fuerza de trabajo de parte de las familias, ya que los ingresos devengados de la relación salarial son insuficientes, y ello da como resultado que actividades para el autoconsumo de las familias contribuyen a mantener bajos los salarios y a generar una plusvalía extraordinaria Se traslada valor desde las formas económicas nocalitalistas hacia las formas capitalistas por medio de un intercambio desigual.
La escala de producción	El capitalista queda exento de trabajo, obtiene del trabajo enajenado lo suficiente para garantizar su consumo privado y solo se dedica a dirigir el proceso productivo.	No existe fondo de acumulación, por lo tanto el propietario no solo dirige el proceso productivo, también ejecuta un trabajo.

Elaborado con base en Montoya, 1988.

En los dos casos, tanto en el mecanismo de explotación como en la subsunción indirecta, se traslada valor de parte de la persona trabajadora al gran capital: en la relación salarial, por medio del trabajo no pagado y, en el último caso, por la vía del intercambio desigual. La explotación a estas pequeñas economías de subsistencia muchas veces es visible a través de la compra de materiales: la compra de harina a una empresa monopólica, la compra de insumos agrícolas a empresas transnacionales determinantes de precios, la provisión de mercadería a las tiendas minoristas para las cuales no existen muchos proveedores, etc.

Debemos añadir que la trabajadora “independiente”, a la vez que está produciendo con una lógica mercantil simple, se dedica a labores domésticas culturalmente heredadas, y está contribuyendo con ello a la formación de la fuerza laboral al realizar las labores de cuidado de sus hijas o hijos y sus familias.

De esta forma, las “economías autónomas” aparecen desvinculadas del sistema, aparentan una existencia rezagada de otras formas de producción o como una forma paralela, pero en realidad se trata de economías subordinadas a la dinámica capitalista. Se trata de economías de subsistencia y sus manifestaciones son variadas: la producción de valores de uso para el autoconsumo, la producción mercantil simple, la agricultura de subsistencia, etc.

C. El fenómeno del trabajo por cuenta propia de las mujeres

La Declaración y Plataforma de Beijing + 5 (1995, inciso 162) declara que las pocas oportunidades de empleo llevan a las mujeres a buscar opciones en el trabajo por cuenta propia. De modo que cada vez más mujeres están ocupadas en sus propios negocios de subsistencia y en microempresas. Estas

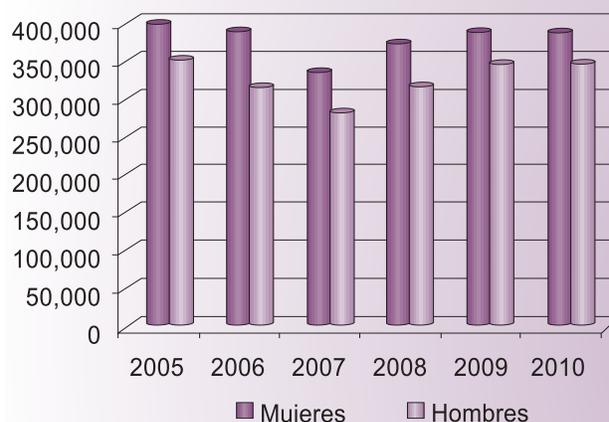
condiciones también han provocado la expansión del sector informal.

La expansión del sector no estructurado en muchos países, y de la empresa autónoma e independiente se debe en gran parte a las mujeres, cuyas iniciativas y prácticas tradicionales, de colaboración y de autoayuda en los sectores productivo y mercantil representan un recurso económico fundamental.

Para 2011, en América Latina y el Caribe la tasa de desempleo disminuyó tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, el desempleo de las mujeres es 1.4 veces mayor que el de los hombres (OIT, 2011, p.15) y la proporción de mujeres asalariadas es 10 puntos porcentuales menos que los hombres (OIT, 2011, p. 43), lo cual evidencia menores niveles de acceso a seguridad y de independencia económica.

Si bien es cierto que en Latinoamérica durante el último año la proporción de hombres empleados bajo esta modalidad fue mayor que las mujeres (OIT, 2011, p. 43), en El Salvador esta es la segunda categoría de ocupación más fuertemente feminizada, después del servicio doméstico (Araque y Ospina, 2008, p. 52). Esto se evidencia en que las mujeres ocupan más del 50% de esta categoría.

Gráfico 1: El trabajo por cuenta propia



Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2005-2010.

La vulnerabilidad de las personas en este rubro de ocupación se expresa en que, para 2010, el 38.34% de personas trabajadoras por cuenta propia (TCP) se encontraba en situación de pobreza.

Cuadro 1: Personas trabajadoras por cuenta propia en situación de pobreza

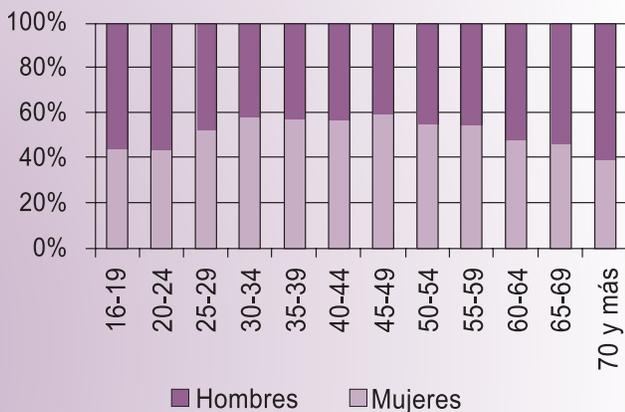
TCP	2010
En situación de pobreza	38.34%
Pobreza extrema	11.52%
Pobreza relativa	26.82%
No pobre	61.66%

Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2005-2010.

Esta condición se agrava en las personas que laboran en el sector informal, pues del total de fuerza laboral “independiente” (177,871), el 97.98% labora en el sector informal.

Como se puede observar en el Gráfico 2, la trabajadora por cuenta propia es típicamente una mujer en la edad más productiva de su vida, entre 24 y 64 años, mientras es más frecuente que los hombres tiendan a agruparse en este tipo de empleo al inicio o al final de su edad productiva.

Gráfico 2: TCP por grupos de edad y sexo

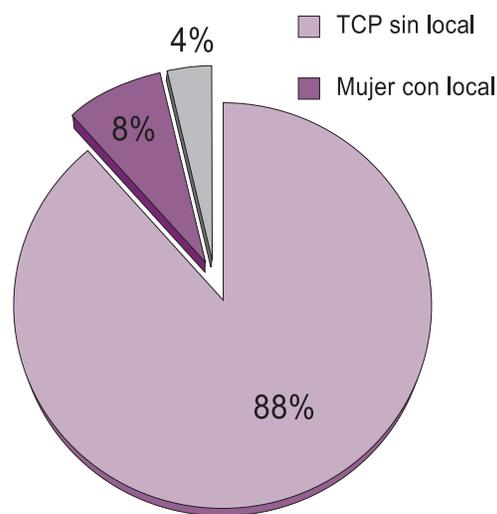


Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2010.

Por otro lado, la situación precaria de la mujer no se reduce únicamente a que su ingreso cubra nada más los gastos para su subsistencia o la de su familia, y no para la compra y reposición del capital. Su situación se agudiza si la trabajadora produce en su misma vivienda, porque de esta forma el trabajo productivo está ligado también a la reproducción “en una sola jornada y en un solo espacio” (Lagarde, 1993, p. 105), mediante lo cual las mujeres sufren doble opresión: de género y de clase. Según Martínez (citada en Orellana, 2009, p. 74) el hecho que las mujeres produzcan dentro de su entorno doméstico es una dificultad para trascender la lógica de la subsistencia.

Según la EHPM 2010, y como puede verse en el Gráfico 3, la proporción de TCP que tiene local es mínima. El 88.53% de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia operan sin local, ya sea ambulantes o desde sus casas, y aunque las mujeres que poseen local superan en un 36% a los hombres con local, la proporción de los cuentapropistas con local (11.47%) no es representativa del fenómeno.

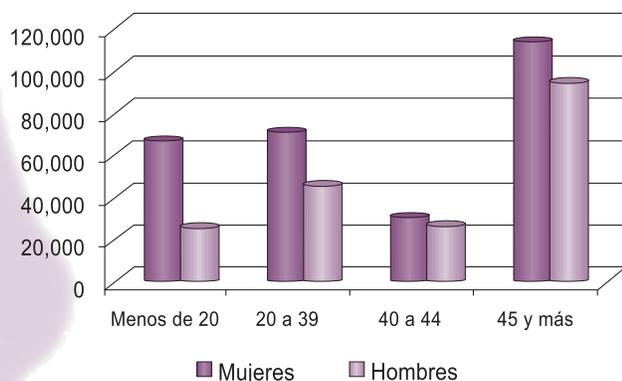
Gráfico 3: Hombres y mujeres TCP con local



Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2010.

Otra manifestación de desigualdad se da en referencia a las horas trabajadas. La información de la DIGESTYC indica que las mujeres poseen una jornada mayor en su actividad por cuenta propia que la jornada desempeñada por los hombres, como puede verse en las columnas de la derecha del Gráfico 4, referente a trabajadoras y trabajadores independientes que laboran más de 45 horas por semana. Estas trabajadoras dedican jornada completa o más (más de 45 horas) a su trabajo. Además, a estas horas trabajadas hay que sumarles todo el trabajo reproductivo y de cuidados que las mujeres realizan mientras laboran o después de su jornada.

Gráfico 4: TCP, horas trabajadas semanalmente según sexo



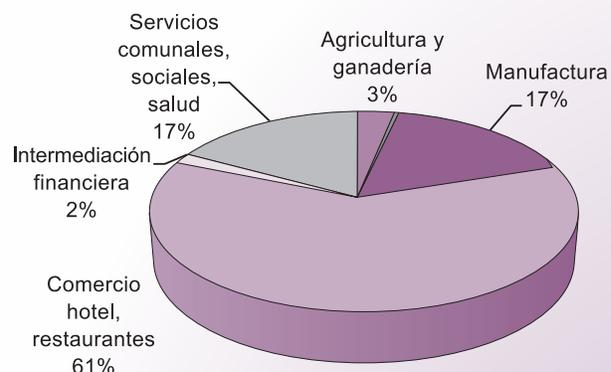
Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2010.

En referencia a los sectores de especialización, en 1997 Martínez sostenía que las mujeres se concentraban en actividades que son extensión de labores domésticas: la producción y venta de alimentos, la confección de ropa, el cuidado de personas enfermas y ancianas, la lavandería y los salones de belleza, consideradas actividades tradicionalmente femeninas. Más de 10 años después tal tendencia persiste, puesto que la mayoría de trabajadoras

independientes (61%) labora en comercio, hoteles y restaurantes (EHPM, 2010).

Estos sectores se caracterizan por ser de baja productividad, poca rentabilidad y tener mercados sobresaturados (Martínez, 2006, p. 15). Además, según un estudio llevado a cabo por CONAMYPE (2004), los negocios unipersonales que se encuentran liderados por hombres presentan una mayor rentabilidad que los que son liderados por mujeres. Esta realidad es el principal bloqueo, según este mismo estudio, para que estos negocios crezcan y generen acumulación.

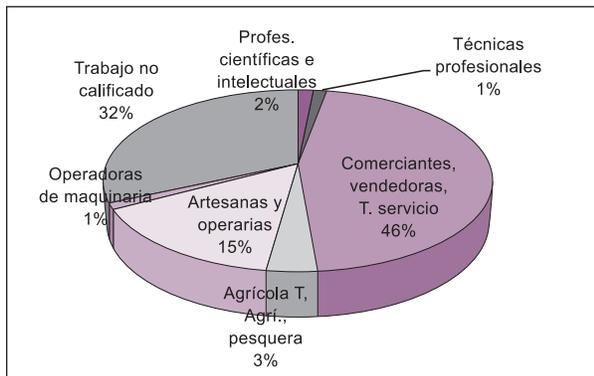
Gráfico 5: Trabajadoras por cuenta propia por actividad económica



Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2010.

El Gráfico 6 ilustra más visiblemente la relación entre la carencia de educación formal o de formación técnica y las actividades por cuenta propia más comunes en las mujeres. El 46% de ellas está ubicado en actividades comerciales y de servicios, y el 32% se cataloga en trabajo no calificado. Las profesionales, científicas e intelectuales por cuenta propia apenas llegan al 2% de esta clasificación, mientras las artesanas y operarias conforman el 15% de las trabajadoras por cuenta propia.

Gráfico 6: Mujeres por cuenta propia y grupo ocupacional



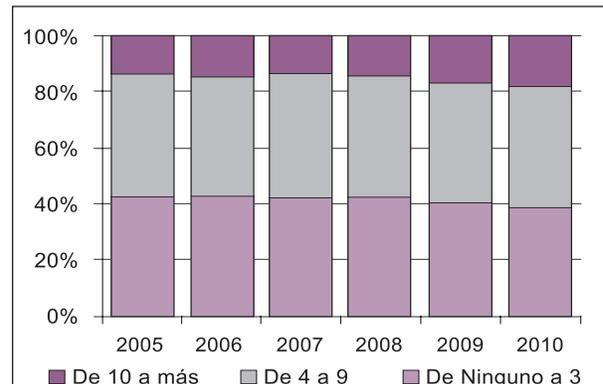
Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2010.

Para cambiar esta estructura de ocupación haría falta revertir patrones culturales y asegurar mayores niveles de educación formal para las trabajadoras, debido a que son las mujeres con menor escolaridad las que tradicionalmente se han concentrado en el trabajo por cuenta propia.

Como se evidencia en el Gráfico 6, en el periodo 2005-2010, entre el 40 y el 45% de las mujeres TCP tiene menos de tres años de educación formal, mientras entre el 44 y el 46% de ellas poseen entre 4 y 9 años de escolaridad.

Es decir que entre el 80 y 90% de las mujeres cuentapropistas tiene menos de 9 años de escolaridad.

Gráfico 7: Mujeres TCP según años de estudio aprobados



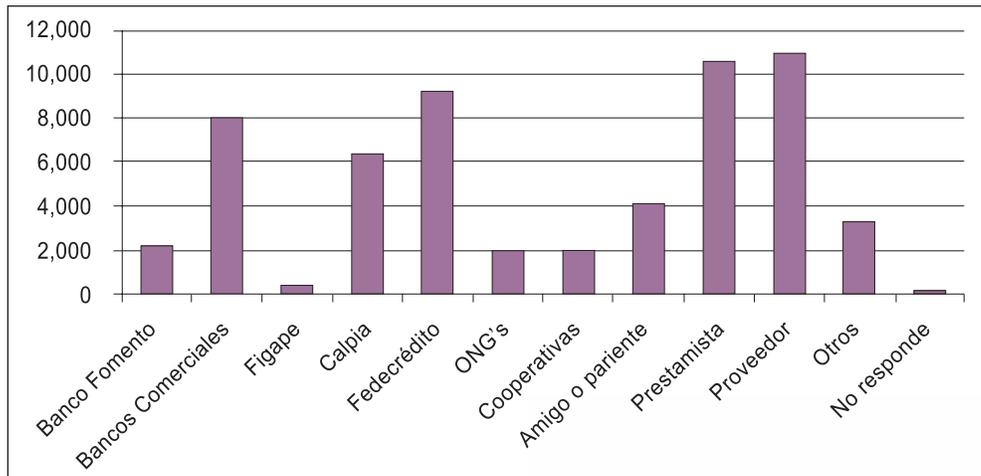
Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, números 2005-2010.

Por otro lado, también se evidencia que el estrato de mujeres con escolaridad de más de diez años tiende a engrosar las filas del trabajo “independiente” en los últimos años.

En cuanto al financiamiento para la producción autónoma, para 1999 sólo el 12.4% de las personas cuentapropista (mujeres y hombres) solicitó y obtuvo un crédito, mientras el 86% de ellas no lo hizo (CONAMYPE, 2004, p. 19).

Las entidades a las que frecuentemente acuden quienes trabajan por cuenta propia son, en primera instancia, sus propios proveedores, grupo al que siguen prestamistas informales, bancos comerciales y Federación de Cajas de Crédito y de Bancos de los Trabajadores (FEDECRÉDITO), en ese orden.

Gráfico 8: Personas trabajadoras por cuenta propia que solicitaron crédito según fuente de financiamiento

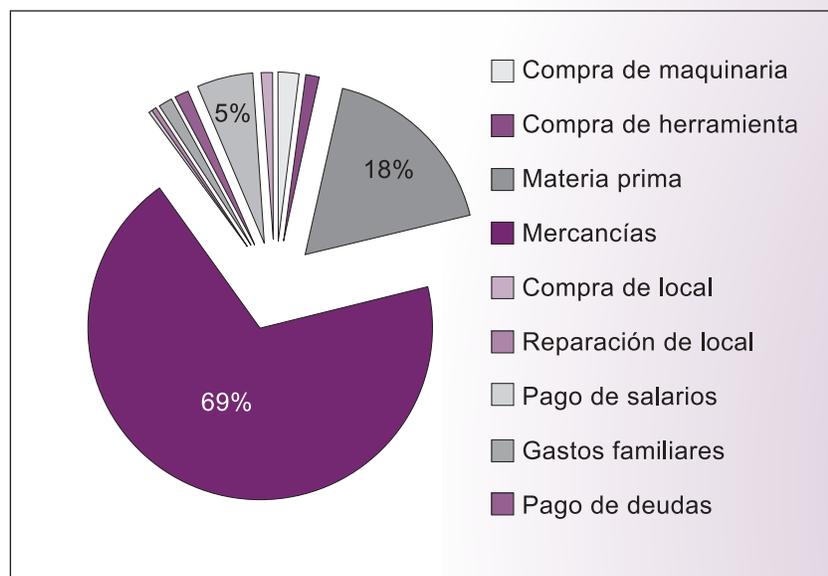


Conamype (2004). Estudio de trabajadores por cuenta propia en El Salvador, San Salvador.

Por otro lado, las solicitudes de créditos para unidades productivas por cuenta propia tienen una particular distribución según el destino del crédito (hombres y mujeres), porque para 2004 el 69% acudió a un crédito para la compra de mercancías. Es decir, que las personas

comerciantes laboraron con capital que obtuvieron mediante crédito. El 18% del mismo grupo lo utilizó para la compra de materias primas. Sin embargo, como muestra en el párrafo anterior, la población de cuentapropistas que solicitó crédito es muy baja (12.4 %).

Gráfico 9: Personas trabajadoras por cuenta propia que solicitaron crédito por destino del crédito



Conamype (2004). Estudio de trabajadores por cuenta propia en El Salvador, San Salvador.

Síntesis

Los principales rasgos del trabajo “independiente” de las mujeres muestran que es un mecanismo que opera mediante la estructura económica, no es eventual y no corresponde al efecto de crisis económicas.

Durante los últimos años el empleo por cuenta propia es la principal modalidad de inserción laboral de las mujeres (Ormusa, 2010, p. 53), pero este no es un recurso nuevo; ya en 1950 la producción por cuenta propia en el sector agrícola correspondía al 47% de la PEA en agricultura (Barrera, et. al., 2008, p. 71).

Sin embargo, en la última década se estima que alrededor de un 60% de la fuerza laboral se encuentra ocupada por este tipo de empleo (Barrera, et. al., p. 102).

Es necesario, entonces, conocer cuál es el mecanismo por el que opera y sobrevive esta modalidad de empleo no capitalista y precario en el mercado salvadoreño.

Para Montoya (citado en Barrera, p. 22), esto corresponde al estado de las fuerzas productivas en los países subdesarrollados “en los países del submundo capitalista [...] encontramos tres formas generales de producción: la producción capitalista, la producción mercantil simple y la producción de valores de uso” (Montoya, 2008, p. 58).

Se trata de formas de producción primitivas que sobreviven completamente integradas a la dinámica capitalista y la estructura capitalista se valoriza a través de ellas.

Referencias bibliográficas

- Araque, Gloria y Ospina, Adriana (2008). *La violencia económica hacia las mujeres en El Salvador*. San Salvador: Progressio.
- Barrera, Saira Johanna, et. al. (2008). “Modelos de acumulación de capital y estructura laboral en El Salvador 1900-2007” (tesis presentada para optar al grado de Licenciatura en Economía). San Salvador: UCA.
- CONAMYPE (2004). *Estudio de trabajadores por cuenta propia en El Salvador*. San Salvador.
- Declaración y plataforma de Beijing +5. Documento de libre acceso en Internet.
- DIGESTYC. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*. Años: 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.
- Gouverneur (2005). *Comprender la economía*. Texto libre disponible en La librería científica online: <http://www.i6doc.com>
- Lagarde, Marcela (1993). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas* (2ª ed.). México: UNAM.
- Martínez, Julia Evelyn (1993). “El mundo laboral de las mujeres en la microempresa”, ECA No. 583.

- Martínez, Julia Evelyn (2006a). *Perfil de género de la economía salvadoreña*. San Salvador: Unifem.
- Martínez, Julia Evelyn (2006b). *La empresarialidad femenina: mitos, realidades y desafíos*. Bilbao: Hegoa.
- Montoya Aquiles (1988). "La subsunción indirecta del trabajo en el capital (su necesidad teórica)". En *Realidad* Número 1, Enero – febrero de 1988.
- Montoya, Aquiles (1989). "La producción agrícola no capitalista y su relación con el capital" En: *Realidad* Número 7, Enero - febrero de 1989 (Año 2 - Número 1)
- OIT (2009a). *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Ginebra: OIT.
- OIT (2009b). Informe VI. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- OIT (2011). *Panorama laboral 2011*. Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT (1993). *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*.

Condiciones laborales en la maquila textil en El Salvador

Vilma Vaquerano

Introducción

El presente artículo es una recopilación de datos, estadísticas e impresiones de representantes laborales, que permiten un acercamiento a las condiciones de trabajo de la maquila textil en El Salvador para 2012. Se divide en tres segmentos descriptivos y de análisis: Importancia de la maquila textil en el mercado de trabajo en El Salvador, condiciones laborales en la maquila textil y reflexiones finales. Su elaboración fue posible mediante la revisión bibliográfica y documental en sitios webs, instituciones del Estado, entrevistas con representantes sindicales, del Ministerio de Trabajo y de organizaciones sociales.

Datos generales de las Zonas Francas en El Salvador

A la fecha hay 17 Zonas Francas ubicadas en seis de los 14 departamentos del país a fin de satisfacer las necesidades diversas de recurso humano calificado y/o bilingüe; conectividad terrestre, aérea y marítima; conectividad digital; generación de energía eléctrica; entre otros. Estas albergan a más de 200 empresas de diversos rubros entre ellos: textil, confección, centros de distribución, centros de contacto, BPOs, agroindustria, agropecuario, electrónica y metalmecánica²³.

Cuadro 1
Zonas Francas de El Salvador, 2012

Zona Franca	Ubicación	Empleos directos
EXPORTSALVA FREE ZONE	Km 24, carretera a Santa Ana, Colón, Zona Franca Export Salva Free Zone, cantón Lourdes Colón, La Libertad.	8,000
CONCORDIA INDUSTRIAL PARK	Km. 105, Carretera del Litoral (CA-2) Jiquilisco, Usulután	101
ZONA FRANCA PIPIL	Cantón El Carmen, Hacienda Talcualhuya, San Juan Opico, La Libertad	350
ZONA FRANCA MIRAMAR	Km. 30½, Autopista Comalapa, Olocuilta, La Paz.	398
ZONA FRANCA SAN BARTOLO	Km. 11, Carretera Panamericana, Ilopango.	6,800
ZONA FRANCA DE EXPORTACIÓN EL PEDREGAL	Km. 46½, Carretera a La Herradura, La Paz.	6,203
ZONA FRANCA INTERNACIONAL	Km. 28½, Autopista Comalapa, Olocuilta, La Paz.	5000
ZONA FRANCA SAN MARCOS	Km. 4½ Autopista Comalapa, San Marcos.	8,000

23 Fuente: www.camtex.org

PARQUE INDUSTRIAL EL PROGRESO	Km. 12½, Carretera al Puerto de La Libertad.	1,700
ZONA FRANCA SANTA ANA	Km. 69, Carretera a Metapán, Santa Ana.	372
ZONA FRANCA LAS MERCEDES	Km. 66 y 67, Cantón Valle El Matazano, Carretera Santa Ana-Sonsonate, jurisdicción de Santa Ana.	---
ZONA FRANCA CALVO CONSERVAS	Calle a Playitas Complejo Pesquero CORSAIN, Punta Gorda, La Unión.	783
American Park	Ciudad Arce, La Libertad.	9,500
Lido Free Zone	Km. 31 carretera a Santa Ana, San Juan Opico, La Libertad, El Salvador, C.A.	1,917
Sam-Li	San Juan Opico, La Libertad.	
San José	Zaragoza, La Libertad.	

Fuente: Elaboración propia con datos de FUSADES²⁴ y Ministerio de Hacienda, 2012.

Según el informe Análisis de la Política de Inversión El Salvador 2010, el país se ha especializado en manufactura liviana y hasta hace pocos años la industria textil dominaba el sector manufacturero. Más recientemente, el país ha podido atraer inversiones extranjeras significativas en electrónica, repuestos para autos y agroindustria, los cuales han contribuido a diversificar el sector manufacturero²⁵.

Citando datos de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), el referido informe calcula que aproximadamente el 70 por ciento de empresas que operan en Zonas Francas de Exportación (ZFE) son maquilas textiles.

Otras empresas de ensamblaje o manufactura están involucradas con papel (3 por ciento), plásticos (3 por ciento), electrónica (2 por ciento) y químicos (2 por ciento). La confección y vestuario representan el 88 por ciento de las exportaciones de maquila.

Otros productos importantes para exportación son electrodomésticos (7.9 por ciento), junto a otros bienes de menor rango tales como plásticos (0.3 por ciento), juguetes (0.2 por ciento) y químicos (0.2 por ciento). Esos datos coinciden con los datos presentados por la Agencia de Promoción de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA) en 2011, mismos que se detallan en el Cuadro 2.

24 http://www.epridex.org/index.php?option=com_content&view=article&id=143%3Azonas-francas&catid=42%3Ainicioproyectos&Itemid=1

25 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Análisis de la Política de Inversión. El Salvador, 2010. P. 26.

Cuadro 2
Tipo de empresas establecidas en las Zonas Francas, El Salvador 2011

Actividad	Empresas Zonas francas	Empresas Depósitos de Perfeccionamiento Activo	Total Empresas	Total Empleo
Fabricación de productos textiles, prendas de vestir y conexos	53	74	127	61,864
Comercialización textil-prendas de vestir	26	13	39	715
Fabricación productos electrónica	1	0	1	3,568
Fabricación de productos industriales	7	22	29	3,036
Pesca y procesamiento atún	3	0	3	1,299
Comercialización de productos no conexos a prendas de vestir	18	3	21	174
Productos agrícolas	23	2	25	872
Elaboración de alimentos	0	2	2	232
Animales vivos	0	2	2	78
Ensamble de avionetas	0	1	1	7
TOTAL	131	119	250	71,845

Fuente. PROESA, 2011.

Agrega el informe de Análisis de la Política de Inversión El Salvador 2010, que la inversión extranjera directa en maquilas representa una proporción relativamente modesta de la inversión extranjera total en el país, con entradas cumulativas de \$425 millones durante las dos últimas décadas. Las maquilas importan bienes intermedios para ensamblar o manufacturar y reexportar el producto ensamblado, en parte al país de origen. La mayoría de las maquilas se sitúan en zonas francas de exportación o de procesamiento de exportaciones para beneficiarse del tratamiento libre de aranceles, ya que costos comerciales bajos son esenciales para la rentabilidad de esa industria.

Por ello, más del 80 por ciento de las empresas que operan en ZFE son propiedad de extranjeros, muchas afiliadas de corporaciones transnacionales, por ejemplo: Nike, Hanes, Lacoste. Los principales inversores extranjeros en las ZFE de El Salvador son los Estados Unidos (40 por ciento), la República de Corea (14 por ciento) y la Provincia China de Taiwán (8 por ciento).

Empleos

Es difícil establecer con certeza cuántos empleos genera la maquila textil en El Salvador, ya que las cifras que se manejan desde las instancias del Estado son diferentes

a las proporcionadas por la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX). Según dirigentes laborales, esta gremial empresarial maneja cifras inferiores a las reales, para no evidenciar que gran parte del personal de las maquilas no cuenta con seguro social.

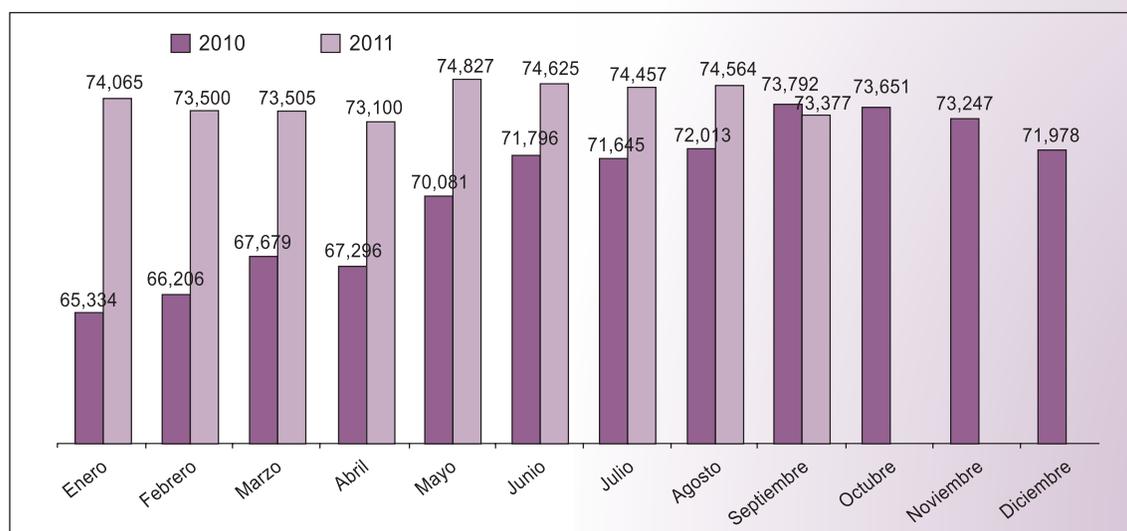
Según FUSADES, alrededor de 94,000 mil personas, equivalente al 3 por ciento de la fuerza laboral,²⁶ trabajan en las zonas francas. Según la OIT, el 85% de la fuerza laboral de la maquila textil está constituido por mujeres.

La gremial textil afirma que las maquilas proporcionan unos 74,002 empleos directos y más de 140 mil indirectos²⁷. De enero a noviembre 2011 se generó un promedio de 73,676 empleos. Esto representa un crecimiento de 4.9% comparado con el promedio del mismo periodo en 2010. Sin embargo, el empleo ha decrecido en 2,243 empleos desde enero del 2011²⁸.

El Banco Central de Reserva (BCR) indica que la maquila textil representa el mayor volumen de las exportaciones que realiza El Salvador. Al revisar las cifras de exportación del sector es evidente que éste ha crecido en los últimos años. Este dato es de suma importancia ya que la maquila creció notablemente en los dos últimos años pese a que el Ministerio de Trabajo no aprobó en 2010 la propuesta CAMTEX de 3.5 x 3.5, debido a la oposición de organizaciones laborales y feministas.

Según el esquema propuesto por CAMTEX para la jornada ordinaria de trabajo, las personas trabajarían tres días y medio a la semana y supuestamente descansarían el mismo número de días; así que la jornada diaria pasaría de ocho a doce horas. La CAMTEX planteó que uno de los beneficios era que el personal de las maquilas sólo trabajaría 42 horas a la semana y que se le remunerarían las 44 horas de acuerdo a lo que establece la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

Gráfico 1
Número de empleos generados por el sector, 2010 y 2011



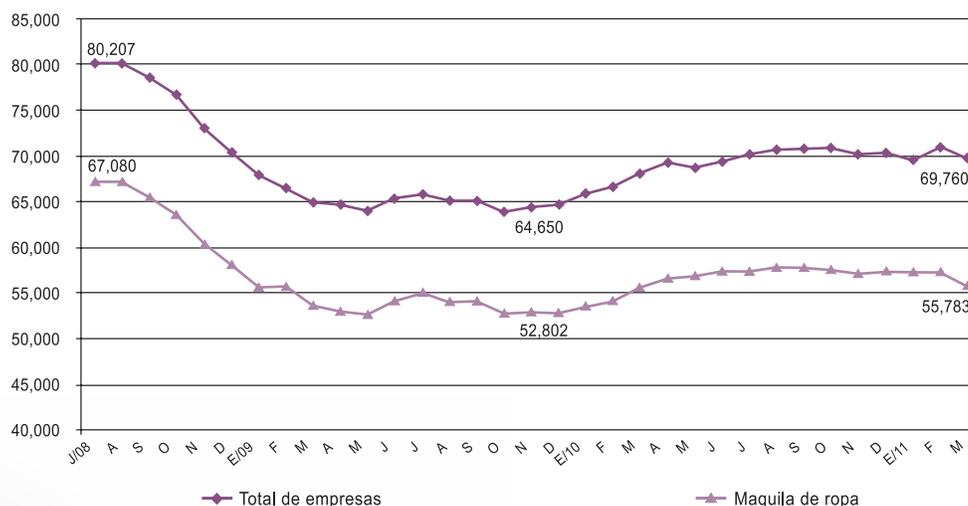
Fuente: www.camtex.com.sv

26 Idem. Pág.15. http://www.unctad.org/es/Docs/diaepcb200920_sp.pdf

27 www.camtex.com.sv

28 Memoria de labores CAMTEX 2011.

Gráfico 2
Generación de empleo: empresas establecidas en Zonas Francas y DPA



Fuente. Ministerio de Economía. El Salvador 2011²⁹

Exportaciones

“Las exportaciones totales de textiles y confección de El Salvador, totalizaron \$2,123 millones en el 2011. Comparando esta cifra con

las exportaciones del 2010 que alcanzaron los \$1,944 millones, presenta un crecimiento del 9.2%. Según CAMTEX, las exportaciones de este rubro para el 2011 han sido las más altas en la historia de esta industria”³⁰

Cuadro 3
Tendencia mensual de las exportaciones en la maquila textil, 2008-2011

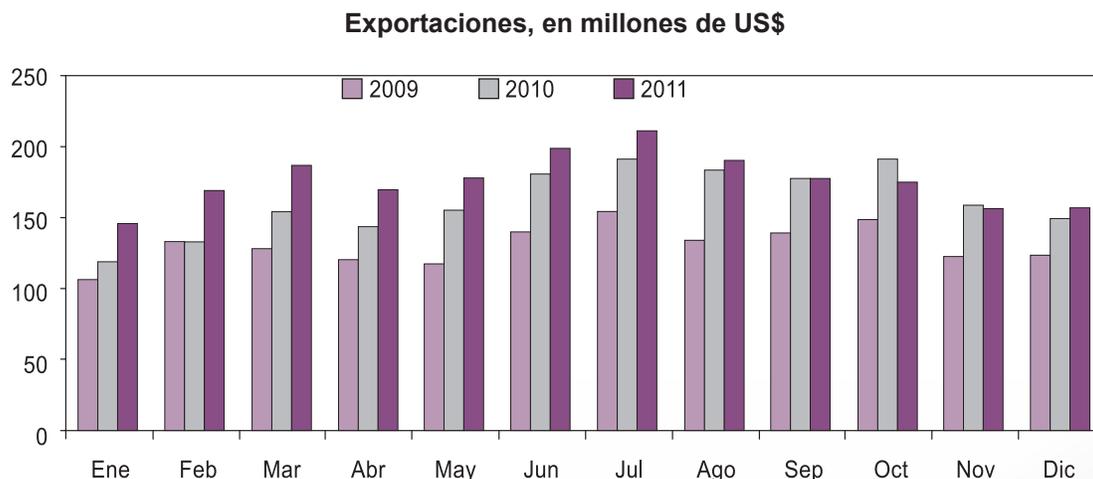
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Acumulado
2008	131.22	158.94	147.55	155.02	161.72	167.26	189.39	180.29	170.25	187.54	152.40	117.07	1,919.35
2009	107.14	134.14	128.66	120.66	118.64	140.71	154.40	134.82	138.31	149.37	122.94	124.76	1,575.55
2010	120.28	134.05	154.47	144.23	155.77	181.02	191.71	184.10	177.90	191.64	158.93	149.49	1,943.59
2011	146.29	169.63	187.41	171.1	179.19	199.13	211.98	190.68	177.79	175.28	157.35	157.14	2,122.97

Fuente: www.camtex.org

29 Presentación del Dr. Mario Roger Hernández, Viceministro de Economía, en Foro de CAMTEX realizado en San Salvador, mayo de 2011.

30 Memoria de labores CAMTEX 2011.

Gráfico 3
Tendencia mensual de las exportaciones en la maquila textil, 2009-2011



Fuente: www.camtex.org

Gráfico 4
Evolución de las exportaciones de la Industria Textil y Confección en El Salvador



Fuente: www.camtex.org

De manera similar un informe del Ministerio de Economía, coincide con el crecimiento de las exportaciones señaladas por el Banco Central de Reserva y CAMTEX³¹.

Las principales marcas extranjeras que producen en El Salvador, entre otras, son:

Adidas, Lacoste, Puma, Eddie Bauer, Reebok, Speedo, Gap, JCPenny, Liz Clairborne, Nike, Hanesbrands y Levi Strauss³²; además de Nautica, Old Navy (GAP), Columbia, Talbots y Penguin (Munsingwear). El principal destino de las exportaciones es Estados Unidos que recibe el 78% de las mismas, según cifras de la gremial textil salvadoreña.

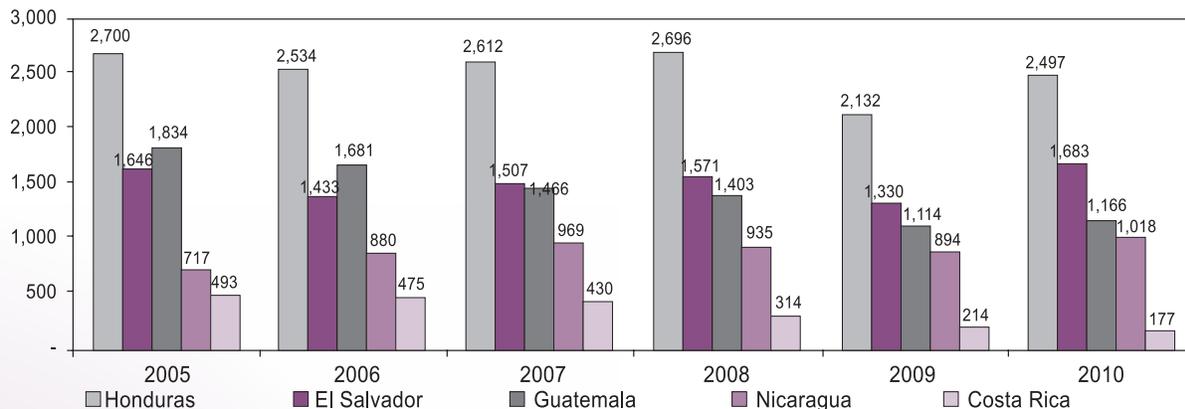
31 Tomado de la presentación del Dr. Mario Roger Hernández, Viceministro de Economía, San Salvador, 27 de mayo de 2011.

32 Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana, Informe de SOMO | Julio 2011.

Gráfico 5

Exportaciones Centroamericanas a EEUU: Sector Textil y Confección (Valores en Millones de US\$)

En 2010, El Salvador creció 26.6%,
también destacando en C.A.
Honduras compite con 17%



Fuente: MINEC - UIE con cifras del USITC

Condiciones laborales

A efectos del presente artículo se organizaron grupos focales con trabajadoras de maquila con el fin de conocer las condiciones laborales en las fábricas donde laboraban.

Se aclara que la intención no es generalizar los resultados obtenidos, aunque éstos pueden ser de mucha utilidad para un acercamiento a las condiciones actuales de las maquilas.

En los grupos focales participaron trabajadoras de 14 fábricas. Solo de las primeras 8 detalladas en el recuadro adjunto, las trabajadoras sabían que maquilaban marcas con código de conducta y reglamento interno, aunque no lo conocían. El resto no sabía sobre la existencia de estos instrumentos, a excepción de L y S, que sí maquilaba una marca que tenía código de conducta.

Datos importantes sobre las participantes en los grupos focales.

Total de participantes: 30

Salarios promedio con descuentos de ley 73 dólares. Dos mencionaron que ganaban 90.68 con horas extras.

La jornada de trabajo es de 7.30 a 5.00 de lunes a viernes.

Fábricas en las que laboraban a la fecha o por última vez ya que dos ya habían cerrado a la fecha del grupo focal

Sam Sew, Abba, López Hermanos, APS El Salvador, Industrias Florenzi, Kid Word, Creaciones Pio, Apparel Group, Creaciones Ceci, Industrias San Jorge, Creaciones Geovani Luke, L y S, San Judas Creaciones y L D.

Como resultado de una encuesta y la discusión con base a preguntas generadoras, las participantes identificaron las siguientes violaciones a sus derechos laborales: condiciones inadecuadas de trabajo por ejemplo: baños sucios, falta de agua potable, no hay botiquines médicos disponibles para atender los accidentes de trabajo, negativa de permisos para asistir a controles médicos y si asisten les descuentan ese tiempo utilizado; algunas no firmaron contratos de trabajo; acoso laboral, alta imposición de metas de producción, negativa a ejercer el derecho de asociación o sindicalización, condicionamiento de salario al cumplimiento de metas, atrasos de salarios, discriminación por afiliación sindical, violencia psicológica (gritos), extensión de horas de trabajo, violencia psicológica por jefes inmediatos y compañeras. Algunas relataron que conocieron trabajadoras que fueron despedidas cuando regresan de los tres meses de licencia por maternidad.

Sólo una informó contar con una prestación adicional a las legales; en este caso, había una clínica dental en la zona franca American Park, en otra fábrica ubicada en San Bartolo se indemnizaba anualmente al personal.

A todas las participantes del grupo se les descontaba la aportación individual al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y AFP; en todos los casos suponían que sí les trasladaban lo descontado a las instancias respectivas porque recibían su certificado del ISSS.

Es importante mencionar que todas las trabajadoras afirmaron que cuando solicitan permiso para asistir a controles médicos sí se les daba, pero no identifican los descuentos por asistir a consultas médicas como una violación a sus derechos laborales, pese a

que según el Código de Trabajo las empresas deben otorgar permiso para asistir a consulta médica sin ser objeto de descuento.

Las participantes fueron convocadas a través del Sindicato de Costureras y de la Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Maquila (MSTM), por ello entre las participantes estaban 3 dirigentes sindicales. Ellas mencionaron que pese a que algunas patronales prohíben y coaccionan al personal para que no se afilie al sindicato, en algunas empresas donde laboran el trato hacia ellas ha mejorado al enterarse que son dirigentes sindicales. Lo anterior es altamente positivo porque evidencia como la organización y afiliación sindical podría mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, la afiliación de las mujeres en los sindicatos es inferior a la participación masculina. Esta regla no aplica en el caso de la Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Maquila, en el sector hay más de 1,000 personas, el 96% de afiliadas son mujeres.

En cuanto a los salarios, según declaraciones de las trabajadoras el promedio devengado es de \$73.00 dólares por quincena, incluidos los descuentos. El salario mínimo para la maquila aprobado por el Ministerio de Trabajo desde mayo de 2011, es de \$187.50 dólares mensuales.

Esto contradice afirmaciones de CAMTEX que, citando cifras del ISSS, asegura que el salario promedio en la maquila es de \$334.01, pero el ISSS aclara que el salario promedio en la industria es de 330.24, pero esa institución no diferencia la maquila del resto de rubros de la industria manufacturera³³.

Según las trabajadoras, los salarios en las maquilas han desmejorado desde que se modificó el sistema de producción a módulos.

33 Unidad de Información y Estadísticas, ISSS.

Según la Secretaria General del Sindicato de Costureras, Aracely Martínez³⁴, por recomendaciones del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), hace cuatro años para mejorar la productividad, se diseñó un sistema basado en módulos de producción. Estos son integrados entre 16 a 35 personas, pero la producción va en cadena.

La patronal define la carga de trabajo o sea la cantidad de piezas a confeccionar con base a grupos de personas, de manera que todas las trabajadoras son responsables de sacar la meta diaria. Además, las trabajadoras ya no cosen la misma pieza todo el tiempo es decir cuellos, mangas, etc. sino que se rotan en algunas piezas y máquinas, esto afecta la especialización. Esa rotación también provoca que pierdan velocidad en lo que se adaptan a cada máquina y reduce el número de piezas cosidas diariamente.

Como resultado, este sistema ha venido a desmejorar las condiciones laborales en cuanto a salarios y ambiente laboral. Las trabajadoras ya no alcanzan a ganar los bonos por cumplimiento de metas que antes tenían, por lo que ellas mismas cuestionan u hostigan a las trabajadoras que se ausentan en días de trabajo o incluso para ir al baño o a tomar agua, esto suma estrés laboral afectando incluso no solo el clima de trabajo sino la salud de las trabajadoras.

Este factor también ha sido señalado por la Organización de Mujeres Transformando en un estudio realizado en la maquila Ocean Sky, realizado en 2010. En la fábrica laboran 1500 personas, maquilando ropa para Reebok, Puma, Old Navy (GAP), Columbia, Talbots y Penguin (Munsingwear).

Testimonios de Trabajadora

“Tengo 52 años. Trabajé 3 años en la fábrica DPA-Abba. Fui despedida por pertenecer al Sindicato General de Costureras. Sufrí maltrato por el jefe de la planta. Me trató de parásito por pertenecer al sindicato e incluso sufrí amenazas por el gerente de la empresa y me dijeron que me atuviera a las consecuencias porque pedí una inspección al Ministerio de Trabajo. La fábrica tenía condiciones inadecuadas de trabajo, no tenía iluminación, pero me exigían producción siempre. Me gritaron delante de todos los trabajadores y les dijeron a mis compañeras que me ignoraran”.

“Tengo 40 años, he estudiado hasta 9º grado. Tengo 4 años de trabajar en el parque industrial Almacén de Desarrollo. Mi jornada de trabajo es de 7.00 a.m. a 4:30 p.m. Es obligación trabajar horas extras así que trabajo dos horas más que me las pagan a 1.52 de dólar. Así que mensualmente me salen 146 dólares con los descuentos, ya con las horas extras. Mi salario es de 73 dólares cada quincena. Algunas veces cumpla las metas de trabajo pero cuando nos cambian de operación ya no. Tengo 4 años y 6 meses de trabajar en la fábrica. Los baños siempre están sucios, con mojarón y nunca hay agua”.

“Tengo 45 años, estudié hasta 3er grado. Cuando pido permiso para ir a la clínica, me dicen que mucho permiso pido. Incluso cuando estaba embarazada no me daban permiso. He firmado contrato de trabajo. Es obligación trabajar horas extras. Trabajo 9 horas diarias para no ir el día sábado. En la fábrica hay un sindicato, pero yo he sufrido discriminación por ser parte del sindicato, pero desde que el jefe se enteró que soy secretaria del sindicato me trata con más respeto. No me condicionan el salario al cumplimiento de la meta. A veces cumpla la meta de trabajo pero cuando me pasan a otra máquina no la cumpla, así que pierdo la bonificación. Mi salario son 73 dólares quincenales” (ya con los descuentos correspondientes de ISSS y AFP). A una compañera no le quisieron dar permiso para cuidar a su mamá cuando tuvo un accidente. Cuando a una compañera le dan incapacidad en el Seguro mejor no se la toman porque si lo hacen cuando regresan a los tres días o las despiden o las cambian de módulo. Si faltan a trabajar las aíslan del grupo de trabajo. Si se enferman o van al baño, las mismas trabajadoras comienzan a hostigar a la que se ausenta, porque si se atrasa una atrasa al resto.

34 Entrevista con Aracely Martínez, Secretaria General del Sindicato de Costureras, realizada en febrero de 2012.

En este caso concreto las principales violaciones laborales identificadas fueron: acoso laboral para alcanzar excesivas y obligatorias metas de producción, maltrato verbal, físico y psicológico, el agua que beben está sucia y contaminada con coliformes fecales, despidos injustificados, cámaras de seguridad dentro de la fábrica para monitorear a las trabajadoras y horas extras obligatorias.

Monserrat Arévalo, representante de Mujeres Transformando, relató que luego de reiteradas denuncias públicas ante las transnacionales propietarias de las marcas maquiladas y el Ministerio de Trabajo de El Salvador, lograron que la patronal revisara el informe y corrigiera la mayoría de ilegalidades, por ejemplo, la purificación del agua, el maltrato hacia el personal, entre otras.

Además facilitó el desarrollo de capacitaciones entre supervisores y jefaturas de línea sobre derechos laborales, así como la conformación de comités de seguimiento para corregir las ilegalidades encontradas. Temporalmente las condiciones de trabajo mejoraron. Pero para febrero de 2012, nuevamente conocían de violaciones a los derechos laborales en la misma fábrica, principalmente acoso laboral, imposición de altas metas de producción y presión para que no se denuncien irregularidades³⁵.

La aludida ONG feminista también informó al Ministerio de Trabajo y solicitó las inspecciones para corregir las anomalías encontradas en 2011, pero en palabras de la Viceministra de Trabajo, Dra. Anita Calderón

de Buitrago, al realizar las inspecciones no lograron comprobar las denuncias realizadas por Mujeres Transformando. La funcionaria no especificó en qué fecha realizó la inspección³⁶.

Asimismo, sostuvo que quizá sea necesario revisar los procedimientos del Ministerio de Trabajo para ver si está actuando de acuerdo a las necesidades de las trabajadoras y la realidad que las rodea, ya que muchas veces las denuncias de las trabajadoras no se logran comprobar mediante las inspecciones, quizás los procedimientos de estas deberían ser más incisivos y creativos, ya que los temas que se han planteado no se reflejan en las inspecciones³⁷. Reconoció también que la sensibilidad, además de la aplicación de la ley, es determinante para identificar las violaciones a los derechos laborales en la maquila.

En 2011, también se conoció del cierre de empresas como Gama que suspendió operaciones entregando únicamente el 80% de las prestaciones a su personal y no el 100% establecido por la ley. En la fábrica trabajaban 258 personas, el 90% eran mujeres. Según el sindicato, la fábrica cerró presionada por la Cámara de la Industria Textil (CAMTEX), ya que la patronal se disponía a firmar un contrato colectivo de trabajo que sería el primero en el área de maquila³⁸.

En el mismo año, se registran otras vulneraciones laborales conocidas por la Procuraduría General de la República (PGR), como se detalla en el cuadro 4.

35 Entrevista con Monserrat Arévalo, Directora Ejecutiva de Mujeres Transformando, realizada en febrero de 2012.

36 Declaraciones de la Viceministra de Trabajo, Anita Calderón de Buitrago, en conversatorio desarrollado por la Concertación para un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), en febrero de 2012.

37 Idem.

38 Entrevista publicada en la boletina del Observatorio Económico Laboral de ORMUSA, agosto 2011.

Cuadro 4
Juicios ordinarios de trabajo conocidos por la Procuraduría General de la República en el sector maquila, enero-octubre 2011

	Hombres	Mujeres	Total
Juicio ordinario (reclamo: indemnización, aguinaldo, vacación)	55	102	157
Vacaciones anuales	16	52	68
Aguinaldo completo	10	17	27
Días laborados y no remunerados	3	26	29
Horas extraordinarias laboradas	0	3	3
Complemento de salario mínimo	1	1	2
Juicio Ordinario: salarios no devengados caso trabajadora embarazada	No aplica	4	4
Juicio ordinario: prestaciones por maternidad	No aplica	0	0
Otros	8	0	0
Total	93	205	290

Fuente: Elaboración propia con estadísticas de la PGR. Enero-octubre, 2011.

En el período enero-octubre 2011, la Procuraduría General de la República conoció un total de 107 juicios ordinarios de trabajo en la maquila, 102 mujeres fueron las denunciadas y 55 hombres. Las principales demandas fueron por no pagar indemnizaciones, vacaciones y aguinaldos. También cuatro trabajadoras embarazadas reclamaron salarios no devengados.

El Ministerio de Trabajo asegura que en 2011 se realizaron 91 inspecciones programadas, con una cobertura de 24,349 trabajadoras y 11,233 trabajadores en centros de trabajo de la industria textil (maquilas). Durante estas inspecciones se hizo énfasis en el cumplimiento de las circulares ministeriales referentes a la prohibición de solicitar la prueba de VIH y embarazo, así como la divulgación de los Convenios Internacionales de la OIT, CEDAW y Convención de Belem do Pará³⁹.

En la misma línea, la relatora de los derechos de las mujeres de la ONU, Rashida Manjoo,

expresó al Estado su preocupación por mujeres que sin contrato trabajan para las maquilas, ya sea en fábricas o en sus casas, situación que fue descrita por algunos interlocutores y testimonios directos como una forma moderna de “esclavitud”.

Pero además, las condiciones empeoran en las subcontratistas que laboran para las maquilas más grandes, ya que algunas veces incluso contratan trabajadoras a domicilio especialmente las que se dedican al bordado, según la Mesa Sindical de la Maquila. En 2009, según CAMTEX funcionaban al menos 30 empresas subcontratistas, empresas de la industria textil y de la confección que tienen, por lo general, entre 150 y 300 empleados, aunque también se incluyen algunas con 500 empleados⁴⁰.

Propuesta de reformas a la Ley de Zonas Francas

En 2012, la Asamblea Legislativa deberá aprobar reformas a la Ley de Zonas Francas,

39 *Memoria de Labores del Ministerio de Trabajo 2010- 2011*, p. 38.

40 CAMTEX teme el cierre de pequeñas maquilas. http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=6374&idArt=3514582

debido a requerimientos de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

El Salvador se beneficia de la extensión otorgada por la OMC hasta 2015 en cuanto a ventajas aplicadas a las Zonas Francas y hasta 2009 se benefició de la devolución (draw back) del 6% de las exportaciones. Actualmente se está replanteando la política de atracción de inversiones y la adopción de un esquema de incentivos sectorizados para los servicios, la agricultura y la industria (antes se manejaba como subsidios). Además, se está trabajando en una reforma legal que permita readecuar los beneficios que otorga el Estado a las zonas francas de conformidad a las normas aprobadas por la OMC.

Desde octubre de 2011, la Asamblea Legislativa estudia la propuesta acordada entre el sector empresarial y el Órgano Ejecutivo, que según CAMTEX busca: establecer un sistema de incentivos competitivos para atraer inversiones que no dependan de los resultados de las exportaciones; armonizar el régimen de zonas francas y depósitos de perfeccionamiento activo a las nuevas tendencias del comercio y la inversión que se consolidan a escala global; brindar certidumbre y certeza jurídica a los inversionistas presentes y futuros, de forma que no se pongan en riesgo los empleos y la inversión ya existentes; cumplir con los compromisos adquiridos por el Estado salvadoreño ante la OMC (Acuerdo de Subvenciones y Medidas Compensatorias).

Según la propuesta presentada por la Asamblea Legislativa, se pasará de un esquema de incentivos basado en exenciones impositivas infinitas sujetas al desempeño exportador, a otro de exenciones finitas y pagos parciales y progresivos de impuestos sujetos a desempeño de inversión y generación de empleo.

Conforme a la normativa internacional, se definen como beneficiarias del régimen

únicamente las actividades industriales contenidas en los capítulos 3 y 25 del Sistema Arancelario Centroamericano (SAC). Y este incluye:

- a. La producción, el ensamble o maquila, manufactura, el procesamiento, transformación o comercialización de bienes industriales;
- b. La pesca de especies marítimas para ser sometidas a transformación industrial;
- c. El cultivo, procesamiento y comercialización de especies de flora producidas en invernaderos;
- d. La crianza y comercialización de especies de anfibios y reptiles en cautiverio;
- e. La deshidratación de alcohol etílico.

Los requisitos para nuevos beneficiarios o usuarios de las zonas francas es tener una Inversión inicial en activo fijo por un monto igual o mayor a US\$500,000, alcanzable en los primeros dos años de operaciones; operar con un número igual o mayor a cincuenta (50) puestos de trabajo permanentes desde el primer año de operaciones, y en el caso de comercializadores, operar con un número igual o mayor a cinco (5) puestos de trabajo permanentes desde el primer año de operaciones.

En el caso de los depósitos de perfeccionamiento activo, dicha inversión inicial en activo fijo debe ser por un monto igual o mayor a US\$800,000, alcanzable en los primeros dos años de operaciones (No se contabilizará como inversión inicial la adquisición de infraestructura existente); operar con un número igual o mayor a 75 puestos de trabajo permanentes desde el primer año de operaciones; y operar con un número no menor a 15 puestos de trabajo permanentes desde el primer año de operaciones, en el caso de comercializadores.

Operar con un número no menor a 15 puestos de trabajo permanentes desde el primer año de operaciones, en el caso de comercializadores.

Para las empresas que construyen zonas francas propone:

- a) 10 años de exención total de impuestos sobre la renta e impuestos municipales si se ubican dentro de la zona metropolitana del Gran San Salvador (AMSS);
- b) 15 años de exención total de impuesto sobre la renta e impuestos municipales si se ubican fuera del AMSS;
- c) Exención total del pago del Impuesto a la Transferencia de Bienes Raíces;
- d) Podrán gozar de 5 años adicionales si durante el período de exención invierten en la ampliación de la ZF.

Para las empresas en Zona Franca dentro del AMSS:

- e) 15 años de exención total de ISR e impuestos municipales;
- f) Del año 16 al 25, 60% de exención de impuesto sobre la renta y 90% de exención de impuestos municipales;
- g) Del año 26 en adelante, 40% de exención de impuesto sobre la renta y 75% de exención de impuestos municipales;
- h) Exención total del pago del Impuesto a la Transferencia de Bienes Raíces.

Para las empresas en Zona Franca fuera del AMSS:

- i) 20 años de exención total de Impuestos sobre la renta (ISR) e impuesto municipales;
- j) Del año 16 al 25, 60% de exención de ISR y 90% de exención de impuestos municipales;
- k) Del año 26 en adelante, 40% de exención de ISR y 75% de exención de impuestos municipales;
- l) Exención total del pago del Impuesto a la Transferencia de Bienes Raíces;
- m) En ambos casos podrán gozar de 5 años adicionales si durante el período de exención total aumentan en un 100% su inversión inicial.

Para los Depósitos de Perfeccionamiento Activo dentro del AMSS:

- n) 10 años de exención total de impuestos sobre la renta y municipales;
- o) Del año 16 al 20, 60% de exención de ISR y 90% de exención de impuestos municipales;
- p) Del año 21 en adelante, 40% de exención de ISR y 75% de exención de impuestos municipales;
- q) Exención total del pago del Impuesto a la Transferencia de Bienes Raíces.

Para los DPA fuera del AMSS:

- r) 15 años de exención total de ISR e impuestos municipales;
- s) Del año 16 al 20, 60% de exención de ISR y 90% de exención de impuestos municipales;
- t) Del año 21 en adelante, 40% de exención de ISR y 75% de exención de impuestos municipales;
- u) Exención total del pago del Impuesto a la Transferencia de Bienes Raíces;

Disposiciones transitorias para empresas industriales en operación que cumplan cualquiera de los siguientes requisitos:

Tener y mantener puestos de trabajo en la empresa en un número no menor al establecido a los nuevos inversionistas, o haber realizado inversiones en activo fijo por un monto no menor a cien mil (100,000) dólares de los Estados Unidos de América desde la fecha del acto que les autorizó, debiendo mantener un número de puestos de trabajo equivalente al promedio de los puestos de trabajo de los últimos tres años calendario.

En respuesta, las organizaciones de mujeres buscan que los incentivos queden condicionados por el respeto a los derechos laborales. De lograrse su aprobación con

esas condicionantes, el Estado estaría dando señales oportunas de voluntad para corregir las irregularidades que se cometen en el sector.

Reflexiones finales

La principal preocupación de las trabajadoras es la imposición de altas metas de trabajo, la cual no puede ser cumplida en la jornada ordinaria; además, cuando estas se van cumpliendo se incrementan nuevamente de manera progresiva. Por ejemplo, en la maquila Ocean Sky había metas de 2,500 piezas cosidas, pero desde finales de 2011 son 3,600 piezas para ganar un bono de 2 dólares. De igual manera trabajadoras entrevistadas sostienen que no alcanzan a cumplir las metas y que al recibir el salario los jefes les aseguran que les regalan una parte del sueldo para que logren completar el salario mínimo.

Cuando las personas no cumplen la meta les colocan una banderita o un globo como distintivo para exponerlas públicamente y debido a esto las trabajadoras sufren discriminación y reclamos de parte de sus compañeras. Esto ha sido denunciado al Ministerio de Trabajo pero la respuesta ha sido que dicha medida es legal y que no puede interpretarse como acoso laboral, como sostienen organizaciones sociales y las mismas trabajadoras⁴¹.

Después de finalizar el acuerdo multifibras⁴² se fueron muchas empresas, se quedaron principalmente empresas grandes que trabajan para el mercado estadounidenses bajo el sistema de módulos.

La principal diferencia entre el sistema de línea y el sistema de módulo de producción, es que en el primero el control recae en la persona supervisora, mientras que en el segundo el control recae en las mismas trabajadoras porque si el módulo no termina su producción eso atrasa al equipo.

De tal manera que son las mismas trabajadoras quienes presionan al resto para terminar a tiempo la meta impuesta⁴³. Si una se ausenta el resto del equipo debe terminar el trabajo que esta dejó de realizar. En teoría el sistema debía mejorar la formación de las trabajadoras porque conocían varias tareas en la misma empresa y no se especializaban en una sola, pero en la práctica esto ha afectado de manera negativa la solidaridad y la comunicación entre las trabajadoras.

Demandan también que las empresas mejoren las condiciones de trabajo y sobretodo la limpieza de los baños, la iluminación, la ventilación y que haya agua potable para beber; requieren mayor respeto de parte del personal de supervisión y mejor trato. “No podemos ir al baño sin que nos estén regañando”, dicen.

Asimismo, las trabajadoras piden que sean capacitadas en derechos laborales y que la patronal respete los derechos laborales. Según el grupo focal realizado para este escrito, es necesario que las trabajadoras conozcan los reglamentos internos y los códigos de conducta en los casos de las marcas que cuentan con uno.

41 Monserrat Arévalo y Claudia Monterrosa, de Mujeres Transformando y de MSTM respectivamente, coinciden en esta opinión.

42 El Acuerdo Multifibras (AMF) fue establecido en 1974 para regular el comercio global de productos textiles y de confecciones. Bajo el AMF, Canadá, EE UU y la Unión Europea podían establecer límites, llamados cuotas, sobre la cantidad de artículos de indumentaria y textiles hechos en el extranjero que podía entrar en sus países de cualquier otro país productor específico. Desde 1974, se aplicaron cuotas a 73 países en el Sur global, mayoritariamente en Asia. En 1995 entró en vigencia el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido de la OMC, bajo el cual las cuotas fueron eliminadas en cuatro etapas durante un período de diez años y eliminadas el 31 de diciembre de 2004. Red de Solidaridad con la Maquila.

43 Carolina Quinteros, entrevista realizada en febrero de 2012.

De igual manera demandan que les den permiso para asistir al Seguro Social sin que se les descuente de su salario. A algunas trabajadoras embarazadas las han despedido cuando vuelven de la licencia por maternidad. También reclaman que hay indiferencia ante los accidentes de trabajo de las operarias, generalmente no se cuenta con botiquín de primeros auxilios.

A la fecha, las trabajadoras son obligadas a comprar sus herramientas de trabajo elementales como picos o pinzas para cortar hilos, tijeras, tirro, pero estos instrumentos deberían ser proporcionados por la patronal.

El rol del Ministerio de Trabajo nuevamente es cuestionado. Aseguran que cuando llegan las inspecciones del Ministerio de Trabajo les avisan a las empresas para que todo esté en orden⁴⁴. Además, que el Ministerio no presenta grandes cambios en la función de inspección. Algunos inspectores están perjudicados en contra de las personas sindicalistas⁴⁵.

Agrega que se necesitan reformas para evitar que las empresas firmen convenios con las AFP para pagar en cuotas la deuda de las cotizaciones de las empresas. Esto afecta a las trabajadoras porque cuando la persona trabajadora se quieren jubilar o cobrar una incapacidad por enfermedad, no puede recibir su prestación. “La maquila Primo se fue debiendo medio millón en prestaciones, el dueño huyó y no pagó. Algunas trabajadoras incluso perdieron sus casas, porque la patronal no pagaba las cuotas de los préstamos bancarios que descontaba al personal”⁴⁶.

Otro problema es que por la burocracia de la Fiscalía General de la República y Procuraduría General de la República, otros acreedores de las empresas se adelantan a hacer los cobros y luego las prestaciones de las trabajadoras ya no pueden hacerse efectivas⁴⁷.

En cuanto a la efectividad de los códigos de conducta de las marcas transnacionales, según la experiencia de la Ocean Sky, los códigos de conducta no contribuyen a mejorar las condiciones laborales. Igual opinión sostienen dirigentes sindicales como Marta Zaldaña, quien opina que algunos códigos de conducta de las marcas transnacionales incluso tienen regulaciones inferiores a las leyes nacionales, además en la mayoría de casos no son conocidos por las trabajadoras. “El problema real es que tenemos leyes que no se aplican y la tutela de las instituciones del Estado responsables de hacerlas cumplir es muy débil”.

“Los auditores corporativos regularmente visitan la fábrica Ocean Sky. En un período de 5 meses, desde mayo hasta la primera semana de octubre de 2010, auditores de Reebok, Puma, Old Navy, Columbia, y otras marcas visitaron la fábrica. Algunas veces los auditores no hablan con las trabajadoras pero se enfocan a inspeccionar las líneas de producción, controlando la calidad, otras veces los auditores tratan de hablar con las trabajadoras⁴⁸. Aunque según analistas de maquila, como Carolina Quinteros, a veces las empresas transnacionales han tenido más efectividad que el Estado para presionar a las

44 Claudia Monterrosa, integrante de la Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Maquila.

45 Aracely Martínez, Sindicato General de Costureras, entrevista en febrero de 2012.

46 Idem.

47 Idem.

48 Informe del estudio realizado en la maquila OCEAN SKY, Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos y Mujeres Transformando, El Salvador. 2011.

maquilas para que mejoren las condiciones de trabajo; es positivo considerar que las compañías transnacionales hagan ese monitoreo. Lamentablemente no todas las fábricas acatan esas recomendaciones de las transnacionales.

Lo que sí ha funcionado para mejorar las condiciones de trabajo en la maquila, es la organización de las trabajadoras, por lo que es importante que el Ministerio de Trabajo promueva la difusión de los derechos laborales entre el sector laboral.

En palabras de Carolina Quinteros, las organizaciones de mujeres también han aportado mucho mediante propuestas legales para penalizar la apropiación indebida de las prestaciones del ISSS y AFP, la prohibición de pruebas de embarazo como requisito de contratación o permanencia en el empleo y la Ley de Prevención de Riesgo en los Centros de Trabajo; todo esto ha permitido instrumentos a favor de los derechos de las trabajadoras, aunque lo más importante es que estas leyes se apliquen de manera efectiva para el respeto de los derechos laborales en la maquila salvadoreña.

Según la Directora de Mujeres Transformando, una medida a proponer a escala regional es que los salarios en la maquila se homologuen para fortalecer la defensa de los derechos laborales y se resta fuerza a la amenaza de las empresas que se marcharían a otros países cuando se les reclama que hagan cumplir el marco legal en el ámbito laboral, ya que a pesar de los esfuerzos gubernamentales y de las ONG's el trabajo en la maquila en general es muy precario, con salarios bajos y condiciones de trabajo inadecuadas.

Fuentes consultadas

- * Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. *Análisis de la Política de Inversión El Salvador*, 2010.

- * Informe del estudio realizado en la maquila OCEAN SKY, Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos y Mujeres Transformando, El Salvador. 2011.
- * Memoria de Labores de CAMTEX, 2011.
- * Memoria de Labores del Ministerio de Trabajo 2010- 2011.
- * Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana Informe de SOMO | Julio 2011.
- * Informe de Coyuntura Económica 2011, FUSADES.

Entrevistas

- * Carolina Quinteros, analista en tema de maquila y económicos.
- * Aracely Martínez, Secretaria General del Sindicato de Costureras
- * Claudia Monterrosa, Mesa Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de Maquila
- * Monserrat Arévalo, Directora de Mujeres Transformado
- * Anita Calderón de Buitrago, Viceministra de Anita Calderón de Buitrago.
- * Marta Zaldaña, Secretaria General de FEASIES

Sitios web de

- * www.camtex.org
- * <http://www.epridex.org>
- * <http://www.mh.gob.sv/>
- * <http://observatoriolaboral.ormusa.org/>
- * <http://es.maquilasolidarity.org/>
- * http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=6374&idArt=3514582
- * <http://www.bcr.gob.sv>

Mujeres jóvenes y empleo en El Salvador

Silvia Rubio

La juventud es una etapa de la vida marcada por cambios biológicos, pero también sicosociales, siendo uno de los principales la incorporación al mundo del trabajo, que se convierte en una vía para lograr la autonomía personal y la participación en la sociedad. Sin embargo, las personas jóvenes enfrentan en este proceso dificultades tales como: la falta de experiencia, falta de formación o formación inadecuada para responder a las exigencias de los puestos de trabajo, poco o nulo capital social, ausencia de políticas públicas que les faciliten este tránsito y la existencia de prejuicios sobre lo que significa ser joven, entre otras. La situación para las mujeres jóvenes es particularmente difícil, puesto que en muchas ocasiones tienen una doble desventaja: ser joven y ser mujer.

En este documento se aborda la problemática del empleo (o falta de este) entre las mujeres jóvenes. En un primer apartado se toca de manera teórica la problemática del empleo juvenil en forma general y el de las mujeres jóvenes en forma particular. En un segundo apartado se presentan datos que describen la situación del empleo de las mujeres jóvenes. Posteriormente, se describen y valoran las principales políticas públicas orientadas al fomento del empleo. Finalmente, se plantean algunas conclusiones.

1. Empleo juvenil y género

La definición de la etapa de juventud no es sencilla, puesto que la misma atiende a consideraciones biológicas, sociales, culturales y económicas. Las Naciones Unidas, en el marco de la celebración del Año Internacional de la Juventud (1985), adoptó como límites etarios el intervalo entre 15 y 24 años, inclusive, para definir la juventud.

Desde el ámbito de la salud, la juventud abarca desde la aparición de los cambios puberales hasta llegar a la madurez sexual. Al incorporar aspectos sicosociales y económicos, la juventud se define como el período en el que el individuo es capaz de reproducir la especie humana y termina cuando adquiere la capacidad de reproducir la sociedad. A estos aspectos debe sumarse el reconocimiento de que la juventud no es homogénea, y por tanto si bien la edad es un dato importante, no es único, puesto que las edades tienen valores distintos en sociedades, estratos socioeconómicos, culturas o zonas rurales o urbanas.

De manera concreta, en Latinoamérica existen jóvenes que viven en la pobreza y son víctimas de la exclusión social y económica, teniendo que ocuparse a edades tempranas de la subsistencia. A partir de la adolescencia en muchos países se legitima su responsabilidad de brindar aportes económicos, lo que en ausencia de redes sociales y estructuras sociales de apoyo es una tarea particularmente difícil. También la condición de género tiene influencia en la vida de hombres y mujeres jóvenes, debido a los roles que les son asignados que en muchas ocasiones limitan su potencial de desarrollo (OIJ, 2008).

La inserción laboral de las personas jóvenes es un elemento clave como el paso a la vida adulta, puesto que la obtención de ingresos es un elemento indispensable para eliminar la dependencia respecto a los padres y el establecimiento de un hogar propio. En un contexto de economía de mercado la valoración de las personas está ligada a su contribución al desarrollo material, por lo que el trabajo brinda integración social, legitimidad y reconocimiento. El mundo del trabajo también

facilita el desarrollo interpersonal a través del establecimiento de contactos y la integración de redes. En resumidas cuentas, el trabajo es un eje de integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor de progreso material, por lo que la inserción laboral juvenil puede verse como un elemento determinante para la inclusión social en el corto y largo plazo (CEPAL/OIJ, 2003).

El tema de la promoción del empleo juvenil es tan relevante que se ha planteado como una de las metas de los Objetivos del Milenio, concretamente la meta 16: “En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionan a los jóvenes un trabajo digno y productivo”, que forma parte del objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”. Siendo el indicador correspondiente la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años, por sexo y total.

También, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes establece el derecho al trabajo. En la Convención, los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias para generar condiciones que permitan a la juventud capacitarse para acceder o crear un empleo. En relación a las condiciones de trabajo, la Convención establece que la población joven tiene derecho a la igualdad de oportunidades y trato en aspectos de inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas de primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a jóvenes temporalmente desocupados (OIJ, 2005).

En la realidad se observa que existen dificultades para la inserción de las personas jóvenes en el mundo del trabajo. De hecho aspectos ligados a la economía son una de las principales preocupaciones de la población joven de El Salvador; según la Encuesta Nacional de Juventud 2008, el 44.9% de la población joven ubica problemáticas de tipo económico entre aquellas más relevantes del país (IUDOP/UCA, 2008)⁴⁹.

Las mujeres jóvenes enfrentan dificultades particulares para acceder al empleo. Algunos datos provienen de encuestas de la OIT referidas a la transición de la escuela al trabajo, las cuales muestran que en muchos países la transición hacia la vida laboral de las jóvenes es mucho más difícil y prolongada que la de los jóvenes. Entre los factores que explican este fenómeno se encuentran: limitados mecanismos de intermediación laboral; preferencias de los empleadores para contratar hombres y no mujeres jóvenes, siendo una de las razones la percepción general de que al casarse y tener hijas o hijos serán menos productivas o dejarán de trabajar; el escaso valor que se atribuye a las aportaciones económicas de las mujeres y las opiniones prevalecientes en relación a considerar el ingreso de las mujeres tan solo el segundo o tercer ingreso familiar (OIT, 2012).

También debe tenerse en cuenta que durante muchos años los quehaceres domésticos han sido considerados una labor femenina y un obstáculo para el empleo de las mujeres jóvenes, incluso en Europa, es mucho más alta la proporción de mujeres que piensan que hacen más trabajos en el hogar de los que

49 En la categoría economía (44.9%) se agrupan los siguientes puntos: Pobreza (18.0%); economía (13.8%); desempleo (9.9%); alto costo de la vida (2.1%). Problemas de seguridad (42.9%), que incluyen: delincuencia (20.9%), violencia (12.8%), maras (9.2%); problemas de situación política (12.2%): la política (2.4%); mala política gubernamental, el gobierno (2.0%); corrupción (1.2%); otros problemas (6.6%).

les corresponden. En América Latina, casi el 30% de las mujeres que no estudia realiza únicamente tareas domésticas y se ocupa de responsabilidades familiares. En el caso de los jóvenes, sin embargo, ninguno de los que no trabajan ni estudian realizan quehaceres domésticos. El embarazo a temprana edad es otro de los obstáculos que restringe el acceso a empleos productivos, debido a la desigual distribución del trabajo dentro del hogar, mayor carga financiera y menores posibilidades de tener un ingreso decente (OIT, 2012).

Uno de los principales desafíos es abordar la segregación laboral, que consiste en la división de empleos considerados masculinos y femeninos, lo que provoca que las jóvenes no puedan aprovechar las oportunidades de formación debido a las limitaciones de ingreso, la discriminación en el momento de selección y el estereotipo de género. En ocasiones se alienta a las jóvenes a capacitarse en ocupaciones de naturaleza “femeninas”, aunque existan otras opciones con mayores niveles de retribución y posibilidades de ascenso social (OIT, 2012).

Otro aspecto relevante que debe mencionarse es que investigaciones sobre género y salarios muestran que (en general) los hombres piden ocho veces más dinero que las mujeres, lo que mostraría que las jóvenes deben capacitarse para aprender a negociar y fortalecer su autoestima. Cuando las mujeres jóvenes encuentran un empleo suele ser con una retribución menor y en la economía informal, en empleos de baja cualificación y que implican una mayor inseguridad laboral, con falta de acceso a la formación, a la seguridad social y a otros recursos, lo que hace que sean más vulnerables a la pobreza y exclusión. Estos factores hacen que las tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral sea inferior entre las mujeres jóvenes que entre los hombres (OIT, 2012).

Reconociendo las dificultades específicas que enfrentan las mujeres trabajadoras, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes establece que los Estados Parte deben adoptar medidas de política pública y legislación necesarias para suprimir las formas de discriminación contra la mujer joven en el ámbito laboral (OIJ, 2005).

2. Empleo de las mujeres jóvenes en El Salvador

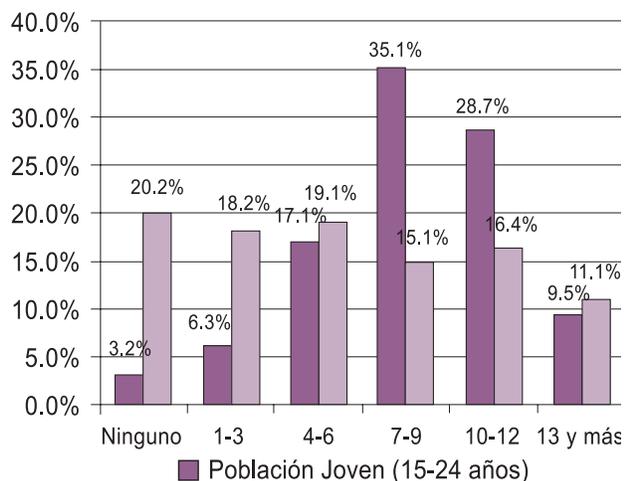
En este documento se adoptará como definición de población joven, la propuesta formulada por Naciones Unidas, que considera a aquellas personas entre 15 y 24 años de edad, inclusive. Conforme a este criterio, en El Salvador la juventud está conformada por 1,271,906 personas que constituyen el 20.6% de la población total, siendo el 49% hombres y 51% por mujeres (DIGESTYC, 2010). A continuación se presentan cinco hechos en relación al empleo de las mujeres jóvenes en El Salvador.

Hecho 1: La población joven tiene mayores niveles de escolaridad que sus antecesores. Sin embargo, estas oportunidades se distribuyen de manera desigual entre hombres y mujeres. Los hombres jóvenes alcanzan mayores niveles de educación.

La población joven tiene mayores oportunidades de educación que sus antecesores, tal como muestra el Gráfico 1, existe un mayor porcentaje de población joven que ha logrado finalizar el segundo ciclo de educación primaria y de bachillerato que la población mayor de 25 años. En el Gráfico 2, se muestran los años de escolaridad por sexo entre la población joven, se evidencia que un mayor porcentaje de hombres que de mujeres logran educación entre 10 y 12 años y 13 años

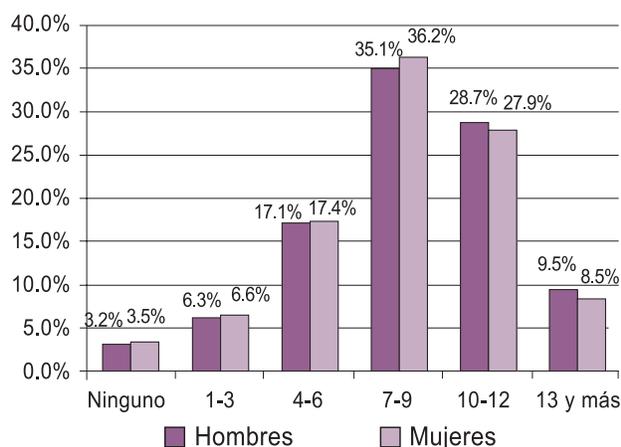
y más. Esto implica que existen patrones de especialización dentro de los hogares (ya sea el de origen o el propio que se ha conformado), que privilegian la educación de los hombres en los niveles más altos.

Gráfico 1. Población según años de educación aprobados -2010



Fuente: Elaboración propia con información de DIGESTYC 2010.

Gráfico 2. Años de escolaridad aprobados entre la población joven (15-24 años) por sexo. 2010



Fuente: Elaboración propia con información de DIGESTYC 2010.

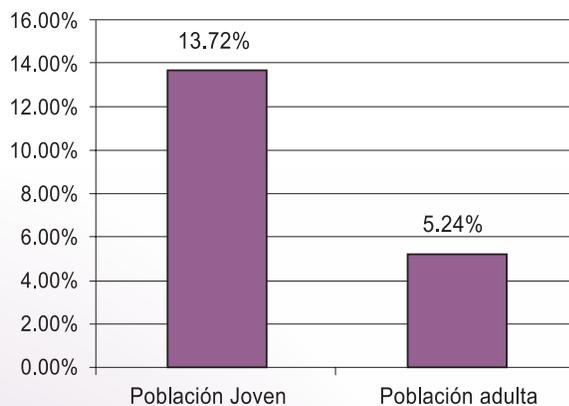
Hecho 2: Pese a los mayores niveles de educación alcanzados por la población joven, las tasas de desempleo son mayores que entre la población adulta. Por género, las mujeres jóvenes presentan mayores tasas de desempleo que los hombres jóvenes.

Tal como muestra el Gráfico 3, la tasa de desempleo entre la población joven es más del doble de la que presenta la población adulta. Las dificultades de la inserción laboral pueden explicarse, por un lado, por factores de oferta tales como: formación no adecuada a las exigencias de contratistas; redes sociales limitadas; también, contrariamente a lo que podría pensarse el uso de nuevas tecnologías no elimina el valor de la experiencia en el mundo laboral. Por el lado de la demanda, los factores influyentes son: en los períodos de lento crecimiento de la economía la variable de ajuste son las personas jóvenes, por dos razones: primero porque al tener menor antigüedad en el puesto de trabajo los costos de indemnización son menores, y segundo, porque en ocasiones las empresas tratan de mantener en el empleo a quienes tienen una familia y en muchos casos los jóvenes no han formado una. Por otro lado, existen problemas de información, los contratistas encuentran dificultades para constatar las habilidades de las personas jóvenes debido a que su experiencia laboral previa es nula o muy escasa (Weller, 2006).

Por su parte, el Gráfico 4, indica que las tasas de desempleo son mayores entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes. Esta situación es inversa a la que presentan hombres y mujeres que están en la adultez, puesto que en la etapa adulta son los hombres quienes tienen mayores tasas de desempleo. Las razones de este fenómeno pueden deberse

a que las mujeres jóvenes se encuentran en etapa reproductiva y por tanto puede percibirse que tendrán un menor rendimiento laboral o dejarán el trabajo para dedicarse al cuidado de las hijas e hijos.

Gráfico 3. Tasa de desempleo entre población joven y adulta 2010



Fuente: Elaboración propia con datos de DIGESTYC 2010.

Gráfico 4. Tasa de desocupación entre población joven y adulta por sexo. 2010



Fuente: Elaboración propia con datos de DIGESTYC 2010.

La rama de actividad económica es definida por la DIGESTYC como el sector de la economía dentro de la cual la persona ejerce la ocupación. Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, revisión 3), del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales de las Naciones Unidas del año 1989 (DIGESTYC, 2010).

Los datos de la Tabla 1 muestran que las ramas de actividad económica en las que se insertan mayoritariamente las mujeres jóvenes son: industria manufacturera, comercio, hoteles y restaurantes, y servicios domésticos. En cambio los hombres jóvenes se insertan mayoritariamente en agricultura, pero comparten con las mujeres la inserción en comercio, hoteles y restaurantes e industria manufacturera.

Las categorías ocupacionales muestran la relación entre una persona económicamente activa y su empleo, es decir, si la persona es patrona, trabajadora por cuenta propia, asalariada, trabajador familiar no remunerado, aprendiz o trabaja en servicio doméstico.

La Tabla 2 muestra de manera clara que las mujeres jóvenes se insertan fundamentalmente en categorías ocupacionales con condiciones laborales precarias, tales como: trabajadoras por cuenta propia, servicio doméstico, familiar no remunerado y asalariadas temporales; en conjunto estas categorías suman 61.6% de las mujeres ocupadas. Los hombres jóvenes también se insertan mayoritariamente en categorías ocupacionales precarias, pero su participación en servicios domésticos es muy baja, puesto que la realización de estas tareas se ha considerado que corresponde a las mujeres.

La población salvadoreña, tanto hombres como mujeres, se enfrenta a condiciones laborales precarias. Pero, en el caso de las mujeres se agudizan debido a la existencia de patrones de discriminación por razones de género que se evidencian, por ejemplo, en la existencia de brechas salariales, es decir, remuneraciones diferentes entre hombres y mujeres.

En 2010, para el caso, los hombres tenían

salarios promedios de US\$292.06 y las mujeres de US\$246.70, lo que implica que en promedio el salario de las mujeres representaba el 84.5% del salario de los hombres⁵⁰.

Otra muestra de la discriminación hacia las mujeres son los mayores niveles de informalidad que enfrentan, entre los hombres la informalidad es 43.7%, pero entre las mujeres es 57% (DIGESTYC, 2010).

Tabla 1. Empleo de población joven por rama de actividad económica y sexo, 2010

Rama de Actividad económica	Hombres jóvenes		Mujeres jóvenes	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	118,987	38.4%	11,301	6.8%
Pesca	4,165	1.3%	305	0.2%
Explotación, Minas y Canteras	564	0.2%	0	0.0%
Industria Manufacturera	46,663	15.1%	30,366	18.4%
Suministro de Electricidad, agua y gas	871	0.3%	267	0.2%
Construcción	23,336	7.5%	795	0.5%
Comercio, hoteles y restaurantes	67,921	21.9%	70,499	42.7%
Transportes, almacenamientos y comunicaciones	15,405	5.0%	1,620	1.0%
Intermediación Financiera e Inmobiliaria	11,591	3.7%	7,286	4.4%
Administración, pública y defensa	8,847	2.9%	1,684	1.0%
Enseñanza	2,079	0.7%	3,713	2.3%
Servicios comunales, sociales y de salud	8,487	2.7%	14,987	9.1%
Hogares con servicios doméstico	744	0.2%	22,178	13.4%
Otros	0	0.0%	0	0.0%
Totales	309,660	100.0%	165,001	100.0%

Fuente: Elaboración propia con información de DIGESTYC 2010.

Tabla 2. Empleo en población joven por rama de actividad económica y sexo, 2010

Categoría ocupacional	Hombres		Mujeres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Patrono	2,818	0.91%	864	0.52%
Cuenta propia	33,578	10.84%	25,598	15.51%
Cooperativista	53	0.02%	0	0.00%
Familiar no remunerado	60,504	19.54%	29,121	17.65%
Asalariado permanente	105,338	34.02%	62,531	37.90%
Asalariado temporal	103,300	33.36%	24,777	15.02%
Aprendiz	3,473	1.12%	0	0.00%
Servicio Doméstico	560	0.18%	22,110	13.40%
Otros	36	0.01%	0	0.00%
Totales	309,660	100.00%	165,001	100.00%

Fuente: Elaboración propia con información de DIGESTYC 2010.

50 No se tiene información del dato por edades, únicamente del total.

Otro indicador que permite examinar la existencia de discriminación en el mercado de trabajo por razones de género es la segregación ocupacional, es decir, la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones diferenciadas, que se consideran más adecuadas de acuerdo a los roles de género establecidos. Se dice que una rama de actividad económica (o categoría ocupacional) es femenina si más del 50% de las personas ocupadas en ella son mujeres. En caso contrario, se dice que la rama de actividad económica es masculina. En condiciones de equidad se esperaría que todas las ramas de actividad económica estuvieran equilibradas y contarán con el 50% de participación de hombres y el 50% de participación de mujeres. Esto se muestra en las Tablas 3 y 4.

La Tabla 3 muestra que entre la población joven las ramas de actividad económica que están feminizadas son la enseñanza, los servicios comunales sociales y de salud y los hogares con servicios domésticos. Todas estas actividades están ligadas a actividades de cuidado y reproducción, por lo que puede hablarse de la extensión de los roles domésticos al ámbito social.

La rama de servicios domésticos (en la que labora el 13.4% de las mujeres ocupadas), es la actividad con menores salarios y mayores niveles de informalidad de toda la economía. En la rama de servicios comunales, sociales y de salud trabaja el 9.1% de las mujeres ocupadas jóvenes, la rama tiene un nivel salarial intermedio y la informalidad es 48.1%. En la enseñanza, los niveles de informalidad son muy bajos (0.4%), pero únicamente laboran 2.3% del total de mujeres ocupadas.

El mayor porcentaje de mujeres (42.7%) trabaja en la rama de comercio, hoteles y restaurantes, caracterizada por altos niveles

de informalidad (71%). En esta rama existen mayores niveles de equidad entre hombres y mujeres, puesto que la participación de ambos es similar; sin embargo, es una “equidad hacia abajo” puesto que las condiciones laborales son precarias. Para las personas que se encuentran en la adultez, la rama es femenina.

Lo contrario sucede con la industria manufacturera que inicia siendo para la etapa de juventud una rama de actividad económica masculina, pero luego se convierte en equitativa. La rama de actividad “otros”, muestra también niveles de equidad y salarios muy por encima de los que muestran el resto de actividades económicas, aquí se incluyen organismos extraterritoriales y la población que se inserta no llega ni siquiera a una décima porcentual.

Las ramas de actividad económica masculinas son: Administración Pública y Defensa; Servicios de Electricidad, Agua y Gas; Minas y Canteras; Pesca; Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca. Debe notarse que las primeras dos ramas de actividad económica son las que presentan menores niveles de informalidad y los mayores salarios de la economía.

Considerando las categorías ocupacionales que se muestran en la Tabla 4, nuevamente aparece como categoría feminizada los servicios domésticos. Llama la atención la categoría de familiares no remunerados, puesto que para las personas que se encuentran en la juventud es una categoría masculinizada, en la adultez se vuelve femenina. Es importante destacar también la brecha existente entre las proporciones de mujeres y hombres patronos, tanto en el período de juventud como en la edad adulta y que estaría mostrando limitaciones existentes para el acceso a la propiedad y al financiamiento para las mujeres jóvenes.

Tabla 3. Ramas de actividad económica femeninas y masculinas por población joven y población adulta

Ramas de actividad económica	Población joven		Población adulta		Salario promedio	Informalidad
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Otros	0	0	52.55%	47.4%	2376.0	0.0%
Administración, pública y defensa	16.0%	84.0%	30.9%	69.1%	489.95	0.6%
Enseñanza	64.1%	35.9%	69.3%	30.7%	483.12	0.4%
SS. de Electricidad, agua y gas	23.5%	76.5%	11.0%	89.0%	414.79	6.8%
Intermediación Financiera e Inmobiliaria	38.6%	61.4%	32.4%	67.6%	364.14	12.9%
Transportes, almacenamiento y com.	9.5%	90.5%	10.8%	89.2%	349.12	42.8%
Construcción	3.3%	96.7%	3.5%	96.5%	277.36	58.6%
Servicios comunales, sociales y de salud	63.8%	36.2%	67.1%	32.9%	286.96	48.1%
Comercio, hoteles y restaurantes	50.9%	49.1%	62.7%	37.3%	266.25	71.0%
Minas y Canteras	0.0%	100.0%	21.8%	78.2%	248.66	32.0%
Ind. Manufacturera	39.4%	60.6%	51.0%	49.0%	235.81	42.9%
Pesca	6.8%	93.2%	15.6%	84.4%	182.49	84.9%
Agric. Ganadería, Caza y Silvicultura	8.7%	91.3%	11.6%	88.4%	129.73	67.2%
Hogares con servicios doméstico	96.8%	3.2%	92.4%	7.6%	124.62	95.9%

Fuente: Elaboración propia con información de DIGESTYC 2010.

Tabla 4. Categorías ocupacionales femeninas y masculinas por población joven y población adulta

Ramas de actividad económica	Población joven		Población adulta		Salario promedio
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Patrono	23.47%	76.53%	30.15%	69.85%	685.19
Otros	0.00%	100.00%	39.29%	60.71%	414.51
Asalariado permanente	37.25%	62.75%	39.31%	60.69%	340.62
Cuenta propia	43.26%	56.74%	53.60%	46.40%	218.25
Asalariado temporal	19.35%	80.65%	19.74%	80.26%	158.14
Aprendiz	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%	90.48
Servicio Doméstico	97.53%	2.47%	92.37%	7.63%	124.87
Cooperativista	0.00%	100.00%	0%	0%	60
Familiar no remunerado	32.49%	67.51%	61.27%	38.73%	39.39

 Ramas de actividad económica con mayores niveles de equidad/ categorías ocupacionales

 Ramas de actividad económica femeninas/categorías ocupacionales

 Ramas de actividad económica masculinas/categorías ocupacionales

Fuente: Elaboración propia con información de DIGESTYC 2010.

Las principales medidas que se desarrollan desde el Estado para el fomento del empleo juvenil son las siguientes: Formación profesional, intermediación laboral, fomento del emprendedurismo.

Para fomentar el Empleo Juvenil el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional realiza dos programas orientados a la población entre 16 y 25 años. El Programa Empresa Centro y el Programa de Habilitación para el Trabajo (INSAFORP, 2012).

El Programa Empresa Centro se desarrolla a través de la combinación de práctica en empresas (aprendizaje), con una formación complementaria en los centros de formación con enfoque de competencias. El proceso formativo se desarrolla a tiempo completo, con un enfoque de competencias. INSAFORP ha desarrollado Sistemas de Monitoreo con orientación a impacto, sus datos señalan que la inserción laboral de las personas que participan en el Programa es del 73% (INSAFORP, 2012). Los resultados del Programa Empresa Centro se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Ejecución del Programa Empresa Centro. Período 2010-2011

Nº	Carreras	Total	%	Mujeres	Hombres
1	Administrador Técnico de Empresas Industriales	140	17%	88	52
2	Asesor de Sala de Ventas	128	15%	90	38
3	Mecánico Automotriz	80	10%	0	80
4	Asesor de Ventas	61	7%	31	30
5	Mecánico Tornero Fresador	54	6%	0	54
6	Mecánico Automotriz de Servicio Rápido	52	6%	1	51
7	Electricista de Cuarta Categoría	50	6%	4	46
8	Electricista Industrial	44	5%	0	44
9	Mecánico Automotriz Motor Gasolina	44	5%	1	43
10	Mecánico Soldador	35	4%	0	35
11	Mesero Bartender	26	3%	14	12
12	Mecánico de Mantenimiento y Reparación de Computadoras	22	3%	4	18
13	Camarero	21	3%	14	7
14	Electricista Automotriz	20	2%	1	19
15	Mecánico de Mantenimiento Industrial	20	2%	0	20
16	Supervisor de Producción de Empresas Industriales	14	2%	8	6
17	Fontanero	12	1%	0	12
18	Supervisor de Línea de la Confección Industrial	11	1%	9	2
	Total	834	100.00%	265	569
	% Por género	100.00%		32%	68%

Fuente: INSAFORP, 2012.

Los datos evidencian que existe una brecha en el acceso de las mujeres a este programa. Además, las carreras a las que asisten las mujeres se enmarcan dentro de los roles tradicionales de las mujeres, tales como ventas, meseras o asistentes administrativas. Pese a ello, tímidamente se están rompiendo las brechas con 3 mujeres que eligieron carreras ligadas a la mecánica o electricidad automotriz. INSAFORP ha venido desarrollando esfuerzos para incorporar el enfoque de género en sus programas, a manera de ejemplo, el 30 de enero de 2012 se desarrolló una jornada sobre equidad de género que incluyó al Consejo Directivo y al personal de la Institución.

Sin duda, hacen falta más esfuerzos para incorporar el enfoque de género como eje transversal dentro de la institución. Pero también es cierto que se requieren, por un lado, acciones previas al ingreso de las mujeres jóvenes a los centros de capacitación que contribuyan a su empoderamiento y a romper con esquemas de pensamiento y comportamiento de origen patriarcal que las conducen a ajustarse a un estereotipo

de mujer. Por otro lado, también se requiere sensibilizar a empresas y población en general como personas consumidoras de bienes y servicios para brindar reconocimiento a las mujeres que se desempeñan en tareas que tradicionalmente les han sido vedadas en razón de su sexo.

El otro programa de INSAFORP orientado a la promoción del empleo juvenil es el de Habilitación para el Trabajo, que consiste en brindar cursos cortos de formación profesional a su población objetivo: desempleadas o subempleadas; mujeres jefas de hogar y madres solteras; grupos en riesgo social; personas trabajadoras activas o cesantes con necesidades de reconversión laboral; trabajadores de microempresas.

El objetivo de este programa es desarrollar competencias laborales iniciales para contribuir a la inserción social y productiva a través del empleo o del autoempleo. De manera explícita, INSAFORP incorpora como una medida la formación de mujeres en ocupaciones no tradicionales (INSAFORP, 2012).

Tabla 6. Ejecución del Programa Hábil. Período 2010-2011

Área ocupacional	Total	% área	Mujeres	Hombres
Emprendedurismo y Gestión Empresarial	24,545	38	12,172	12,373
Estética y Belleza	8,101	12	7,931	170
Turismo y Gastronomía.	7,962	12	6,139	1,823
Informática Aplicada	5,957	9	2,353	3,604
Artesanías	4,367	7	4,101	266
Mecánica Automotriz.	3,820	6	103	3,717
Electrónica	2,971	4	677	2,294
Confección prendas de Vestir.	2,844	4	2,523	321
Electricidad.	2,890	4	66	2,824
Mecánica Industrial.	1,157	2	41	1,116
Construcción.	508	1	124	384
Elaboración Productos para Limpieza.	709	1	388	321
Tecnología de Procesamiento	82	0	49	33
Agrícola	205	0	50	155
Carpintería	34	0	3	31
Total	66,152	100	36,720	29,432
% Por género			56%	44%

Fuente: INSAFORP, 2012.

La Tabla 6 muestra que en el período se han capacitado a 66,152 personas, siendo la mayoría mujeres (56%). Aunque la mayoría de mujeres ha recibido capacitaciones conforme a roles tradicionales: estética y belleza, turismo y gastronomía, confección de prendas de vestir e informática aplicada, se observa un número importante de mujeres jóvenes que ha recibido formación en áreas tradicionalmente masculinas, por ejemplo, 677 mujeres se capacitaron en electrónica; 103 en mecánica automotriz.

Sin embargo, debe señalarse que la mayor parte del presupuesto de INSAFORP está destinado a la formación continua (especializar a personas trabajadoras que ya están dentro de las empresas), lo que limita los presupuestos para los programas orientados específicamente a jóvenes. Este hecho está ligado a que el financiamiento de INSAFORP se realiza mediante aportaciones desde el sector privado –parafiscalidad– (Rubio y Valencia, 2010).

El Ministerio de Trabajo, por su parte, a través de la Red Nacional de Empleo brinda servicios de intermediación laboral facilitando el vínculo

entre las personas buscadoras de empleo y empresas demandantes.

Los datos no están disponibles de forma desagregada por edad, así que solamente podrá realizarse el análisis por sexo con los datos de la Tabla 7. Los niveles de colocación son inferiores para las mujeres (11%) que para los hombres (15%). Tanto hombres como mujeres concentran sus solicitudes de empleo en los grupos ocupacionales de técnicos profesionales de nivel medio, empleos de oficina, trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercados, y operarios y artesanos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2011).

Otra vía para apoyar la inserción juvenil en el mundo laboral es el fomento del emprendedurismo, que ha sido desarrollado por CONAMYPE, contando con el apoyo de la cooperación internacional. En estos procesos CONAMYPE ha desarrollado capacidades para la asesoría a jóvenes emprendedoras y para el manejo de fondos. Sin embargo, no se ha logrado la institucionalización de un programa orientado al surgimiento de nuevas empresas.

Tabla 7. Gestión del Empleo. Personas colocadas por sexo y grupo ocupacional 2010

Grupo Ocupacional	Personas Inscritas		Personas colocadas		Eficiencia en la colocación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fuerzas Armadas	174	2	157	3	90%	150%
Personal Directores de Administración Pública, Directores de Empresas, Gerentes	166	146	19	21	11%	14%
Profesionales, Científicos e Intelectuales	1,068	1,083	65	64	6%	6%
Técnicos y profesionales de nivel medio	3,298	3,348	484	387	15%	12%
Empleados de oficina	3,730	5,572	373	497	10%	9%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	7,924	7,744	1,389	893	18%	12%
Agricultores, trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	395	233	42	77	11%	33%
Oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	3,145	1,720	483	253	15%	15%
Operadores de instalaciones máquinas y montadores	2,146	1,323	313	174	15%	13%
Sin clasificarse	3,667	2,083	632	226	17%	11%
Total	25,713	23,254	3,957	2,595	15%	11%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2011.

3. Conclusiones

Con la información recabada pueden establecerse las siguientes conclusiones:

- * Uno de los aspectos claves de la etapa de la juventud es lograr la inserción en el mundo laboral como un mecanismo que permite la autonomía de la persona para lograr una vida independiente y su participación en la vida social. Sin embargo, este tránsito no es automático y la población joven enfrenta limitaciones debido a que puede contar con una inadecuada formación, falta de experiencia, pocas o nulas redes sociales, falta de institucionalidad que facilite su inserción laboral, entre otras.
- * En el caso de las mujeres jóvenes, éstas enfrentan una doble problemática: ser jóvenes y ser mujeres. Por un lado, muchas ingresan al mercado laboral con desventajas previas, menos formación o con formación orientada a prolongar en la esfera social el rol reproductivo y de cuidadora que ejercen en la sociedad. Luego al ingresar al mercado de trabajo se encuentran con limitantes por su género, puesto que se existen sobre ellas suposiciones en relación a las tareas que deben desempeñar y el supuesto conflicto entre maternidad y desempeño laboral.
- * La población joven ha logrado mayores niveles de educación que sus antecesores, pero estas oportunidades educativas no se han distribuido de forma equitativa y los hombres jóvenes logran alcanzar mayores niveles de educación que las mujeres.
- * Mayores oportunidades educativas no se traducen automáticamente en mayores oportunidades de empleo, de hecho las tasas de desempleo juvenil son el doble de las que experimentan las personas adultas. Las tasas de desempleo entre las mujeres jóvenes son superiores a las que experimentan los hombres jóvenes.
- * En porcentajes, las ramas de actividad económica que más absorben el trabajo de las mujeres son: comercio, hoteles y restaurantes, manufactura y servicios domésticos, las cuales presentan altos niveles de informalidad y condiciones laborales precarias.
- * Las desigualdades en el empleo entre hombres y mujeres jóvenes deben evaluarse en un contexto de un mercado laboral que es precario para ambos sexos, pero que tienen particularidades para las mujeres. Se observa el fenómeno de segregación ocupacional, es decir, la concentración de mujeres en ramas de actividad consideradas como “femeninas” y la concentración de hombres en ramas “masculinas”. Las mujeres jóvenes se concentran en las ramas de actividad de enseñanza, servicios sociales, comunitarios y de salud y servicios domésticos, actividades que son extensión a nivel social del rol que se les asigna en los hogares. Con la excepción de la enseñanza, estas actividades se caracterizan por tener bajos salarios y altos niveles de informalidad. En contraste, las ramas de actividad económica “masculinas”, que son servicios de administración pública y defensa, electricidad, agua y gas, intermediación financiera e inmobiliaria, transporte, almacenamiento y comunicaciones, se caracterizan por tener los mayores salarios de la economía y tasas de informalidad menores.
- * Para facilitar el acceso al empleo entre la población joven, el Estado ha desarrollado tres áreas de intervención: la formación profesional, la intermediación laboral y el fomento del emprendedurismo. Si bien en estas medidas se han realizado esfuerzos

para incorporar el enfoque de género, todavía quedan espacios de mejora para facilitar la inserción laboral de las mujeres jóvenes. Por el lado de la oferta, es importante la labor de la educación para romper paradigmas y estereotipos que limitan que las jóvenes desplieguen todo su potencial, esto implica incorporar enfáticamente la educación de género en los programas educativos y en los medios de comunicación social. Por el lado de la demanda, se requiere acciones de sensibilización entre el empresariado y también entre la población en general como consumidora, para evitar los prejuicios que pueden limitar el desempeño de jóvenes mujeres en profesiones que no son tradicionalmente asignadas a su sexo.

Referencias bibliográficas

Boletín Estadístico Anual 2011. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. San Salvador.

CEPAL/OIJ (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Iberoamericana de Juventud). *Juventud e inclusión social en Iberoamérica* (LC/R.2108/E), Santiago de Chile. 2008 P. 21.

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). *“Ejecución, Formación Capacitación”*. [En línea]. [Ref. 22 de Febrero de 2012]. Disponible en: <http://www.insaforp.org.sv/?categoria=1010>

Juventud y Desarrollo 2008: Nuevos Desafíos con las y los jóvenes de Iberoamérica. Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ), Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL), Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) (eds). 2008. 42 págs.

Resultados Generales. Encuesta Nacional de Juventud. Antiguo Cuscatlán: Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP)-Universidad Centroamericana José Simeón Cañas – UCA, 2008. 36 págs.

Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ). *Convención Iberoamericana de Los Derechos de Los Jóvenes*. Badajoz. 11 de Octubre de 2005.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *“Derribar las barreras en el Empleo de Hombres y Mujeres Jóvenes”*. [En línea]. [Ref. 22 de Febrero de 2012]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_098097.pdf

RUBIO, Silvia y VALENCIA, Astrid. Regulación y políticas activas del mercado de trabajo y esquemas de protección a trabajadores y desempleados en El Salvador. En: Weller, Jürgen. *Mercado Laboral y Diálogo Social en El Salvador*. Santiago de Chile: CEPAL, 2010. P. 13-60

Fotografías: Archivo ORMUSA



Las mujeres en el sector servicios

Glenda Vaquerano

1. La división sexual del trabajo

La historia nos enseña que en tiempos remotos, hombres y mujeres se reunían en clanes o tribus para poder sobrevivir. El lugar que ocupaban las mujeres era de gran importancia, debido a que eran ellas criaban a quienes serían los nuevos integrantes de estos pequeños grupos, lo cual resultaba fundamental para la conservación de la tribu. Se entiende que en base a esta actividad la división del trabajo fue delimitándose cada vez más, y resultaba primordial proteger a las mujeres durante el embarazo y los primeros años de vida a niñas y niños. Fue así como los hombres se dedicaron a la caza y las mujeres a la casa. La diferencia consta únicamente de una letra, pero desde la prehistoria se ha ido definiendo el rol de las mujeres, y es así como comenzó a dedicar su vida al desempeño de trabajos domésticos, a la crianza de hijas e hijos, a la recolección de frutos y a la confección de ropa, mientras el hombre era el encargado de buscar el sustento de su familia o de la tribu, por medio de la caza⁵¹.

El mundo ha evolucionado, y después de todos los cambios que se han dado, se puede decir que hoy en día las actividades de las mujeres siguen siendo parecidas a las que realizaban dentro de los clanes. También debemos considerar que la educación de la mujer se ha incrementado y ocupa un papel valioso al contribuir al desarrollo social. Pero ahora las mujeres realizan diferentes tipos de trabajo, por un lado el doméstico como ama de casa, y en el campo laboral en la economía llamada productiva.

A pesar del incremento en la educación formal de las mujeres, y que gran cantidad tiene estudios universitarios, las sociedades del mundo aún separan trabajos para el sexo masculino y para el femenino, a esta distribución se le llama división sexual del trabajo o división genérica del trabajo; esto ha consistido en la diferenciación sobre las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar la actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerando como productivo.

El ámbito reproductivo o doméstico incluye tareas relacionadas con la organización y atención a la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar (lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos e hijas, atención a personas dependientes, etc.). A estas tareas la sociedad no les da valor económico cuando las realiza una “ama de casa”, y generalmente es invisible para las economías nacionales.

El trabajo del ámbito productivo o público abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social; este espacio es ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para los hombres. Lo que tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se ejerce el poder y, por tanto, tienen un valor de cambio, y es visible.

Para muestra del valor que la sociedad y el Estado proporciona al trabajo productivo y

51 El trabajo de la mujer. Capítulo II. catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/.../capitulo1.pdf. última visita el 14 de marzo de 2012.

reproductivo, tenemos la división que realiza el Ministerio de Economía a través de la Dirección General de Estadística y Censos, (DIGESTYC), para el Censo de Población y Vivienda, utilizando las siguientes definiciones para la Población Económicamente Activa (PEA); y Población Económicamente Inactiva (PEI).

La PEA son las personas con edad de 10 años y más vinculadas a la actividad económica, conforman la fuerza de trabajo, ya sea que se encuentren ocupadas, desocupadas pero buscando trabajo, o que buscan trabajo por primera vez; dentro de esta categoría están las personas ocupadas y desocupadas⁵².

La PEI alude a las personas que no trabajaron la semana anterior al día del inicio del censo, no pertenecen a la fuerza de trabajo y no realizan ninguna actividad económica remunerada en dinero o especie. Comprende distintas categorías: Realiza tareas del hogar, personas que están dedicadas exclusivamente a los quehaceres de la casa; estudiantes a tiempo completo; personas jubiladas, pensionadas o rentistas; personas limitadas para trabajar por cuestiones físicas o mentales; personas recluidas o encarceladas; y por otros motivos.

Como podemos observar las mujeres que realizan tareas del hogar son nombradas como desocupadas, es decir, que supuestamente no trabajan ni aportan a la economía productiva; desconociendo la contribución que hacen las mujeres “amas de casa” con su trabajo doméstico a la economía del país. Naciones Unidas y otras voces del movimiento de mujeres y feministas, así como economistas, a escala mundial señalan que se deben de crear cuentas satélites u otras formas de medición

para ubicar el aporte del trabajo doméstico en el mundo.

Con ello a nivel normativo se establece una separación entre el ámbito doméstico y el ámbito público, masculinizando lo productivo que genera riqueza en términos mercantiles, siendo visible social y económicamente, lo que proporciona reconocimiento social y autonomía personal.

Por el contrario, el trabajo reproductivo está feminizado, no genera riqueza, es invisible socialmente, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal y se considera secundario y sin valor. Como es común, son fundamentalmente mujeres las que trabajan en tareas del hogar por largas jornadas, realizando limpieza, cuidando niñas, niños o personas enfermas, atendiendo a personas adultas mayores, realizando labores comunitarias, para lo cual suelen levantarse a las cuatro o cinco de la mañana y acostarse a altas horas de la noche. ¿Entonces, cómo es que no trabajamos y se nos considera económicamente inactivas?

2. Participación económica y laboral de las mujeres

a. Población total por sexo, según EHPM 2010

Para 2010, la EHPM muestra una población total a escala nacional de 6,181,405 habitantes distribuida en 21,040,79 kilómetros cuadrados, con una densidad poblacional de 294 habitantes por km². Para el área urbana el total de la población fue de 3,864,309 habitantes, que representan el 62.5% del total de la población, y el área rural fue de 2,317,095 habitantes, que representa el 37.5% del total de la población⁵³.

52 Ocupada: Personas que en la semana anterior al primer día del censo, trabajaron una hora o más por un pago en dinero, o en especie. La ocupación se capta siguiendo las normas establecidas en la Clasificación Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88). Desocupadas. Personas que no trabajaron la semana anterior al primer día del censo pero deseaban trabajar. Comprende a las personas que buscan trabajo y habían trabajado antes y a las personas que buscan trabajo por primera vez.

53 DIGESTYC. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010, El Salvador, 2011*

Además, el 58.5% de la población es menor de 30 años y la población de 60 años y más, considerada como adulta mayor, representa un 10.4%. Estos índices revelan que la población salvadoreña es bastante joven.

La población total por sexo está condicionada por factores biológicos y ambientales, porque según la DIGESTIC nacen más hombres que mujeres, pero hay una mortalidad mayor entre los primeros que en las segundas. El Censo 2007 reporta una mayor cantidad de mujeres que de hombres, tal como lo muestra la Tabla No. 1; se observa que el 52.7% son mujeres, y que el 47.3% son hombres.

El censo señala que a escala departamental o municipal hay un factor adicional que está influyendo en la composición de sexo por población, se trata de la migración interna, que es diferente por sexo, ya que las áreas urbanas más importantes, en especial de la capital del país, reciben corrientes migratorias provenientes de las áreas rurales; estos flujos de población tienen un componente mayor de mujeres, que tienen más posibilidades de insertarse en la actividad económica en el área urbana, con mayor facilidad que los hombres rurales.

Tabla No. 1
Población total de El Salvador

Total	Hombres	Mujeres	Índice de masculinidad
	Total %	Total %	
6,181,405	47.3%	52.7%	89.9

Fuente: EHPM, 2010.

b. Educación y analfabetismo

La UNESCO define el analfabetismo como la situación de una persona que no posee las habilidades para leer y escribir con comprensión

una frase simple y corta. En el país, un total de 688,724 personas con edades de 10 años y más no saben ni leer ni escribir.

Según la EHPM, las tasas específicas de analfabetismo son: para las mujeres el 15.7%, y para los hombres el 11.3%, a escala nacional. En el área urbana para las mujeres es del 10.9% y para los hombres de 6.3%. En lo rural, para las mujeres es del 25% y para los hombres del 19.6%.

Respecto a los grupos de mayor edad, se registra que en los de 34 años y más la tasa de analfabetismo es de 10.75%, en el rango de población de 19 a 33 años es del 2.09%, mientras en el rango de 10 a 18 años, la tasa es de 0.82%.

En relación a la edad, las tasas específicas de analfabetismo son de: 24.63% para las personas que se encuentran en la edad de 34 años y más; de 7.05% para el rango de población de 19 a 33 años y de 3.09% para el rango de 10 a 18 años. La brecha de analfabetismo para el área urbana es del 8.8% y para el área rural es del 22.2% y en el AMSS es de 5.7%⁵⁴. Respecto a la tasa de asistencia escolar, el 86.7% es el porcentaje de la población que asisten a un centro escolar cuyas edades oscilan entre los 4 a 12 años; un 73.4% de asistencia se encuentra en los rangos de edad de 13 a 18 años y el grupo de edad de 19 a 33, que es el grupo escolar que se mantiene en el sistema educativo a nivel superior, representa un 13.5% de asistencia escolar.

Sobre la escolaridad el promedio a escala nacional es de 6.1 grados; en el AMSS es de 8.2 grados, 7.2 grados para el área urbana y 4.2 para el área rural, siendo esta la que está por debajo del promedio del país.

54 DIGESTYC. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010*, El Salvador, 2011.

A escala nacional la escolaridad promedio por sexo es de 6.2 grados para hombres y 6.1 para las mujeres; en el área urbana, el porcentaje es de 7.4 para los hombres y para las mujeres 7.2; en la zona rural, la de los hombres es de 4.2 y de las mujeres de 4.1 grados.

Los departamentos de la Unión y Morazán son los que muestran el nivel más bajo de escolaridad con 4.4 grados; y la más alta es para San Salvador y La Libertad con 7.7 y 6.6 grados de escolaridad respectivamente, según datos proporcionados por la EHPM 2010.

c. Empleo

En El Salvador la población en edad de trabajar (PET), está definida a partir de los 16 años y es determinada de acuerdo a la situación particular de trabajo de cada país. La EHPM señala que la PET ascendió a 4,127,560 personas, representando dentro de la población total el 66.8%; la Población Económicamente Activa (PEA) está constituida por 2,580,284 personas; de este total el 58.7% está representado por los hombres y el 41.3% por las mujeres.

La PEA revela que el área urbana participa en un 67.0% mientras que la zona rural lo hace en un 33.0%.

Respecto a la tasa global de participación (relación porcentual entre el número de personas que componen la fuerza de trabajo o PEA y el número de personas que integran la PET), para 2010 la EHPM indica un 62.5%, es decir, existen más de 62 personas ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo al mercado laboral por cada 100 personas en edad de trabajar.

La tasa específica de participación, a escala nacional, es de 80.9% para los hombres y de 47.3% para las mujeres; en la zona urbana de

77.9% para los hombres y el 53.7% para las mujeres; en la zona rural, es de 86% para los hombres y de 34.4% para las mujeres.

Del total de la PEA (2,398,478), se encuentra ocupada el 93.0%, mientras que 181,806 personas se encuentran desocupadas, lo que indica una tasa de desempleo de 7.1%. En el área urbana, de la PEA según su condición de empleo, por cada 100 personas, 61 se encontraron plenamente ocupadas; 29 subempleadas y 7 desempleadas.

Respecto a la situación de desempleo, conformado por la población en edad de trabajar y con disposición de hacerlo, pero que no encuentra trabajo, para 2010 se encontraban en situación de desocupadas 181,806 personas a escala nacional, lo que representa una tasa de desempleo de 7.1%. Esta tasa en el área urbana es de 6.8% y en el área rural de 7.6%; en el AMSS la tasa de desempleo se ubica en 6.6%. El 8.4% es para hombres, y la tasa de desempleo entre las mujeres es de 5.1%. Respecto a los grupos de edad de 16 a 29 años se registró una tasa de desempleo de 11.6%, a diferencia del grupo de 30 a 44 años que reflejó una tasa de 4.7%; por lo que puede concluirse que el desempleo es mayor en la población más joven.

Sobre la situación de subempleo, de acuerdo con la EHPM, son aquellas personas ocupadas que tienen dificultad para trabajar un número determinado de horas semanales, así como para obtener una retribución que alcance al menos, el salario mínimo. Se clasifica en subempleo visible o por jornada, y se refiere a aquellas personas que estando ocupadas, trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria; e invisible o por ingresos, las personas que trabajando 40 horas semanales o más obtienen un ingreso menor al salario mínimo vigente⁵⁵. La tasa de subempleo urbana que excluye el trabajo doméstico,

55 DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010, El Salvador, p. 11.

según los resultados obtenidos para 2010 es de 28.9%; de esta proporción el 6.3% se ubica en subempleo visible o por jornada y el 22.6% en subempleo invisible o por ingresos.

En El Salvador, entre 1995 y 2006 aumentó levemente la tasa neta de participación total, pasando de un 50.8% a 52.6%. Sin embargo, la tasa femenina se incrementó de 33.8% a 40.4%, al igual que la tasa específica de participación de la mujer en la actividad económica con respecto al hombre que alcanzó el 41.4% (PNUD, 2008: 345).

Paralelamente, la tasa de desempleo ha tenido una tendencia a la disminución tanto para hombres como para mujeres, pasando en el caso de las mujeres de 8.7 (1995) a 9.1 (2000) hasta llegar en 2006 a 8.5%, la cual comparada con la tasa de desempleo masculino (3.9%) es significativamente mayor.

d. Ingresos

El ingreso promedio mensual de los hogares a escala nacional es de \$479.15. Para el área urbana es de \$570.68 y en el área rural es de \$304.75, lo que indica que las condiciones de vida de los hogares del área rural están por debajo de las condiciones en las que viven en el área urbana. En el AMSS para 2010 fue de \$657.76, por lo que no es de extrañar que haya mucha migración del resto de departamentos hacia San Salvador.

El ingreso promedio de la población ocupada en el país es de \$295.64; los hombres perciben un ingreso promedio de \$308.19; mientras que las mujeres lo hacen en \$279.67, lo que significa que los primeros reciben 28.52 o 9.25% más de ingreso promedio mensual que las mujeres.

Tabla No. 2
Ingreso promedio mensual del hogar de El Salvador

El Salvador: Ingreso promedio mensual del hogar en dólares USA, por área geográfica, 2010	
Urbano	\$ 570.68
Rural	\$ 304.75
AMSS	\$ 657.76
Total promedio	\$ 479.15

3. Sector terciario: servicios

La actividad productiva se divide tres sectores: primario, la agricultura y ganadería; secundario, industria manufacturera (incluyendo maquila) y construcción; y el terciario, que son los servicios: comercio, hoteles, restaurantes, electricidad, agua, etc. Hace 25 años los sectores económicos en El Salvador estaban fundamentados en buena parte en el sector primario (café, algodón y caña de azúcar) y la mayoría de los trabajadores rurales estaban empleados en el sector agropecuario; ahora se ubican en trabajos no agrícolas y más del 70% vive de las remesas⁵⁶.

El sector terciario se dedica a la prestación de servicios a personas y empresas, lo cual significa una gama muy amplia de actividades que está en constante aumento. Esta heterogeneidad abarca desde la tienda de la esquina, hasta las altas finanzas y el Estado; es un sector que no produce bienes, pero que es fundamental en una sociedad.

Una investigación realizada en 2010 consideró la siguiente clasificación para el sector servicios: comercio, restaurantes y hoteles, electricidad, agua y gas; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera e inmobiliaria; administración pública y

56 <http://www.uca.edu.sv/virtual/comunica/archivo/may182007/notas/nota7.htm>. Última visita 9 marzo de 2012.

defensa; enseñanza; hogares con servicios domésticos y otros. El sector terciario agrupa en su interior oportunidades de empleo en ramas de la economía modernas ligadas a mejores condiciones laborales y también a empleo precario con condiciones de trabajo difíciles⁵⁷.

La contribución del sector servicios al Producto Interno Bruto (PIB) entre 2001-2009 fue del 55%. La tasa de crecimiento promedio del sector entre 2000 y 2008 fue de 2.71% y en 2009 de -3.22%. Datos del Banco Central de Reserva (BCR) revelan que dentro del sector las ramas de actividad económica con mayor aporte porcentual al PIB son: comercio,

restaurantes y hoteles (19.8%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (9.9%); y alquiler de vivienda (8.05%).

Esa contribución del sector servicios al PIB guarda correspondencia con su aporte a la generación de empleos. El estudio recién citado señala que en 2009, el 58.7% del empleo total se encontraba en el sector servicios, siendo el comercio, hoteles y restaurantes, la rama de actividad económica más importante, dado que para el mismo año concentra el 29.18% del empleo. Es de recordar que en ese año se dio una importante pérdida de empleos en el sector a raíz de la crisis económica que afectó al país, como se muestra en el cuadro siguiente.

Tabla No. 3
Crecimiento de las diversas ramas de actividad económica a diciembre de 2011

	Precios corrientes			Precios constantes de 1990		
	2010 (p)	2011 (proy.)	Tasa 2011 (%)	2010 (p)	2011 (proy.)	Tasa 2011 (%)
PRODUCTO INTERNO BRUTO	21,214.7	22,760.8	7.3	9,081.5	9,215.3	1.5
Agropecuario	2,486.9	2,704.8	8.8	1,168.1	1,129.7	-3.3
Explotación de Minas y Canteras	54.5	58.1	6.7	21.5	22.2	3.6
Industria Manufacturera	4,039.7	4,261.5	5.5	2,072.4	2,112.6	1.9
Electricidad y Agua	435.0	465.9	7.1	62.4	62.8	0.6
Construcción	771.0	882.3	14.4	254.4	276.1	8.5
Comercio, Restaurantes y Hoteles	4,253.7	4,566.8	7.4	1,807.5	1,836.1	1.6
Transporte, Almac. y Comunic.	1,699.1	1,838.0	8.2	857.4	887.8	3.5
Bancos, Seguros y otras inst. fin.	973.2	1,060.2	8.9	336.2	348.3	3.6
Bienes inm. y serv. Prest. a las empresas a/	969.7	1,010.7	4.2	312.6	317.9	1.7
Alquileres de Viviendas	1,438.2	1,472.8	2.4	725.9	732.5	0.9
Servicios Comunes, Soc. pers. y Domést. b/	1,750.9	1,803.3	3.0	448.7	451.9	0.7
Servicios del Gobierno	1,566.4	1,774.7	13.3	455.1	478.3	5.1

(p) Cifras preliminares (proy.) Cifras proyectadas

Sector construcción creció un 8.5% respecto a 2010. Transporte y Comunicaciones aumentó un 3.5% .

Fuente: Estrategia Económica 2012. Secretaría Técnica de la Presidencia/BCR.

57 ORMUSA. *Mujer y Mercado Laboral 2010*, El Salvador, p. 86.

Gráfico No. 1
Recuperación de empleos en El Salvador



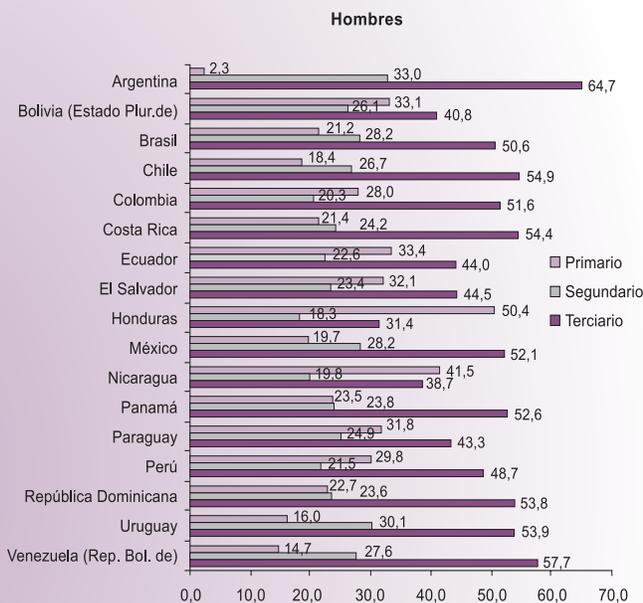
Fuente: Estrategia Económica 2012. Secretaría Técnica de la Presidencia/BCR.

Datos del BCR para 2011, señalan que los porcentajes de crecimiento son: comercio, restaurantes y hoteles (1.6%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (3.5%); y alquiler de vivienda (0.9%).

La OIT confirma que en El Salvador el aumento del peso del empleo en el sector terciario ha

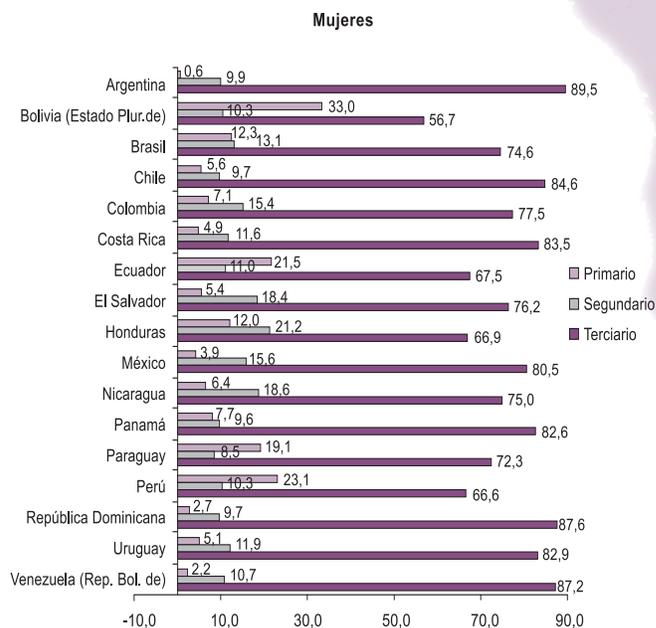
sido cercano a cinco puntos porcentuales. El comercio y los servicios explican la mayor parte del empleo femenino⁵⁸. Como puede verse en los siguientes gráficos gran parte de la población trabajadora salvadoreña está empleada en el sector terciario de la economía.

Gráfico No. 2
Población laboral masculina por sector de actividad económica



Fuente: Panorama Laboral 2011, OIT.

Gráfico No. 3
Población laboral femenina por sector de actividad económica



Fuente: Panorama Laboral 2011, OIT.

En términos laborales, el sector servicios se caracteriza por la coexistencia de ramas de actividad económica que presentan condiciones de trabajo que pueden calificarse de “altas”, con otras consideradas “bajas”.

Las ramas con condiciones laborales altas presentan niveles de formalidad superiores al 80%, salarios promedios por encima del salario promedio de la población ocupada para 2009 (\$313.32), se encuentran en esta categoría la administración pública y defensa; enseñanza; suministro de electricidad, agua y gas; intermediación financiera e inmobiliaria y otros. En este sector se encuentra ocupada apenas el 16.3%.

Las ramas con condiciones laborales medias presentan niveles de formalidad cercanos al 50% y salarios promedios por encima del salario promedio de la población ocupada: transporte, almacenamiento y comunicaciones, servicios sociales comunales y de salud.

En cambio, las ramas con condiciones laborales bajas muestran niveles de formalidad inferiores al 50% y salarios promedio por debajo del salario promedio de la población

ocupada. Se incluyen las ramas de: comercio, hoteles y restaurantes; hogares con servicios domésticos, etc.

Al analizar los salarios por rama de actividad económica, los mayores salarios le corresponden a personas ocupadas en “Otras” (actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales), que en promedio al mes percibe \$1,769.16; le siguen en ese orden la Administración Pública y Defensa con \$489.95; en contraste, el menor salario corresponde a los hogares con servicios doméstico con \$124.62, donde en su mayoría laboran personas del sexo femenino y adolescentes; y la rama de actividad económica Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con \$129.73 dólares. Siempre la EHPM, señala que el gasto promedio por hogar mensual es de \$357.03 dólares, lo que indica que este segmento de familias no tiene cubierta ni siquiera la canasta básica alimentaria.

La siguiente tabla muestra la discriminación que existe respecto a los salarios, los hombres ganan más en promedio en relación a las mujeres.

Tabla No. 4
Salario promedio mensual de personas ocupadas, según rama de actividad económica.

Rama de actividad económica	Salario promedio mensual	Hombres	Mujeres	Empleo por rama de actividad económica.
Total	\$ 271.68	292.06	246.70	--
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	129.73	129.66	130.27	20.0%
Pesca	182.49	187.14	145.24	0.9%
Explotación de minas y canteras	248.66	236.67	325.94	0.1%
Industria manufacturera	235.81	280.18	186.23	--
Suministro de electricidad, gas y agua	414.79	419.23	381.44	0.3%
Construcción	277.36	273.72	382.20	5.1%
Comercio, hoteles y restaurantes	266.25	311.32	235.34	29.2%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	349.12	339.19	439.19	4.3%
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	364.14	353.54	385.56	5.0%
Administración pública y defensa	489.95	491.00	487.44	4.2%
Enseñanza	483.12	494.78	477.86	3.3%
Servicios comunales, sociales y de salud	286.96	356.34	252.59	7.7%
Hogares con servicio doméstico	124.62	174.01	121.14	4.8%
Otros	1,769.16	2376.66	1,220.77	0.1%

Fuente: EHPM, 2009-2010.

Fuente: EHPM, 2009-2010

A pesar de que la Constitución de la República, en el Art. 38, ordinal 1º, y el Art. 23 del Código de Trabajo señalan que “En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual, debe corresponder igual remuneración al trabajador o trabajadora, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”, ambas disposiciones en la práctica no se cumplen, porque las mujeres reciben menos salarios en promedio al que reciben los hombres, aunque tengan el mismo nivel de estudios, tal como lo muestra la Tabla No. 5.

Tabla No. 5
Salario promedio mensual por sexo, según años de estudios aprobados, 2010

Años de estudio aprobados	Salario promedio mensual	Hombres	Mujeres
	271.68	292.06	246.70
Ninguno	150.65	155.47	146.25
1-3	183.48	196.67	167.79
4-6	202.11	222.62	176.93
7-9	231.26	254.24	192.73
10-12	292.75	316.15	261.71
13 y más años	554.32	619.19	495.10

Fuente: EHPM 2009-2010

El sector servicios es la fuente de trabajo más importante para las mujeres, la EHPM 2009 señala que el 77.9% de las mujeres ocupadas se encontraba en el sector servicios, y los hombres en 45.33%; estos datos muestran la importancia de este sector como opción de empleo para las mujeres⁵⁹.

Es de tomar en cuenta que un rubro de crecimiento en el área de servicios son los call center. A la fecha, genera alrededor de 12 mil empleos, especialmente para gente joven, ya que el 88% de la fuerza laboral tiene entre 18 y 35 años. El 56% es población que estudia y trabaja⁶⁰.

Tabla No. 6
Participación Económica de las Mujeres

Porcentaje de mujeres y hombres ocupados en el sector de servicios	2009
Porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de servicios	76.9%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	31.3%
Explotación de minas y canteras	0.1%
Industria manufacturera	13.2%
Suministro eléctrico, agua y gas	
Construcción	8.5%
Comercio, hoteles y restaurantes	19.4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.9%
Intermediación financiera e inmobiliaria	5.9%
Administración pública y defensa	5.4%
Enseñanza	1.8%
Servicios comunales, sociales y salud	4.7%
Hogares con servicio doméstico	0.7%

Fuente: estimaciones del IDH 2007-2008 y EHPM 2009 Y 2010.

Por testimonios de personas trabajadoras en el sector, se conoce que el salario promedio es de 400 a 500 dólares para personas bilingües y es mayor para quienes hablan más de dos idiomas. La principal limitante que presenta es la concentración de la fuerza laboral en pocas empresas, ya que según datos de INSAFORP, cinco empresas (STREAM; SYKES; TELEPERFORMANCE; THE OFFICE GURUS y TRANSACTEL) representan aproximadamente el 70% de la población empleada por la industria⁶¹. Esta concentración podría ser negativa para las condiciones laborales, ya que el rubro de rotación de la mano de obra es limitado a pocas contratantes.

Según informes oficiales, los call center son una apuesta del Plan Quinquenal del Gobierno de El Salvador y se enmarca además dentro del “Asocio para el Crecimiento”, firmado entre el Gobierno de El Salvador y el Gobierno de los Estados Unidos de América, en noviembre de 2011, cuando se identificó que una de las limitantes para alcanzar el crecimiento es la

59 ORMUSA, *Mujer y Mercado Laboral 2010*, El Salvador, 2010.

60 <http://www.insaforp.org.sv/uploaded/content/category/1339223034.pdf>

61 Idem

baja productividad en el Sector Servicios. Es por ello que se acordó trabajar en conjunto en el desarrollo del capital humano y específicamente en mejorar la calidad del sistema educativo para crear un capital humano más calificado y con habilidades tecnológicas⁶².

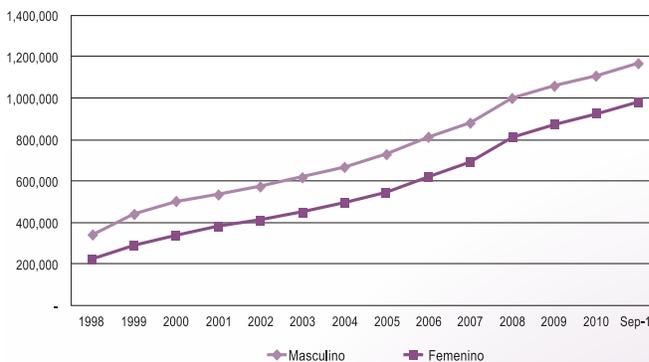
Seguridad social

Al evaluar las estadísticas de la Superintendencia del Sistema Financiero es evidente que las mujeres son minoría en el sistema, aunque presentan una tendencia de mayor dinamismo en el crecimiento con respecto a los hombres; la inferioridad de ingresos de las mujeres también provoca que éstas se retiren con montos más bajos; además de la concentración de los servicios y la industria en los departamentos de San Salvador, La Libertad, San Miguel y Santa Ana, ya que son estos los que presentan los mayores niveles de población afiliada por departamento de residencia.

Con base a la tendencia de crecimiento de la población afiliada, puede verse como en 14 años la brecha entre mujeres y hombres cotizantes ha disminuido únicamente cinco puntos porcentuales, ya que al inicio de la reforma previsional en 1998 el sistema presentaba porcentajes de 59.8% para los hombres y 40.2% para las mujeres. A septiembre de 2011, la distribución es de 45.7% (985,133 afiliadas)

y 54.3% (1,169,000 afiliados). La evolución por género indica que son las mujeres las que presentan mayor dinamismo con una tasa de crecimiento promedio anual de 11.0% y los hombres con 10.5%.

Gráfico No. 4
Población afiliada al SAP según género, 1998-2011



Fuente: Revista de Estadística Previsionales, Superintendencia del Sistema Financiero.

Sin embargo, las cifras podrían resultar engañosas si se toma en cuenta la población afiliada, ya que la precariedad laboral se evidencia al analizar la población cotizante activa como muestra la gráfica. Para septiembre de 2011 sólo el 27.7% cotizó, es decir 595,695 de la totalidad de afiliación de 2,154,133 personas, o sea solo 28 de cada 100 cotizaron al sistema. De modo similar se contrasta la cantidad de personas cotizantes registradas por el ISSS a febrero de 2011, pero los datos no están desagregados por sexo.

Tabla No. 7
Cotizantes del ISSS a febrero de 2011

Tipo de Cotizante	FEBRERO 2010	FEBRERO 2011	Variación	Var. %
POBLACION ASEGURADA	1,439,999	1,477,181	37,183	2.6%
TOTAL COTIZANTES	808,670	829,551	20,881	2.6%
COTIZANTES ACTIVOS	682,259	701,233	18,974	2.8%
SECTOR PRIVADO	547,589	562,598	15,009	2.7%
SECTOR PUBLICO	134,670	138,635	3,965	2.9%
PENSIONADOS	126,411	128,318	1,907	1.5%
BENEFICIARIOS	631,329	647,630	16,302	2.6%

Fuente Informe de rendición ISSS. Diciembre 2011.

62 Idem

Tabla No. 8
Cotizantes al ISSS a febrero de 2011

PENSION PROMEDIO POR TIPO DE PENSION, GENERO, Y AFP
(Al 30 de septiembre de 2011 en US \$)

AFP	INVALIDEZ		
	Femenino	Masculino	Promedio
CONFIA	231	246	239
CRECER	220	225	223
SISTEMA	225	235	230
AFP	VEJEZ		
	Femenino	Masculino	Promedio
CONFIA	516	602	559
CRECER	501	557	529
SISTEMA	510	582	546
AFP	ASCENDENCIA		
	Femenino	Masculino	Promedio
CONFIA	116	88	102
CRECER	101	82	92
SISTEMA	107	84	96
AFP	ORFANDAD		
	Femenino	Masculino	Promedio
CONFIA	76	81	79
CRECER	73	69	71
SISTEMA	74	74	74
AFP	VIUDEZ		
	Femenino	Masculino	Promedio
CONFIA	160	160	160
CRECER	146	152	146
SISTEMA	152	156	153

Fuente: Departamento de Supervisión de Afiliaciones y Beneficios de la Intendencia del Sistema de Pensiones, Superintendencia Adjunta de Pensiones, Superintendencia del Sistema Financiero.

En cuanto al ingreso base de cotización, las mujeres también están en desventaja con un 6.9%, es decir el monto promedio para las mujeres es de 534.00 dólares y para los hombres es de 571.00 dólares. Pero es de tomar en cuenta que estos son los salarios promedios y no necesariamente corresponden a la mayoría de la población.

Algunas consideraciones en relación al sector de servicios y el trabajo de las mujeres

A mayor nivel educativo, más oportunidades de empleo para las mujeres

Las mujeres representan en América Latina y el Caribe alrededor del 45% de la fuerza laboral en el sector formal, y esta proporción

cada vez va en aumento gracias a las apuestas en la educación de las niñas, y que cada vez más las mujeres finalizan sus estudios universitarios. Es por ello que la educación debe ser una apuesta a nivel de políticas públicas nacionales, para que cada vez más niñas y niños entren, permanezcan y finalicen su educación básica y universitaria.

Existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y las posibilidades de acceder a una ocupación formal, tanto para las mujeres como para los hombres, esto sin obviar la existencia de una brecha muy significativa entre los sexos: dado el mismo nivel de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior a la de las mujeres. En otras palabras, en promedio las mujeres necesitan un número bastante superior de años de estudio para lograr insertarse en el sector formal.

Brechas entre hombres y mujeres con los mismos niveles de escolaridad

La existencia de brechas entre hombres y mujeres con los mismos niveles de escolaridad en cuanto a las oportunidades de acceso al empleo, aún está muy presente en la vida laboral nacional.

El grado de escolaridad del conjunto de la fuerza de trabajo (hombres y mujeres) aumenta significativamente en los años noventas, y ese aumento es mayor en el caso de las mujeres. Sin embargo, aun cuando las mujeres con mayores años de escolaridad tienen más y mejores oportunidades de empleo, si se comparan con las que tienen menos escolaridad (sus tasas de participación y de ocupación son significativamente mayores, así como su presencia en las ocupaciones formales), esa relación no se mantiene si se comparan hombres y mujeres con los mismos niveles educativos.

Capacitación

Las oportunidades laborales dependen en gran manera del nivel de habilidades adquiridas por las personas y las capacitaciones. Por ello es preocupante que en los programas de capacitación que desarrolla el INSAFORP las mujeres predominan en oficios tradicionalmente “femeninos” de acuerdo a la división sexual del trabajo y son minoría también en la capacitación continua que desarrolla para la población empleada.

Según explicaciones de sus representantes, esto se explica además porque las mujeres tienen menores niveles de participación en puestos técnicos y ejecutivos, que son

precisamente los cuadros que las empresas capacitan, pero también a los estereotipos de género que imperan en la sociedad salvadoreña y que asigna labores diferenciadas de acuerdo a la construcción social de género⁶³.

El INSAFORP desarrolla programas institucionales: Formación Continua, Hábil (habilitación para el trabajo), Empresa Centro y Proyectos especiales. El Programa de Formación Continua es el que absorbe la mayor parte de los recursos de la organización (alrededor del 80% en los últimos años) y está destinado a la población que trabaja en empresas con el fin de mejorar el desempeño individual y organizacional, mejorando así la productividad y la competitividad⁶⁴.

Tabla No. 9
Población capacitada por INSAFORP entre junio 2010 – mayo 2011

No.	PROGRAMA	No. DE GRUPOS	EGRESADOS		
			M	F	TOTAL
1	ADMINISTRADOR TECNICO DE EMPRESAS INDUSTRIALES	8	52	88	140
2	ASESOR DE SALA DE VENTAS	7	38	90	128
3	ASESOR DE VENTAS	4	30	31	61
4	CAMARERO	1	7	14	21
5	ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ	1	19	1	20
6	ELECTRICISTA DE CUARTA CATEGORIA	3	46	4	50
7	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	2	44	0	44
8	FONTANERO	1	12	0	12
9	MECANICO AUTOMOTRIZ	4	80	0	80
10	MECANICO AUTOMOTRIZ DE SERVICIO RAPIDO	3	51	1	52
11	MECANICO AUTOMOTRIZ MOTOR GASOLINA	3	43	1	44
12	MECANICO DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	1	20	0	20
13	MECANICO DE MANTENIMIENTO Y REPARACION DE COMPUTADORAS	1	18	4	22
14	MECANICO SOLDADOR	2	35	0	35
15	MECANICO TORNERO - FRESADOR	3	54	0	54
16	MESERO BARTENDER	1	12	14	26
17	SUPERVISOR DE LINEA DE LA CONFECCION INDUSTRIAL	1	2	9	11
18	SUPERVISOR DE PRODUCCION DE EMPRESA INDUSTRIAL	1	6	8	14
TOTALES		47	569	265	834

Fuente: INSAFORP. Memoria de labores 2010,2011.

63 Observatorio Económico Laboral ORMUSA.

64 CEPAL. *Mercado Laboral y Diálogo Social en El Salvador*, 2010.

En junio 2010 - mayo 2011, el INSAFORP desarrolló 47 grupos en diferentes carreras ocupacionales y se graduaron en total 834 personas (569 hombres y 265 mujeres). Mediante la formación, la institución firma convenios con empresas que brindan espacios para realizar prácticas, tienen la ventaja de formar personal acorde a sus necesidades laborales, ya que la persona formada es

acostumbrada al ambiente real laboral de la empresa. Durante el mismo período se capacitó un total de 265,753 personas, 198,767 son trabajadoras activas de las empresas que cotizan al INSAFORP, además de 66,986 personas desempleadas en condiciones de vulnerabilidad y jóvenes fueron capacitadas para su inserción en el empleo.

Tabla No. 10
Población destinataria de las capacitaciones del INSAFORP junio 2010- mayo 2011.

BENEFICIARIOS/OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACION	POBLACION VULNERABLE	JOVENES DE 16 A 25 AÑOS	TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
	Formación para contribuir a su inserción social y Productiva (empleo - autoempleo)	Formación para contribuir a su inserción social y productiva (empleo - autoempleo)	Formación para mejorar sus competencias laborales en el desempeño de labores productivas orientadas a mejorar la productividad y competitividad de las empresas
CARACTERISTICAS DE BENEFICIARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Población rural/urbana • Desempleada o subempleada • Trabajadores activos o cesantes con necesidades de reconversión laboral • Trabajadores activos con necesidades de formación para la generación de ingresos complementarios • Trabajadores de microempresas • Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Población rural y urbana • Población urbano marginal • Grupos en riesgo social • Desempleados/subempleados • Con distintos niveles educativos • Madres Solteras jefas de hogar • Jóvenes Infraactores • Grupos en reinserción social • Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores de empresas cotizantes y no cotizantes al Sistema de Formación Profesional, (micro, pequeñas, medianas y gran empresa)
Cantidad de Participaciones	33,532	33,454	198,767

Fuente. INSAFORP. Informe de Rendición de Cuentas 2010- 2011.

La Memoria de labores del INSAFORP no presenta los datos globales desagregados por sexo, pero según estudios previos realizados por la CEPAL⁶⁵ las mujeres son minoría en la

cifra global de capacitaciones desarrolladas en los años 2008-2009, esta se mantuvo en 2011, (ver pág. 69) ya que el enfoque de género es la principal carencia del INSAFORP.

Tabla 11
Población Usuaria de los Servicios de Formación Profesional de
INSAFORP, 2008-2009
(En número de personas y porcentajes)

Participantes	2008				2009			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Formación Inicial	21 916	24 136	46 052	19,02	21 657	22 507	44 164	23,6
Habilitación para el Trabajo ¹	21 666	23 995	45 661	19,0	20 525	21 889	42 414	23,0
Empresa Centro ²	250	141	391	0,2	1 132	618	1 750	0,6
Formación Continua ³	108 664	85 277	193 941	80,8	94 567	72 757	167 324	76,4
TOTAL	130 580	109 413	239 993	100,0	116 224	95 264	211 488	100,0

Fuente: INSAFORP. Observatorio del Mercado Laboral.

1. Los datos de 2009 son hasta el 19 de noviembre. 2. Los datos son hasta el 19 de noviembre 3. Los datos son hasta el 30 de octubre

Sector de servicios: segregación ocupacional y división sexual del trabajo

La expansión del sector terciario desde el final de la II Guerra Mundial hasta hoy se convierte en el gran impulsor del empleo femenino. Desde el punto de vista numérico, las mujeres empleadas en las distintas ramas terciarias representaban casi dos tercios del total de la población activa femenina para 1970. Para 1990 las mujeres significaban el 49.6% de la población ocupada en actividades terciarias a nivel mundial.

Los restaurantes y hoteles son un ámbito que se desliza hacia la contratación femenina, al igual que en el mundo de la enseñanza, aunque el trabajo en los primeros no necesariamente es de calidad de acuerdo a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo.

La segregación ocupacional de los sexos es también un hecho en los servicios, algo menor que respecto a la industria. En el sector privado, la educación recibida y la fuerza, siguen siendo elementos clave para decidir el puesto; ninguno de los dos es favorable para la mujer. Las que llegan a desempeñar cargos de altos niveles en la administración pública, sólo es un pequeño porcentaje de la población.

En las empresas privadas se observa un mayor porcentaje de mujeres en trabajos no cualificados que en los cualificados.

En la participación de las mujeres respecto a los hombres, muestra que se mantiene la tendencia que las primeras ocupen puestos mayoritariamente en el servicio doméstico, servicios comunales, donde los salarios son más bajos, manteniéndose minoritaria su participación en rubros tradicionalmente

65 CEPAL. Mercado Laboral y Diálogo Social en El Salvador, 2010.

masculinos como: construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Esta situación es así porque en los mercados de trabajo existe varias problemáticas que afectan a las mujeres tales como: discriminación por razones de género; segregación ocupacional o concentración de hombres y mujeres en actividades económicas determinadas, atendiendo a características que se vinculan a uno u otro sexo.

La segregación laboral por sexo, como se ha apuntado refuerza las brechas de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres, refuerza la desvalorización de las actividades calificadas como femeninas y limita el ingreso a puestos de trabajo reservados para los hombres.

La composición de las diferentes ocupaciones debe darse en base de la igualdad de oportunidades y la utilización de criterios de género, pues en el mercado laboral salvadoreño la mayoría de mujeres sigue realizando actividades tradicionales, asignándole tareas que erróneamente se consideran “propias de su sexo”, como la enseñanza y el cuidado de otras personas, entre otras similares.

Reflexiones finales

En El Salvador, gran parte de la mano de obra femenina está empleada en el sector servicios, considerado como uno de los rubros que presenta menores niveles de productividad y precariedad laboral debido a los bajos salarios, largas horas de trabajo, no remuneración de horas extras, poco porcentaje de población cotizante especialmente en las mujeres (38.4% en 2010 y 68.8% para los hombres), entre otras irregularidades laborales (Anexo 1).

Por ejemplo, en las estadísticas de la Procuraduría General de la República y del Ministerio de Trabajo, este sector de actividad económica presenta los mayores niveles de denuncias por reclamos de prestaciones económicas.

En el caso de la PGR, el mayor índice de despidos y vulneraciones a prestaciones laborales fueron registradas en el área de Servicios alcanzando un porcentaje 36.38% del total de las personas atendidas. Sin embargo, el 72% aproximadamente corresponde a hombres y el 28% a mujeres, desconociendo si fueron más hombres que mujeres las personas agraviadas en sus derechos laborales o que se presentaron a solicitar los servicios de la institución (Anexo 2). Habría que preguntarse por qué siendo mayoría las mujeres empleadas en este sector son menos las que denuncian o acceden a la justicia laboral.

Sumado a eso, tal como lo muestran las estadísticas de la EHPM, en cada una de las dimensiones observadas (tasa de participación, tasa de desempleo, grado de informatización, calidad del empleo e ingresos) se mantienen las brechas laborales entre hombres y mujeres. Una mujer para optar a un empleo o ingresos similares al de sus pares, necesita más años de estudio para acceder a las mismas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo que los hombres. En este sentido, es que se puede decir que su grado relativamente mayor de escolaridad, así como los avances verificados en la década, no garantizan a las mujeres más y mejores empleos en comparación con los hombres, esta situación ha sido señalada por la Organización Internacional del Trabajo en diferentes estudios y el Banco Mundial⁶⁶.

66 <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/vi/index.htm>.20 de febrero de 2012.

Este último explica que el sector laboral es uno de los ámbitos donde menos se ha avanzado para disminuir las desigualdades de género pese a los avances educativos de las mujeres, es decir, continúan enfrentando discriminación en el empleo a través de diferentes aspectos como desigualdad salarial, segregación laboral determinada por la división sexual del trabajo, mayores dificultades para obtener ascensos y menores oportunidades de capacitación.

Como se ha demostrado en otros segmentos del presente artículo, las mujeres salvadoreñas presentan desventaja numérica en estos aspectos reseñados a nivel mundial, lo cual obliga a las instituciones del Estado responsables de hacer valer las leyes relativas a la igualdad en el empleo y la erradicación de la discriminación contra las mujeres por razones de género, edad y otro motivo estipulado en las leyes nacionales y marco internacional suscrito por El Salvador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
2. Observación 21, del Comité CEDAW, sobre la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares.
3. Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples*. Ministerio de Economía, San Salvador, varias ediciones.
4. *El trabajo de la mujer. Capítulo II. catarina. udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/.../capitulo1.pdf.*
5. Ministerio de Economía (MINEC). 2008. *VI Censo de Población y V de Vivienda 2010*. San Salvador, Dirección General de Estadística y Censos.
6. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y el artículo 3 de la Constitución de la República.

Sitios web

1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
 2. www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
- <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/vi/index.htm>

Anexo 1

América Latina (15 países): Porcentaje de la población ocupada que cotiza a la seguridad social en el comercio, transporte y servicios, según país y sexo. Año 2000, 2005, 2008-2010

Países	2000			2005			2008			2009			2010		
	Comercio	Transporte	Servicios												
Ambos sexos															
Argentina ^{a/}	29,7	42,4	55,6	54,8	58,7	68,8	66,3	67,3	78,7	63,5	69,9	78,4	64,9	69,6	79,7
Bolivia (Estado Plur.de) ^{b/}	18,8	18,0	47,6	15,8	18,0	47,5	21,1	20,6	53,8	20,3	24,1	58,0	-	-	-
Brasil ^{c/}	47,1	59,9	57,4	48,8	62,2	62,2	52,3	65,5	64,6	54,6	66,5	66,2	-	-	-
Colombia ^{d/}	25,7	40,5	50,6	28,2	40,9	55,9	32,3	40,7	59,4	29,4	39,2	56,7	30,0	39,4	58,8
Costa Rica ^{e/}	61,0	69,0	68,6	54,8	61,9	68,8	63,9	73,2	70,4	63,6	74,0	72,9	65,8	73,2	72,8
Ecuador	17,9	24,5	45,9	19,6	23,1	53,4	24,0	28,7	57,7	26,3	28,6	60,3	32,8	33,5	67,3
El Salvador ^{f/}	16,4	28,7	51,8	16,5	30,0	50,7	19,7	29,9	49,6	19,8	30,3	48,0	19,2	33,3	49,2
Honduras	-	-	-	16,6	23,3	42,5	14,8	221,8	40,9	13,5	23,3	39,6	12,7	18,1	37,6
México ^{g/}	26,6	39,3	46,8	27,2	38,9	51,2	26,8	42,5	50,4	26,0	40,5	50,5	25,8	40,1	49,2
Nicaragua	-	-	-	12,5	15,6	45,6	15,1	18,8	52,5	-	-	-	-	-	-
Panamá	-	-	-	44,9	43,0	61,7	51,5	46,5	63,0	51,6	50,0	64,8	53,6	51,9	65,4
Paraguay ^{h/}	19,4	35,5	34,9	20,9	37,7	39,6	17,5	36,8	34,8	20,6	41,1	37,7	20,8	41,3	36,4
Perú	-	-	-	8,2	9,9	38,2	23,6	19,0	47,4	23,1	22,6	51,9	23,6	21,1	53,1
República Dominicana	-	-	-	6,1	6,6	13,3	18,4	16,9	50,2	20,8	18,1	48,7	22,9	19,5	50,1
Uruguay ^{i/}	-	-	-	53,2	76,7	69,8	59,0	80,8	72,8	59,4	80,5	73,6	61,6	83,4	75,5
Hombres															
Argentina ^{a/}	30,3	42,2	68,1	52,6	56,5	79,7	65,9	66,4	88,8	62,0	68,9	86,9	63,6	67,9	87,2
Bolivia (Estado Plur.de) ^{b/}	18,2	14,8	58,9	15,4	15,8	55,7	22,0	19,0	59,5	18,9	19,8	60,7	-	-	-
Brasil ^{c/}	49,1	58,0	62,9	49,8	59,4	71,9	53,1	63,7	74,8	55,7	63,8	76,6	-	-	-
Colombia ^{d/}	28,8	37,6	66,8	31,4	38,9	74,8	35,9	40,3	75,0	32,0	39,8	73,0	32,9	38,7	73,4
Costa Rica ^{e/}	69,1	67,8	76,2	63,0	60,1	84,0	74,4	72,0	82,7	73,6	73,6	84,3	75,1	71,6	85,0
Ecuador	18,4	22,1	55,1	21,5	18,9	70,9	25,0	25,6	74,4	28,3	25,3	74,9	31,5	29,7	77,1
El Salvador ^{f/}	26,3	24,5	72,4	24,9	25,5	67,9	29,4	27,3	70,0	29,5	26,4	66,3	27,9	28,1	68,8
Honduras	-	-	-	20,0	16,9	50,6	19,4	16,9	50,0	17,9	17,8	48,4	17,1	15,1	53,1
México ^{g/}	33,0	35,6	45,1	34,9	34,8	53,2	34,5	37,3	52,4	33,0	35,7	52,1	32,7	34,5	51,0
Nicaragua	-	-	-	15,2	12,0	52,8	18,3	16,1	59,4	-	-	-	-	-	-
Panamá	-	-	-	46,1	38,4	67,9	55,8	42,8	73,4	57,7	45,5	73,0	58,4	45,7	72,9
Paraguay ^{h/}	18,0	31,4	43,0	18,5	36,5	49,3	19,1	34,4	43,6	21,4	39,5	46,9	23,0	39,6	46,9
Perú	-	-	-	14,8	8,3	51,1	26,9	16,5	56,4	25,7	19,7	63,5	25,3	18,6	63,6
República Dominicana	-	-	-	6,6	4,3	16,9	19,2	13,9	69,9	23,1	14,2	62,5	25,6	15,9	65,1
Uruguay ^{i/}	-	-	-	53,2	73,2	83,8	60,8	79,1	84,6	60,5	78,4	86,4	63,9	81,7	87,2
Mujeres															
Argentina ^{a/}	28,6	43,8	48,7	58,3	71,6	63,3	66,8	73,7	73,7	65,8	75,6	74,1	67,1	80,6	75,9
Bolivia (Estado Plur.de) ^{b/}	19,2	49,8	40,2	16,1	31,9	41,7	20,6	29,0	49,7	21,0	52,4	56,0	-	-	-
Brasil ^{c/}	44,4	78,4	53,7	47,3	80,1	57,3	51,1	77,4	59,5	53,1	83,7	61,0	-	-	-
Colombia ^{d/}	22,2	63,5	44,2	24,5	52,5	47,7	28,3	42,3	52,0	26,5	36,6	49,0	26,9	42,1	51,7
Costa Rica ^{e/}	49,2	78,1	62,4	44,8	74,5	60,5	51,4	78,9	63,8	52,2	75,6	66,1	52,7	80,3	66,2
Ecuador	17,4	47,1	39,4	17,5	54,6	42,9	23,1	47,8	48,0	24,6	46,4	51,9	33,9	62,7	61,3
El Salvador ^{f/}	11,2	79,5	39,4	11,8	69,4	40,7	14,4	68,1	37,2	13,9	74,1	37,6	13,4	77,5	38,4
Honduras	-	-	-	13,2	69,4	38,3	11,5	59,0	36,3	10,4	64,3	35,3	9,1	53,6	31,1
México ^{g/}	19,9	76,3	48,9	19,9	71,4	49,2	20,0	80,7	48,4	19,9	75,3	48,9	19,7	80,0	47,5
Nicaragua	-	-	-	10,2	54,7	41,7	12,5	64,9	48,8	-	-	-	-	-	-
Panamá	-	-	-	43,4	74,4	57,6	46,4	75,7	56,7	45,1	80,8	59,6	48,1	88,6	60,7
Paraguay ^{h/}	20,9	72,4	31,0	23,9	44,3	35,0	15,7	51,7	30,0	19,7	51,4	32,6	18,3	50,4	30,6
Perú	-	-	-	3,5	24,4	28,3	21,8	39,5	40,4	21,5	40,4	43,4	22,6	42,5	45,4
República Dominicana	-	-	-	5,6	28,2	11,0	17,4	55,0	39,9	17,4	56,6	41,4	19,4	54,9	42,4
Uruguay ^{i/}	-	-	-	53,2	90,1	62,9	57,2	87,6	67,5	58,3	88,9	67,8	59,3	89,7	70,5

Fuente: OIT con base en las encuestas de hogares de los países.

Notas: *Total Nacional. Población en edad de trabajar (PET).

a/ 31 aglomerados urbanos. Datos del 2000 no comparables con el resto de la serie.

b/ Los datos del 2005 corresponden al 2006.

c/ Los datos del 2000 corresponden al 2001.

d/ Los datos del 2000 corresponden al 2002. Los datos del 2008 en adelante corresponden a la Gran Encuesta integrada de Hogares (GEIH).

e/ Nueva medición a partir del 2010, datos no comparables con los años anteriores.

f/ Los datos del 2000 y 2005 corresponden a la población en edad de trabajar (PET) de 10 años y los del 2008 al 2010 a la población en edad de trabajar (PET) de 16 años.

g/ Los datos del 2000 corresponden a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y del 2005 en adelante a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

h/ Los datos del 2000 corresponden a 200 - 2001.

i/ Los datos del 2000 - 2005 tienen cobertura urbana y a partir del 2006 cobertura nacional.

Fuente: Panorama Laboral 2011, América Latina y el Caribe/OIT. Pag. 60

**PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA
UNIDAD DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
INFORME ESTADISTICO: JUICIO INDIVIDUAL ORDINARIO DE TRABAJO Y DEMAS PRESTACIONES INDIVIDUALES**

CONSOLIDADO NACIONAL DE JUNIO A DICIEMBRE 2011

TIPO DE ACTIVIDAD	SECTOR PRIVADO												SECTOR PUBLICO												SUMA TOTAL																		
	MAQUILIA				SEGURIDAD				CONSTRUCCION				AGRICULTURA				SERVICIO				COMERCIO				EDUCACION PERSONAL				CAMARA				AUTORIDAD				MUNICIPIO						
	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M	Total	SEXO	H	M
Juicio Ordinario (reclamo: indemnización, vacación, aguinaldo, etc.)	43	81	124	436	14	450	253	10	263	3	85	88	138	33	171	70	2	72	934	406	1340	605	353	958	15	13	28	43	10	53	92	9	101	61	18	79	2653	1034	3727				
Vacaciones anuales	15	25	41	94	1	95	34	2	36	1	12	13	39	9	48	30	0	30	231	95	326	139	79	218	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	6	6	12	590	233	823			
Aguinaldo completo	7	15	22	34	0	34	3	1	4	1	6	7	17	3	20	25	0	25	70	25	95	45	21	66	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	3	203	74	277				
Días laborados y no remunerados	9	21	30	71	77	78	56	3	59	0	9	9	12	1	13	2	1	3	103	39	142	64	37	101	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	319	120	439		
Horas extraordinarias laboradas	2	3	5	13	0	13	14	0	14	0	0	0	2	0	2	0	0	36	27	63	12	2	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	32	111		
Días de descanso semanal laborados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5		
Días de asueto laborados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	9		
Complemento de Salario Mínimo	1	1	2	3	0	3	0	1	1	2	4	6	1	0	1	2	1	3	18	6	24	9	7	16	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	12	59		
Juicio Ordinario. Salarios no devengados caso trabajadora embarazada.	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	1	1	N/A	1	1	N/A	0	0	N/A	3	3	N/A	15	15	N/A	0	0	0	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20	
Juicio Ordinario: Prestaciones por maternidad	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	0	0	N/A	3	3	N/A	2	2	N/A	0	0	0	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	
Juicio Ordinario: Salario no devengado caso Directivo Sindical	0	0	0	4	0	4	6	0	6	0	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	4	16		
Juicio Ordinario: Despido caso VIH/SIDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio Suspensión del contrato, Directivo Sindical	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio Suspensión del contrato otros trabajadores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio de Terminación del Contrato sin responsabilidad patronal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio de Terminación del Contrato con responsabilidad patronal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Riesgo Profesional ha producido Incapacidad del trabajador/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Riesgo Profesional ha producido la muerte del trabajador/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio Ordinario: caso subsidio, enfermedad/accidente común	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio de Unica Instancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juicio Revisión de fallo caso Riesgo Profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Gastos funerales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Nivelación Salarial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Conflicto Colectivo Económico o de Interés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Otros	8	0	8	2	0	2	3	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	22	7	29	14	8	22	2	3	5	7	2	9	3	2	5	4	1	5	65	24	89					
TOTAL	85	147	232	658	22	680	371	17	388	7	118	125	211	47	258	130	4	134	1417	616	2033	893	531	1424	21	25	46	50	12	62	95	11	106	72	27	99	4010	1577	5587				

JUICIO TRAB-ACTIVIDADES

La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador dentro de la Prestación de los Servicios Legales en beneficio de trabajadores del Sector Público y Privados protegidos por el Código de Trabajo interviene en 23 procesos Judiciales, en las 15 Procuradurías Auxiliares que tiene presencia esta Unidad.

La Coordinación Nacional ha consolidado dicha información por Sector Económico y de este se desprende:

- Que el mayor índice de despidos y vulneraciones a prestaciones laborales ha sucedido en el área de servicios alcanzando un porcentaje de 36.38% del total de las personas atendidas.
- Del total de personas atendidas el 72% aproximadamente corresponde a hombres y el 28% a mujeres desconociendo si fueron mas hombres que mujeres los agraviados en sus derechos laborales o que se presentaron a solicitar nuestros servicios
- Que de las actividades económicas que comprenden el Sector Privado se atendieron el 95.22% del total de solicitudes y el 4.77% corresponde a trabajadores del Sector Público.

Las mujeres indígenas en El Salvador: oportunidades económicas y laborales

Jorge Vargas Méndez

1. Un primer escollo a resolver: ¿a cuánto asciende la población indígena y donde se distribuye?

En principio, se puede afirmar categóricamente que nunca ha existido interés por indagar a cuánto asciende la población indígena en general ni cómo se distribuyen los diferentes grupos étnicos en el territorio salvadoreño. Muchos menos ha sido preocupación del Estado las condiciones de vida que tiene o si está a un paso de la extinción. Eso ha sido así desde la época colonial, pasando por la fundación del Estado, hasta nuestros días.

Esa indiferencia seguramente se habría acentuado mucho más tras el arrebato indiscriminado de tierras que sufrió dicha población a finales del siglo XIX, actitud que se consolidó con la llegada del General Maximiliano Hernández Martínez a la presidencia de la república mediante el golpe de Estado de diciembre de 1931, en un hecho que al mismo tiempo significó el ascenso del militarismo al poder y al control casi absoluto del Estado durante casi cinco décadas hasta su caída definitiva en octubre de 1979.

No obstante lo anterior y con todas las deficiencias técnicas y escasez de recursos humanos calificados que seguramente caracterizaron el proceso, el primer censo de población realizado en el país en mayo de 1930 bajo la gestión presidencial del Dr. Pío Romero Bosque, constituyó también el primer intento por indagar sobre el tema. Pero, por alguna razón, los resultados revelaron que sólo habían 79,573 personas de ascendencia indígena, cifra que representaba apenas el 5.6% de la población total del país (1,434,361).

Aquella cifra resultó tan absurda como increíble al tomar en cuenta que en el departamento de La Paz, el mismo censo reveló que sólo dos hombres (2) y una mujer (1) admitieron ser indígenas, cantidad que resulta irrisible y que contrasta con el hecho de que aun en la actualidad el departamento de La Paz incluye a 9 de los 62 municipios del país con presencia de población indígena.

En tal sentido, respecto al tamaño de la población indígena específicamente, el censo de 1930 no merece crédito alguno. Para colmo, los posteriores censos (1950, 1961, 1971 y 1992) ya no incluyeron preguntas tendientes a indagar sobre el asunto. Tres de esos censos se realizaron durante el auge del militarismo y aunque el subsiguiente tuvo lugar el mismo año de la firma de los Acuerdos de Paz, tampoco indagó al respecto.

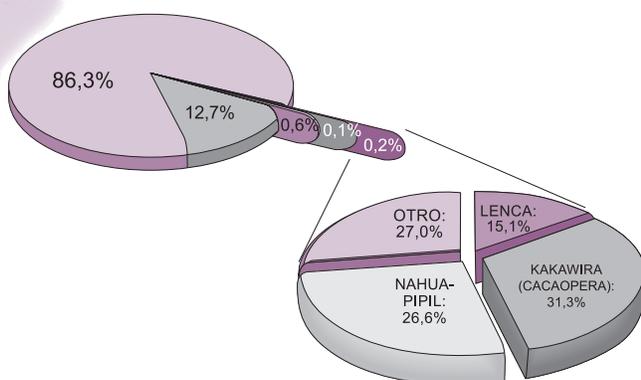
Ahora bien, el censo más reciente, el realizado en 2007, constituyó otro intento por indagar a cuánto asciende la población indígena, pero lo hizo rotundamente mal pese a que la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), hizo algunas consultas previas: "(...) las autoridades consultaron con organizaciones indígenas y expertos en el tema. Sin embargo, al final, la pregunta se cambió por una que atendía no a las condiciones étnico-culturales sino a las características fenotípicas, las que por siglos han sido usadas para marcar una supuesta "inferioridad racial". Las organizaciones indígenas aseguran que a muchas personas entrevistadas ni siquiera se les preguntó y que, como ocurrió en el cantón Pushtán, de Nahuizalco, esta fue respondida por los propios empadronadores. No sólo faltó información previa sobre el contenido

y objetivo del Censo, sino que se actuó con poco respeto hacia una población largamente castigada, que, en numerosos casos, se negó a contestar las preguntas⁶⁷.

En todo caso, el aludido censo consigna que el 86.3% es población mestiza, el 12.7% es blanca, el 0.2% es indígena, el 0.1% es negra y el 0.6% de otros grupos étnicos o personas extranjeras (Gráfico 1).

El hacer las operaciones aritméticas pertinentes tenemos que el 0.2% equivale a 11,488.2 personas, cantidad que por grupo étnico se subdivide así: náhuat, 26.6%; lenca, 15.1%; kakawira (cacaopera), 31.3%; otros grupos indígenas, 27%. En cifras concretas: unas 3,056 personas son de ascendencia náhuat, 1,735 tienen origen lenca, 3,596 son kakawiras y 3,102 responden a otro origen étnico indígena. Pero, tal como ya se consignó atrás, los errores cometidos estarían restando toda credibilidad a dichos resultados censales.

Gráfico 1
El Salvador
Población según origen étnico



Fuente: DIGESTYC. VI Censo de Población 2007, Ministerio de Economía, mayo de 2008.

Así, tampoco el VI Censo de Población 2007 logró el cometido de cuantificar a la población indígena, aunque al parecer sí logró otro: terminó la tarea de volver invisible a dicho segmento poblacional siguiendo la pauta de los anteriores censos y gestiones gubernamentales, cuyos hilos estarían siendo manejados por quienes, desde siempre, han buscado ocultar la presencia indígena en el territorio salvadoreño.

No obstante, el mismo año que se ejecutó dicho censo también a escala nacional se realizó una encuesta que proporcionó resultados mucho más creíbles⁶⁸. Ante la pregunta: ¿A qué etnia o grupo étnico considera usted que pertenece: negro, blanco, indígena o mestizo? Las respuestas se distribuyeron así: un 47.8% respondió ser mestizo, el 13.9% dijo ser blanco, el 6.2% se consideró de origen negro, otro 6.2% se identificó como indígena y un 25.9% no respondió.

Eso significa que, con base a los resultados censales 2007, ese 6.2% del total de la población salvadoreña equivaldría a 356,135 personas, que se distribuyen en los diversos grupos étnicos que existen en El Salvador y entre los que predominan náhuats, kakawiras y lencas.

Si bien la encuesta de LPG Datos proporciona sobre la población indígena una cantidad más aceptable, ésta al mismo tiempo constituye un indicio que permite no sólo invalidar el respectivo resultado censal de 2007, sino también estimar que dicho grupo poblacional indudablemente resultaría mucho mayor al realizarse un censo nacional con el rigor científico y técnico necesarios, la consulta pertinente de sus protagonistas, y sobre la base de un compromiso serio del Estado por

67. La Prensa Gráfica. "El censo borra a los indígenas del mapa", artículo de Miguel Huezo Mixco, edición correspondiente al 29 de mayo de 2007.

68. La Prensa Gráfica. Revista Dominical, "Etnias olvidadas", artículo de Elena Salamanca, con base a resultados de la encuesta realizada entre el 6 y 9 de enero por LPG Datos, El Salvador, domingo 21 de enero de 2007, pp. 2-5.

visibilizar la presencia indígena a lo largo y ancho del territorio salvadoreño.

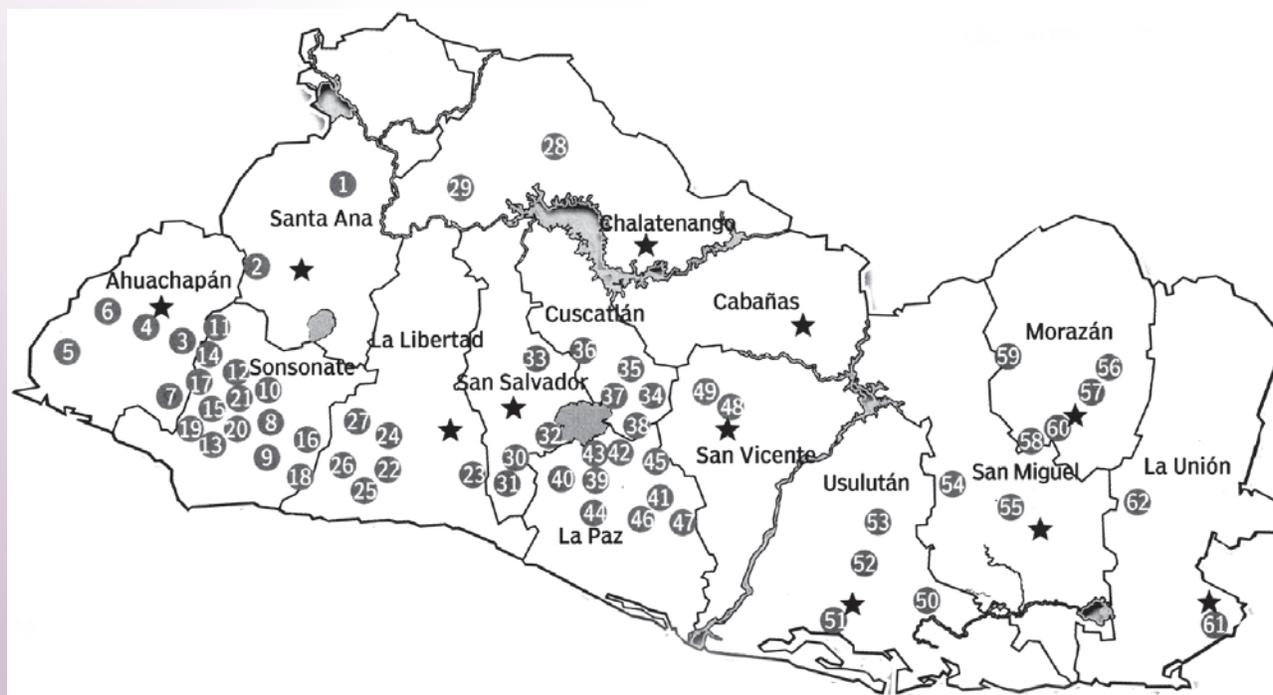
En tal sentido, la cifra obtenida a partir del cruce de los resultados de la encuesta recién citada y los datos del censo 2007 no deja de ser una aproximación, pero al mismo tiempo un punto de partida.

De hecho, en uno de los estudios más acuciosos que se conocen sobre el tema y que ya se ha citado en este escrito, se afirma: “En términos generales podemos decir que se trata de pueblos inmersos entre población urbana y rural y que su porcentaje aproximado estaría

oscilando entre el 10 y el 12%. No obstante, este dato no ha sido constatado por un censo de población”⁶⁹.

Así, la primera estimación que se consigna en el *Perfil de los pueblos indígenas de El Salvador* (10%), estaría indicando que en los diferentes puntos del territorio salvadoreño se distribuye una población indígena de 574,411 personas, cifra que se incrementaría notablemente al efectuar el cálculo tomando como base el 12%. Ahora bien, ¿en qué municipios se distribuye la población indígena?. Para una mejor ilustración se consigna la figura siguiente.

FIGURA 1
EL SALVADOR
DISTRIBUCIÓN DE MUNICIPIOS CON PRESENCIA INDÍGENA



Fuente: Diario de Hoy, Guanaquín, como escolar No. 10, Año 8, edición del 8 de julio de 2010, citando los libros: *Pueblos indígenas de El Salvador*, CONULTURA, CTMPI, MINED, Banco Mundial y otros, 2003; *Culturas indígenas y culturas urbanas en El Salvador* de Ramón Rivas, entre otras fuentes.

69. CONULTURA; CTMPI, Banco Mundial y otros. *Perfil de los pueblos indígenas en El Salvador*, versión online, El Salvador, 2003, p. 13.

La Figura 1 indica que la población indígena, sea náhuat, kakawira, lenca u otra, estaría integrada a la población de 62 municipios distribuidos en 13 de los 14 departamentos del país. Sólo Cabañas no registraría presencia indígena, como puede observarse.

Zona occidental
Santa Ana:
-Texistepeque -Chalchuapa
Ahuachapán:
-Apaneca -Concepción de Ataco -San Francisco Menéndez -San Pedro Puxtla -Tacuba
Sonsonate:
-Caluco -Cuisnahuat -Izalco -Juayúa -Nahuizalco -Nahulingo -Salcoatitán -San Antonio del Monte -San Julián -Santa Catarina Masahuat -Santa Isabel Ishuatán -Santo Domingo de Guzmán -Sonsonate -Sonzacate.

Zona central:
La Libertad:
-Chiltiupán -Huizúcar -Jayaque -Jicalapa -Teotepeque -Tepecoyo
Chalatenango:
-Tejutla -Nueva Concepción
San Salvador:
-Panchimalco -Rosario de Mora -Santiago Texacuangos -Tonacatepeque
Cuscatlán:
-Cojutepeque -Monte San Juan -San Pedro Perulapán -Santa Cruz Analquito -Santa Cruz Michapa
La Paz:
-San Antonio Masahuat -San Francisco Chinameca -San Juan Nonualco -San Juan Tepezontes -San Miguel Tepezontes -San Pedro Masahuat -San Pedro Nonualco -Santiago Nonualco -Zacatecoluca
San Vicente:
-Apastepeque -San Sebastián

Zona oriental:
Usulután:
-Ereguayquín -Jiquilisco -Ozatlán -Tecapán
San Miguel:
-Lolotique -Moncagua
Morazán:
-Cacaopera -Chilanga -Guatajiagua -San Simón -Sensembra
La Unión:
-Conchagua -Yucuayquín

Aunque esta ubicación de los pueblos indígenas está basada en investigaciones que gozan del respaldo necesario, es conveniente tener presente que con toda seguridad habrán algunos núcleos indígenas en municipios que no están aquí consignados, por ejemplo: Olocuilta, Santa María Ostuma, San Juan Talpa y otros más.

Así, la presencia náhuat se registra en los departamentos de Ahuachapán, Santa Ana, Sonsonate, La Libertad, San Salvador, La Paz y Chalatenango; las comunidades lenca se ubican en los departamentos de San Miguel, Usulután, Morazán y la Unión; mientras que en el departamento de Morazán se ubica la descendencia kakawira o cacaopera. Y de igual modo, esto tampoco debe tomarse como escrito en piedra, pues en Usulután, por ejemplo, es posible encontrar núcleos humanos de otro grupo étnico prehispánico.

Finalmente, sobre la cantidad total de la población indígena y su ubicación en el territorio, otro estudio no menos importante señala: "(...) Los indígenas en El Salvador, como podemos observar, se encuentran mayoritariamente en la zona rural y además por la migración a consecuencia de muchos factores (guerra, trabajo) se encuentran también en gran parte de la zona urbana. El porcentaje de indígenas oscila del 10 al 12%, o sea, un poco más de setecientos mil"⁷⁰.

70. Unidad Regional de Asistencia Técnica (RUTA). *Proyecto regional de manejo de integrado de ecosistemas por pueblos indígenas y comunidades de Centroamérica* (Información sobre los pueblos indígenas de El Salvador, documento de insumo), versión online, El Salvador, 2003, p. 10.

En todo caso, eso es algo que se sabrá cuando el Estado cumpla con lo que recomendó en noviembre de 2006 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, es decir, realizar un censo de la población indígena a efectos de determinar la situación de sus derechos, algo sobre lo cual debió informar en diciembre de 2010⁷¹.

2. Situación económica-laboral de las mujeres indígenas: una aproximación

Del apartado anterior se colige que tampoco existen datos precisos sobre la población indígena femenina. Pero sí hay millares de mujeres en los 62 municipios previamente enumerados donde, en consonancia con la tendencia demográfica del país, seguramente constituirán mayoría respecto a sus pares masculinos. De igual modo, en cuanto a su situación económica y laboral, todo indica que incluso dentro del mismo grupo étnico ellas son las más afectadas.

Tal situación, en parte, tiene su base en algunos remanentes culturales de viejo cuño español, como la vigencia del mayorazgo en casos de derecho patrimonial: sólo los primogénitos podían heredar bienes, las mujeres estaban excluidas. Para colmo, la dote que podían recibir ellas dependía de su buen comportamiento e incluso de la voluntad del testamentario.

Pero también la crítica situación económica de las mujeres indígenas en particular, y de la población vernácula en general, se debe a las medidas que adoptó el Estado y que cambiaron la tenencia y uso de la tierra a finales del siglo XIX.

En febrero de 1881, el Estado emitió una ley declarando ilegal toda forma de propiedad comunal a favor de la propiedad individual, y con ello la población indígena en general perdió su base económica. Un año más tarde, en marzo de 1882, con el mismo argumento se emitió la ley que abolió definitivamente las tierras ejidales⁷². El café ganó la batalla y la comunidad indígena la perdió.

Una síntesis de lo que sucedió posteriormente es: “Las comunidades indígenas y los pueblos propietarios de ejidos tuvieron que subdividir la tierra en lotes y distribuirlos bajo el régimen de propiedad individual. Este proceso fue largo, complejo y plagado de conflictos. A pesar de los muchos abusos de parte de personas de influencia, en los primeros años salvadoreños y salvadoreñas de todos los grupos sociales obtuvieron títulos de propiedad. Al pasar el tiempo, sin embargo, muchos perdieron sus tierras. El paisaje agrario terminó teniendo un gran número de pequeñas propiedades que coexistían con latifundios. Pero en las décadas siguientes éstos últimos absorbieron muchas de las antiguas tierras comunales y ejidales. La privatización de la tierra produjo fricciones al interior de las comunidades y entre ellas, los conflictos podían ser de intereses, étnicos o de clase.

Además de crear condiciones para que la tierra se destinara al cultivo del café, los gobiernos liberales hicieron lo posible para que los agricultores contaran con una fuerza de trabajo segura y disciplinada. Esto lo lograron con leyes en contra de la vagancia y haciendo cumplir contratos de trabajo que incluían “adelantos” que mantenían a los jornaleros endeudados y obligados a trabajar

71. El Periódico Nuevo Enfoque. “Las lenguas nativas bajo amenaza de extinción”, artículo de Jorge Vargas Méndez, en edición correspondiente a la 2^a quincena de marzo, 2008.

72. Browning, David. *El Salvador, la tierra y el hombre*, Ministerio de Cultural y Comunicaciones, Dirección de Publicaciones e Impresos, El Salvador, 1987, pp. 337-342.

en los cafetales. Los esfuerzos para asegurar la mano de obra para las cosechas llevaron a frecuentes abusos, acciones y reacciones violentas”⁷³.

Casi cincuenta años después, el primer censo de población realizado en el país hizo evidente que las mujeres, en comparación con los hombres, estaban mucho más proletarizadas. Así, para 1930 del total de la población que poseía alguna propiedad (117,680), el 37.8% estaba constituido por mujeres y el 62.2% por hombres. Asimismo, del total de mujeres salvadoreñas (717,581) solamente el 6.2% tenía alguna propiedad a su nombre (44,503), mientras que 93.8% restante no tenía nada (673,078).

Esas proporciones cambiaban de forma significativa en el caso de los hombres: el 10.2% tenía propiedad (73,177), es decir, 4 puntos porcentuales más que las mujeres, mientras que el 89.7% no tenía propiedad alguna (643,603), o sea 4.1 puntos porcentuales menos.

Dicho en otras palabras: entre las mujeres era menor la cantidad que poseía tierras a su nombre, y era mucho mayor la cantidad que estaba proletarizada. Entre los hombres, en cambio, la situación era evidentemente a la inversa (Tabla 1).

Tabla 1
Población de la República, clasificada por Sexo, Propietarios y no Propietarios (Censo del 1o. de mayo de 1930)

SEXO	PROPIETARIOS	NO PROPETARIOS	TOTAL	%
HOMBRES	73177	643,603	716,780	50.0
MUJERES	44,503	673,078	716780	50.0
TOTAL	117,680	1,376.681	717,581	
%	8.2	91.8	1,434,361	100.0

Fuente: I Censo Nacional de Población, 1930.

Lo anterior estaría indicando que para 1930 la pobreza de las comunidades indígenas era más que insoportable, situación que habría sido en realidad el caldo de cultivo del levantamiento rebelde que culminó con la masacre de miles de indígenas nahua-hablantes de varios municipios del occidente salvadoreño.

Aquella masacre que tuvo lugar a inicios de 1932, dos años después del censo aludido, ciertamente dio un fuerte impulso a la vieja tarea de volver invisible a la población originaria y lo que no logró aquel etnocidio ordenado por el general Hernández Martínez, es decir, acabar con la impronta prehispánica, casi lo consigue la reacción casi generalizada que contra la población indígena quedó en el ambiente salvadoreño en las subsiguientes décadas.

Y ciertamente, la comunidad indígena en adelante fue culpabilizada de los hechos, lo que estimuló el gobierno dictatorial al estigmatizar aquella reacción de rebeldía como una asonada del comunismo internacional, misma que al analizarse al trasluz de los tiempos tenía todos los visos de ser una exigencia legítima de una población indígena desposeída y hambrienta. Es más, hasta en periódicos y otros escritos afloró un rechazo social contra todo lo indígena en un tono que habría llegado a frisar con un sentimiento racista.

Sobre aquel oprobioso crimen de Estado, se señala: “Por supuesto que la rebelión de 1932 provocó una fuerte reacción contra la cultura indígena. Hubo una notable disminución en el número de personas que portaba indumentaria indígena, seguía sus costumbres o hablaba el dialecto. Esto se debió en gran parte a la inmensa matanza, pero a medida que pasó el tiempo el principal estímulo del cambio parece que fue el deseo de desembarazarse de algunas

73. Lindo-Fuentes, Héctor. *El Salvador: historia mínima*, capítulo IV, “Tierra, economía y sociedad en el siglo XIX”, Secretaría de Cultura de la Presidencia, edición conmemorativa del Bicentenario 1811-2011, Editorial Universitaria, El Salvador, 2011.

características de un grupo despreciado entre la población (mestiza y blanca). Como me lo dijo uno de ellos, un indígena salvadoreño dejaba de serlo con sólo desplazarse “unos cuantos kilómetros”, cambiar el refajo de su mujer por un vestido “occidental”, y preocuparse por hablar aceptablemente el español”⁷⁴.

Así pues, despojada de la tierra que fue su base económica (1881-1882), masacrada y sometida a grandes cotas de represión cincuenta años más tarde (1932) y enseguida obligada a renunciar a su cultura ancestral, incluyendo sus propias formas de actividad económica o modos de producción, la población indígena fue condenada a la muerte económica, social y política en El Salvador. Y en todo ese proceso sistemático de extinción, la población mayormente afectada fue la femenina.

¿Por qué las mujeres indígenas fueron las más afectadas?

La desaparición de las tierras comunales y ejidales impactó sobre la población originaria y redujo en esta la producción alimentaria ancestral: maíces, calabazas, frijoles, tomates, etc. En consecuencia, fue la población masculina la que se vio directamente perjudicada al reducirse sus medios de producción o fuentes de trabajo, aun cuando en alguna medida siempre participaron las mujeres en las labores agrícolas.

Sin embargo, la proscripción de la cultura indígena que tácitamente se dio luego del etnocidio obligó a millares de personas a

mimetizarse con la población mestiza, situación que habría provocado que algunas actividades u oficios que tradicionalmente realizaban las mujeres indígenas perdieran impulso o, en el peor de los casos, desaparecieran por completo para evitar los tentáculos de la segregación étnica.

La elaboración de tejidos, que incluía el refajo utilizado por las mujeres indígenas, cobijas y prendas masculinas de vestir, fue una de las actividades que perdió presencia no sólo en la zona occidental del país sino también en la zona central: “Hace 60 años (...) existían 1,200 telares de cintura y de palanca, pero ahora apenas se cuentan unos 15 que se niegan a morir”⁷⁵, recordaba hace ocho años un instructor de manejo de telares aludiendo a unos municipios del departamento de San Salvador.



Mujer indígena de Panchimalco laborando en un telar de cintura. Imagen tomada de *Algunas artesanías tradicionales*, Departamento de Etnografía, Dirección de Investigaciones, Administración del Patrimonio Cultural, Ministerio de Educación, 1983.

74. Anderson, Thomas R. *El Salvador, 1932*, Dirección de Publicaciones e Impresos, CONCULTURA, El Salvador, 2001, p. 90.

75. El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, “La búsqueda de las raíces indígenas”, artículo de Morena Rivera, edición correspondiente a domingo 11 de abril de 2004, pp. 3-5.



Mujeres indígenas de Nahuizalco luciendo su refajo tradicional al tiempo que muestran un petate que han elaborado. Imagen tomada del libro *Algunas artesanías tradicionales*, Departamento de Etnografía, Dirección de Investigaciones, Administración del Patrimonio Cultural, Ministerio de Educación, 1983.



La imagen muestra cómo los guacales plásticos ya compartían espacio con las bateas artesanales hechas de madera a principios de los años ochentas. Imagen tomada del libro *Algunas artesanías tradicionales*, Departamento de Etnografía, Dirección de Investigaciones, Administración del Patrimonio Cultural, Ministerio de Educación, 1983.

También se habría reducido la producción de muchos artículos de uso doméstico que desde tiempos prehispánicos se han elaborado de fibra natural diversa, como petates, hamacas, canastos, cebaderas, matates, guacales, etc.

También se vio disminuida la elaboración de productos de consumo humano como puros caseros, chocolate, dulces pintados, entre otros.

Para colmo, el descubrimiento y desarrollo de materiales como el plástico y su industrialización en el país desde mediados de los años cincuentas (s. XX), dieron otro golpe a la producción artesanal de acento prehispánico. En adelante, cada vez perdió terreno la elaboración de cuencos o vasijas elaboradas a partir del fruto de árboles como el morro y el jícaro, e incluso se redujo el uso de utensilios hechos de barro cocido.

Ya para finales de la década de los sesentas, dichos utensilios de uso tradicional empezaban a escasear en los mercados.

Así pues, dado que la mayor parte de la producción artesanal recaía sobre las mujeres indígenas, la proscripción de la cultura ancestral que prácticamente se prolongó hasta la caída del militarismo (1979), tuvo un enorme impacto en las fuentes de trabajo y por consiguiente en los ingresos económicos de la población femenina originaria.

Tal situación, asimismo, habría reforzado el pretendido dominio de los hombres sobre las mujeres y entre ellas una relación de dependencia económica respecto a aquellos, algo que habría terminado de confinarlas al claustro doméstico. Esto último, porque sin independencia económica no puede haber autonomía y sin esta condición tampoco es posible que las mujeres en general avancen hacia su desarrollo y empoderamiento.

Dicho en otras palabras, al acentuarse el trabajo reproductivo perdió perspectiva el trabajo productivo entre las mujeres indígenas, condición que fue reforzada con la expansión de los grupos religiosos evangélicos que en

la segunda mitad del siglo XX penetraron los lugares más recónditos del territorio, donde precisamente han permanecido excluidos y marginados los núcleos indígenas.

3. La reorganización indígena, la tierra y el rescate de la actividad artesanal como fuente de ingresos para las mujeres

Aparte de las cofradías, que continuaron su actividad social y religiosa con relativa normalidad en algunos municipios, sobre todo de las zonas central y oriental del país, después de 1932 la reorganización indígena no dio señales de un repunte consecuente con sus causas sino hasta los tiempos de la guerra civil, y con mayor énfasis a partir de la firma de los Acuerdos de Paz (1992).

Si bien la Asociación Nacional Indígena Salvadoreña (ANIS) surge muchos años atrás⁷⁶, es hasta en dicho período que asume un papel beligerante en defensa de los derechos humanos del grupo étnico que representaba. Así, alzó su voz de protesta cuando elementos del Batallón Jaguar asesinaron a 16 de sus integrantes que laboraban en la Cooperativa La Hojas, en el cantón homónimo del municipio de San Antonio del Monte, departamento de Sonsonate. La masacre de Las Hojas, como se le conoció a dicho crimen, fue cometido contra los indígenas de la cooperativa de ANIS el 22 de febrero de 1983, luego que la inteligencia militar los señalara como subversivos⁷⁷.

En adelante, la ANIS encauzó su lucha hacia la búsqueda de la justicia, la paz, la democracia y la defensa de los derechos humanos, y para finales de la década de los ochenta participaba junto a otras organizaciones del movimiento popular en el Comité Permanente del Debate Nacional por la Paz (CPDN).

Sin embargo, temas como el acceso a tierras era una prioridad que debía esperar su turno en la agenda de la organización indígena y del movimiento popular en su conjunto. La guerra campeaba.

De hecho, el acceso a la tierra era algo que por carecer del reconocimiento oficial del Estado, la población indígena en general debía continuar esperando. Por tal razón no fue visible en los distintos proyectos de reforma agraria realizados en el país. No ocurrió eso en tiempos del militarismo, cuando en 1975 se crea precisamente el Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA), y tampoco con la reforma agraria que realizó la Junta Revolucionaria de Gobierno en 1980. Esta última reforma se planificó en tres fases (I, II y III), pero la segunda nunca se realizó.

Una década después, en 1991, las mujeres representaban el 11.7% del total beneficiado de la fase I, y el 10.5% de la fase III. Al conformar las cooperativas de la fase I, generalmente se benefició a una persona por familia, la responsable del hogar. De esa forma sólo las

76. En algunos documentos sus siglas también se leen: Asociación Nacional de Indígenas Salvadoreños. Hay fuentes que ubican el surgimiento de ANIS en 1954 y otras en 1975. Sea cual sea el año exacto, igualmente se afirma que su fundación fue parte de una estrategia contrainsurgente estadounidense: "(...) Estados Unidos envió a un grupo de asesores técnicos del Instituto Americano del Desarrollo del Sindicalismo Libre, IADSL, para crear dos organizaciones populares que, según sus cálculos, se "encargarían" de hacer su trabajo: la Unión Comunal Salvadoreña, UCS, y la Asociación Nacional de Indígenas Salvadoreños, ANIS. A estos dos grupos, Estados Unidos les facilitó créditos para la compra de tierras e insumos para la producción agropecuaria, y luego bajo la dictadura del coronel Arturo Armando Molina los convirtieron en los principales beneficiarios de la Reforma Agraria. Pero la dimensión de este proyecto no fue significativa, ya que el número de cooperativas formadas fue insignificante, además de no haber tenido cobertura nacional, debido a que la naturaleza de proyecto respondía a la política de Estados Unidos en el área. Luego de establecidas, estas dos organizaciones fueron afiliadas a la AFL-CIO estadounidense (...)". http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_El_Salvador

77. Martínez Peñate, Óscar (compilador). *El Salvador: Los Acuerdos de Paz y el Informe de la Comisión de la Verdad*, Editorial Nuevo Enfoque, El Salvador, 2007, pp. 187-191.

mujeres solteras y con hijas o hijos salieron beneficiadas en esta fase de la reforma agraria. En la fase III, fueron más las mujeres afectadas que las beneficiadas. Es decir, fueron más las que perdieron sus tierras por la expropiación que aquellas que recibieron. La mayoría de mujeres que perdió sus tierras eran viudas, mujeres de la tercera edad y solteras que no trabajaban directamente la tierra⁷⁸.

A manera de síntesis, la misma fuente recién citada dice: “Las mujeres en El Salvador, tienen menor acceso a la tierra que los hombres. Bajo la reforma agraria de los ochenta, el criterio de jefatura de hogar masculina, fue un factor de exclusión de las mujeres. En los noventa, bajo el programa de transferencia de tierras que resultó de los Acuerdos de Paz, el otorgamiento de derechos individuales a cada miembro de la pareja incrementó el porcentaje de mujeres beneficiadas. Posteriormente, se han dado cambios institucionales que tienden a mejorar la condición de la mujer: un mayor interés por parte del Estado para atender a la mujer rural en su papel de productora; un nuevo Código de Familia que favorece los derechos de propiedad de las mujeres ante la ley.

Desafortunadamente, otras medidas como la liberalización del mercado de tierras y medidas tendientes a parcelar y fragmentar las cooperativas han perjudicado a las mujeres. Además, las propuestas para un Código Agrario –un compromiso pendiente bajo los Acuerdos de Paz– aunque avanzan respecto a la legislación existente, no se refieren con firmeza a los derechos de la mujer a la tierra”. En ese marco debe inferirse que, por ser

rurales y jefas de hogar, algunas mujeres indígenas habrían resultado beneficiadas, pero frente a la falta de créditos para trabajar la tierra obtenida y sin la asistencia técnica necesaria, no pocas las habrán vendido en los siguientes años.

De ahí que si bien en los años noventa surgen nuevas organizaciones indígenas, que en algunos casos fueron creadas por ex integrantes de la ANIS, los esfuerzos se han orientado principalmente hacia el rescate de la cultura ancestral en general, incluida la lengua y la actividad artesanal, vista ésta última ahora no sólo como actividad económica sino también como expresión identitaria, aunque sin abandonar por completo el reclamo por las tierras ancestrales o, al menos, el derecho de acceso a otras para cultivarlas y mejorar su calidad de vida.

Un ejemplo de esto último lo aporta la Asociación Coordinadora de Comunidades Indígenas de El Salvador (ACCIES)⁷⁹, que desde principios del presente siglo y específicamente a raíz de la destrucción ocasionada por los terremotos de 2001, se fijó como meta crear un asentamiento indígena que incluyera espacio para sus prácticas culturales y religiosas tradicionales y áreas de cultivo para unas 109 familias de origen náhuat.

“Vemos el problema de la tierra. Como pueblos indígenas no tenemos acceso a la tierra. El proceso de la reforma agraria tampoco nos ha favorecido a nosotros. Después de los terremotos nos damos cuenta que hay muchos hermanos y muchas hermanas que no tenían ni un pedazo en donde vivir”, declaró uno de

78. Deere, Carmen Diana; León, Magdalena. *Género y derechos de propiedad en El Salvador rural*, PRISMA, El Salvador, 1998, pp. 1-3.

79. ACCIES existe de hecho desde 1990, pero debido a los diversos obstáculos obtuvo su personería jurídica, por parte del extinto Ministerio del Interior, hasta en 1995.

los dirigentes a la prensa local, y luego agrega: “Tenemos que luchar para que el Estado nos reconozca como pueblos indígenas”⁸⁰.

En 2003, la ACCIES solicitó 80 manzanas de tierra al ISTA, pero esta institución al año siguiente resolvió que sólo otorgaría 7 manzanas y que como garantía debía pagar 7 mil dólares, el 15% del costo total. La porción de tierra otorgada pertenece al caserío El Jocotillo, cantón Miravalle, municipio de Sonsonate. Se encuentra a unos 14 kilómetros de la cabecera municipal y lleva por nombre Techan Tunalat (Sol de agua). Y dado que la tierra obtenida resultó poca, habrían destinado tres manzanas para viviendas y espacio ceremonial, y las cuatro restantes para los cultivos de la comunidad.

Sin embargo, debido a los elevados requisitos económicos el ISTA puso cuesta arriba las aspiraciones de ACCIES, pues al año siguiente Techan Tunalat continuaba sin poblarse y muchas de las 109 familias indígenas que habían decidido unificarse, en lo que sería el primer asentamiento a la manera de una reservación indígena, habían desistido de la idea⁸¹.

Así, aunque en algunos casos la tierra bien ha podido ser comprada al Estado, éste se ha negado a apoyar al menos de esa forma el fomento y desarrollo de la cultura indígena, con lo cual ha dejado al descubierto no sólo su falta de voluntad política para mejorar la calidad de vida de dicha población sino también y, lo que es peor, con esa actitud continúa reiterando su negativa a darle el reconocimiento constitucional a la población originaria del

país. No obstante, los grupos indígenas han continuado organizándose y trabajando en espera de tiempos más favorables.

Otras organizaciones indígenas que surgen en la década de los noventa son: Asociación Nacional Indígena de El Salvador (ASNAIS), constituida como tal en 1994; Instituto Rescate Ancestral Indígena Salvadoreño (RAIS), que adoptó ese nombre en 1994 (antes Kan Tunal (Casa del Sol); Asociación Nacional Indígena Tierra Sagrada (ANITISA), con personería jurídica desde 1996; Asociación Comunal Lenca Guatajiagua (ACOLGUA), que existe desde principios de los noventa y que alcanzó su personería jurídica en 1999. Pero existen muchas más cuyo año de fundación se desconoce: Fundación Ama, Asociación Salvadoreña para el Desarrollo Indígena Integral (ASDEIS), entre otras. Se estima que además de las cofradías, en el país existen unas veinte organizaciones indígenas⁸².

Aunque hasta la fecha es poco o nulo el avance que la comunidad indígena ha tenido en cuanto al acceso a la tierra en propiedad, como base económica para impulsar el rescate de su cultura ancestral, es evidente que desde la firma de los Acuerdos de Paz los esfuerzos organizativos realizados en los diversos puntos del territorio han visibilizado al conjunto de la población indígena. Por eso es que en la actualidad no sólo se conoce y se reconoce en algunos puntos geográficos la presencia indígena, sino que también ésta ha pasado de ser invisible a ser visible e incluso ha ganado aceptación entre la población que en algún momento se supuso racista, lo que significa que la segregación étnica habría retrocedido en las dos últimas décadas.

80. La Prensa Gráfica. Revista Dominical, “Vida en Techan Tunalat”, artículo de Camila Calles, domingo 4 de septiembre de 2005, pp. 2-5.

81. La Prensa Gráfica. Revista Dominical, “Indígenas esperan reconocimiento”, artículo de Elena Salamanca, domingo 15 de octubre de 2006, pp. 2-7.

82. PNUD. *Informe sobre desarrollo humano El Salvador 2003. Desafíos y opciones en tiempos de globalización*, Impresos Múltiples, El Salvador, 2003, p. 245.

Una encuesta ya citada que se aplicó a escala nacional, preguntó: “¿Cree usted que es necesario que el Gobierno reconozca en la Constitución que en El Salvador existen comunidades indígenas? El 83% respondió que sí. Y ante la pregunta: ¿Cree usted que es necesario que el Gobierno reconozca en convenios internacionales que en El Salvador existen comunidades indígenas? El 81.3% respondió afirmativamente (...)”⁸³. Pero el Estado, paradójicamente, continúa negando esa existencia.

Así las cosas, ¿dónde laboran entonces las mujeres indígenas?

De acuerdo con la tendencia nacional de la Población en Edad de Trabajar (PET), la mayoría de mujeres indígenas se ubicaría entre la Población Económicamente Inactiva (PEI); es decir, exclusivamente dedicada al trabajo doméstico no remunerado o trabajo reproductivo (biológico y social): crianza y cuidado de hijas e hijos, mantenimiento del hogar, etc., tareas que generalmente alternan con la crianza de animales domésticos y pequeños cultivos caseros, ambas conocidas como producción de patio, pero que no alcanzan a satisfacer las propias necesidades del grupo familiar.

Tal condición, como ya se ha señalado, debido a que la mayoría de núcleos familiares no cuenta con una porción de tierra que permita al menos una producción para el autoconsumo o agricultura de subsistencia y porque, además, en la mayoría de municipios del país no existen suficientes fuentes de empleo agropecuario como para absorber a la totalidad de las mujeres en edad de trabajar.

De igual modo, se colige que una cantidad significativa de mujeres indígenas de la PET se ubica entre la Población Económicamente Activa (PEA), y dentro de ésta una pequeña proporción estaría formando parte de la población ocupada (PO).

A diferencia de los hombres indígenas, cuya mayoría se concentra en el sector primario de la economía (agricultura y ganadería), las mujeres en esta actividad constituirían evidente minoría, según la misma tendencia nacional. Esto último además, porque la agricultura y ganadería son actividades tradicionalmente masculinizadas en países como El Salvador.

En tal sentido, dado el bajo perfil socioeducativo que caracteriza a la población rural en general, lo que impide a las personas competir por mejores empleos, las mujeres indígenas estarían ocupándose en el sector terciario de la actividad económica (comercio y servicios), sobre todo, en el denominado sector informal: ventas de mercado, empleo doméstico remunerado, pequeños establecimientos de comida, tiendas modestas, etc.

Un estudio realizado a mediados de la década pasada sobre la población indígena de Santo Domingo de Guzmán, da algún respaldo a la inferencia antes apuntada: “(...) Las mujeres constituyen fuerza de trabajo complementaria, que si bien es fundamental para garantizar la satisfacción de las necesidades materiales del grupo, no recae en ellas la responsabilidad principal de cumplir con esa función. De hecho, si bien las mujeres indígenas de la ciudad desarrollan la actividad de la alfarería, las de los cantones se dedican principalmente a las actividades domésticas: mantener limpia la vivienda, preparar la comida, cuidar a los

83. La Prensa Gráfica, edición correspondiente a domingo 21 de enero de 2007, p. 3.

niños pequeños y enseñarles a las niñas las actividades del hogar, y cuidar a los animales domésticos. En todo caso, las mujeres del sector rural se comprometen con la actividad comercial (...)"⁸⁴.

La misma fuente revela que en Santo Domingo de Guzmán, sólo el 28.48% de la población municipal es propietaria de la tierra que cultiva, parcelas pequeñas y generalmente trabajadas por hombres, lo que igualmente respalda lo previamente planteado respecto al problema de acceso a la tierra que afecta a la población indígena en general y, en particular, a las mujeres.

Nótese cómo esto último también adquiere respaldo: "(...) Teóricamente, los bienes se reparten en Santo Domingo de Guzmán equitativamente entre todos los hijos y las hijas, pero en la práctica, como el principal bien son las tierras y la agricultura es una actividad masculina (sic), éstas se reparten principalmente entre los hijos varones, sobre todo entre los que se quedan viviendo en el municipio. Además, como los cónyuges de las hijas reciben tierras por parte de sus grupos domésticos, se considera que ellas no necesitan recibir más tierras. Ello se refuerza con un patrón de residencia predominantemente viripatrilocal, por lo que la mujer, en la mayoría de casos, se va a vivir a la casa del padre del hombre o cerca de ésta, no obstante que en algunos casos es el hombre el que se va a la casa del padre de la mujer o cerca de ésta. En este último caso, la mujer es tomada en cuenta en el reparto de propiedades"⁸⁵.

Por tanto, desposeída de tierras y excluida de los servicios educativos que ofrece el Estado

a la población en general, la mayoría de las mujeres indígenas se estaría dedicando a actividades económicas de subsistencia o precarias y muchas de esas ocupaciones, antes de ser percibidas como fuentes de ingresos, son asumidas como expresión identitaria de la cultura ancestral, tal es el caso de la producción artesanal, que ha tenido un repunte sorprendente en las dos últimas décadas.

En el municipio de Santo Domingo de Guzmán, departamento de Sonsonate, la actividad artesanal en general es realizada por mujeres indígenas. Elaboran ollas, cántaros, comales y otros artículos de barro cocido. Según los hallazgos del antropólogo Lara Martínez, después de la agricultura la ocupación más importante es la alfarería entre las personas que ocupan la jefatura familiar (11.39%), sobre todo mujeres. El centro de producción se ubica en el barrio El Calvario, donde se concentra la población indígena urbana.

Algo similar pasa en el municipio de Guatajiagua, departamento de Morazán, pero este grupo étnico es lenca. Sólo en el barrio El Calvario viven unas 700 personas que en su mayoría se dedica a la elaboración de productos de barro negro cocido: ollas, comales, jarrones, etc. Pero es una actividad que apenas genera ingresos para la subsistencia diaria de las familias, pues la mayor parte de las ganancias se queda en manos de las personas intermediarias que las venden en San Salvador y otras urbes⁸⁶.

Otro artículo periodístico, sobre las mujeres indígenas de Guatajiagua, consigna: "Son gente que sobrevive de la elaboración de ollas, comales y sartenes, un oficio que heredan

84. Lara Martínez, Carlos Benjamín. *La población indígena de Santo Domingo de Guzmán: cambio y continuidad sociocultural*, Colección Antropología e Historia, Dirección de Publicaciones e Impresos, CONCULTURA, El Salvador, 2006, p. 63.

85. Obra citada, p. 64.

86. La Prensa Gráfica. Revista Dominical, "Indígenas esperan reconocimiento", artículo de Elena Salamanca, domingo 15 de octubre de 2006, pp. 1-7.

de una generación a otra. Doña Leonor, por ejemplo, lo aprendió de su madre, al igual que cientos de mujeres de la zona. Tuvo que elegir entre ir a la escuela o aprender el oficio y sobrevivir. “Yo quería ser profesora”, dice con cierta nostalgia. Pero eso cuando tuvo edad suficiente averiguó que en la escuela de la localidad regalaban los cuadernos y los lápices y le pidió permiso a su madre para asistir, pero ésta se negó. “Me dijo que aprendiera a hacer loza en lugar de ir a la escuela, que yo no iba a comer del estudio. Si querés ir, andá, pero cuando tengás hambre agarrás un pedazo de papel y te lo comés, me dijo...”, cuenta doña Leonor con tristeza. Por eso es analfabeta y aunque se siente orgullosa de sus raíces indígenas y de conservar el patrimonio del barro negro también quiere mejorar sus condiciones de vida (...)⁸⁷.

En cambio, entre la población kakawira que habita en el municipio de Cacaopera, también del departamento de Morazán, una actividad importante para las mujeres indígenas es la venta al menudeo de cereales y alimentos tradicionales elaborados con base al maíz en sus diferentes especies.

“(...) En el casco urbano hay cacaoperas, pero en los cantones y caseríos la presencia indígena aumenta, explica Manuel Amaya, de winaka, organización que representa al pueblo kakawira”, reporta la periodista recién citada y luego agrega: “(...) los miembros del winaka están tratando de volver a los cultivos originales de la manera tradicional, la original. Así también están resurgiendo cultivos como el maíz negro, el “maíz de harina”, con el que

hacen fresco como horchata, quesadilla (...)”. Se estima que en el municipio de Cacaopera existen unas 20 mil personas de dicho grupo étnico.

Pero también en Cacaopera las mujeres se dedican a la producción de artesanías elaboradas en jarcia, cuya materia prima es el mezcal o fibra del maguey o henequén⁸⁸. Elaboran matates, hamacas, alforjas, morrales, redes de carga, etc.

Otra actividad artesanal que es asumida por mujeres es la elaboración de puros caseros. “El jefe de Fomento Artesanal (antes de CONCULTURA) refiere que por tradición este ha sido un trabajo de mujeres. Son ellas quienes tienen la habilidad de enrollar el tabaco y la paciencia de pasar todo el día sentadas para elaborar entre 250 y 800 puros⁸⁹”.

De acuerdo a la fuente periodística, la elaboración de puros ha venido de más a menos debido a la industrialización del tabaco o expansión de las grandes fábricas de cigarrillos. No obstante, aún se estima que las mujeres pureras están presentes en por lo menos 32 municipios del país, entre ellos: Armenia, Juayúa, Santiago Nonualco, San Emigdio, San Juan Talpa, San José Guayabal, Suchitoto, San Rafael Oriente, entre otros.

Aunque el tabaco se cultivaba en tiempos precolombinos y su consumo constituye una todavía práctica ritual entre los diversos grupos étnicos, prácticamente ha desaparecido de la mayoría de pueblos originarios como expresión identitaria.

87. El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, “Barro negro,, valioso legado lenca-potón”, artículo de Thania Urías, domingo 30 de abril de 2006, pp. 6-7.

88. Amaya Amaya, Miguel Ángel. *Historia de Cacaopera*, Ministerio de Educación, Dirección de Publicaciones, El Salvador, 1985, pp. 109-120.

89. El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, “Ellas se rinden ante el tabaco”, artículo de Morena Rivera, domingo 28 de marzo de 2004, pp. 3-5.

“Más allá de ser un medio de subsistencia para las familias, los puros son considerados como una artesanía. Esto debido (...) a que son elaborados con materia prima extraída de la naturaleza y son resultado de un proceso manual. El tabaco es cortado, puesto a secar en hornos o bajo el sol, clasificado por el color y la forma de las hojas y hecho puros sin más esfuerzo que el manual (...) Sin embargo, el apoyo que Concultura ha dado a la elaboración de puros ha distado mucho del que han recibido otras artesanías. Eso ha permitido que la labor de las pureras se pierda entre la falta de un ceso y la escasa preocupación por preservar esta tradición.

Las encargadas de que esta artesanía no muera luchan solas. No tienen acceso a préstamos ni a nuevos mercados, en parte porque éste se limita a los ancianos, y siguen laborando de forma rudimentaria como sus antiguas generaciones. Algunas ni siquiera apoyan sus manos en mesas, sino en tablas que sostienen sobre sus piernas.

El encargado de exportación e importación de Economía Agropecuaria del Ministerio de Agricultura y Ganadería (...) detalla que el decaimiento de la producción de tabaco –pues no satisface la demanda de las pureras– se debe a que la Cigarrería Morazán dejó de financiar los cultivos hace más de quince años. Esta empresa se instaló en Honduras y ahora controla sus plantaciones en la zona costera del Atlántico de ese país. Mientras tanto, las escasas pureras de El Salvador se esfuerzan para que la elaboración de puros no se pierda con el cultivo del tabaco”.

Y ciertamente, muchos esfuerzos tendientes al fomento de las culturas indígenas y a la

generación de fuentes de ingreso para las mujeres, se orientan a actividades artesanales como la elaboración de tejidos y artículos de barro cocido, entre otras expresiones más.

Desde esa perspectiva, el Instituto RAIS a mediados de la década pasada se encontraba ejecutando dos importantes proyectos: “Fomento para la inserción de jóvenes al mercado laboral, a través de la habilitación y el fomento de la cultura ancestral” y “Resurgimiento de la mujer indígena a través del empoderamiento de sus saberes ancestrales”. Una de sus dirigentes, declaró a la prensa en esa ocasión “que no se trata de tejer por tejer. Se busca que la gente recupere su dignidad, su memoria oral y su lugar de pertenencia”⁹⁰.

Al año siguiente, en 2005, unas 60 personas indígenas integrantes de ACOLGUA se inscribieron en un curso que impartió el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). La capacitación para las mujeres de Guatajiagua, que son realmente quienes crean las artesanías a partir del barro negro, incluyó técnicas de elaboración de piezas de cerámica con moldes, nuevos diseños y técnicas de quemado.

Un año después (2006), el presidente de ACOLGUA declaraba a la prensa que la capacitación de INSAFORP había sido beneficiosa: “Los ingresos mejoraron porque a la gente le gusta ese tipo de figuras –más allá de ollas y comales–. Ahora se venden candeleros, arrocetas, floreros, y cuando logramos ir a San Salvador nos va muy bien (...)”⁹¹.

La elaboración de productos de barro negro en Guatajiagua por tradición es una actividad feminizada, pero a los hombres corresponde

90. El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, artículo de Morena Rivera, p. 3.

91. El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, artículo de Thania Urías, p. 7.

la extracción y traslado de la materia prima desde los yacimientos cercanos. El comercio generalmente se realiza en el mercado local a donde llega la escasa clientela, principalmente turistas, que es mucho mayor los domingos⁹².

Sin embargo, como bien lo deja entrever con sus palabras el dirigente de ACOLOGUA, los beneficios económicos de la producción artesanal de loza negra muchas veces quedan en manos de las personas intermediarias, lo que hace que los ingresos se reduzcan para las mujeres y sus respectivos núcleos familiares. Esta situación cambiaría si lograran establecer mecanismos que faciliten la venta directa, sobre todo, en San Salvador.

En general, el mismo problema enfrentan todas las mujeres indígenas que se dedican a la actividad artesanal: la mayor parte del dinero queda en otras manos y en las tiendas de artesanías de los grandes centros comerciales. Esa es sin duda una de las razones por las cuales la población indígena se ubica en los municipios con mayores índices de pobreza, y donde el desarrollo humano seguirá esperando su turno.

En tal sentido, esa situación debería constituir uno de los retos del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), tarea que tímidamente ha asumido en el pasado. Refiriéndose a esta institución, una nota periodística consignaba a mediados de la década pasada: "(...) trabaja de la mano con comunidades de mujeres indígenas, en Nahuizalco, Guatajiagua, Tacuba. En cada uno de esos lugares hay por lo menos 50 mujeres con quienes están logrando su inserción laboral (...)"⁹³.

Según el *Perfil de los pueblos indígenas de El Salvador*, cada persona indígena sobrevive con un dólar diario y la mayoría de dicha población no tiene acceso a la salud.

4. Consideraciones finales

Aunque no se puede respaldar con cifras debido a la falta de registros censales, el comportamiento socioeconómico de la población en general permite las siguientes inferencias:

- a) La población indígena femenina en edad de trabajar, en su mayoría está relegada al trabajo reproductivo o trabajo doméstico no remunerado, en tanto que es clasificada dentro de la Población Económicamente Inactiva o PEI;
- b) Una cantidad importante de ellas, clasificada como Población Económicamente Activa o PEA, se encuentra ocupada en la agricultura, el servicio doméstico (en cabeceras municipales y departamentales), el comercio formal e informal (siendo éste último estacionario o ambulatorio) y un porcentaje significativo en la actividad artesanal en sus diferentes expresiones o modalidades;
- c) Dentro de los diversos grupos étnicos existentes en el territorio, las mujeres son las más afectadas por la exclusión social y económica: sin tierras en propiedad, desempleadas y con fuentes de trabajo que no garantizan el ingreso necesario para su sostenimiento y el de sus respectivas familias. Esta condición además hace que las mujeres no avancen hacia su independencia económica y que se vean

92. Roque, Consuelo; Ramírez Suárez, Manuel Antonio. *Cultura lenca de Guatajiagua*, Universidad de El Salvador, Editorial Universitaria, El Salvador, 2004, p. 4.

93. La Prensa Gráfica. Revista Dominical, artículo de Camila Calles, p. 5.

obligadas a postergar su autonomía como personas sujetas de derecho y con dignidad.

Esa falta de acceso a la tierra, la pobreza, el desempleo y las grandes carencias que enfrenta la población indígena en general y las mujeres en particular, indican claramente que la ratificación del Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte del Estado ha sido letra muerta, pues desde su firma en 1958 hasta la fecha nunca se adoptaron medidas serias que en virtud de su cumplimiento promovieran la integración de la población indígena al conjunto nacional, que era precisamente lo que buscaba el referido convenio⁹⁴.

Asimismo, se puede inferir que la negativa a ratificar actualmente el Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales, adoptado por la OIT en 1989, se debe más que a una falta de voluntad política a una actitud complaciente y, en el peor de los casos, al sometimiento del Estado respecto a grupos tradicionalmente influyentes que han venido protegiendo el sistema de tenencia y uso de la tierra desde finales del siglo decimonónico.

La exigencia para que el Estado ratifique el Convenio 169 ha pasado por integrar una mesa de los pueblos indígenas, donde participa la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). En febrero de 2006, un

comité de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) pidió al Estado salvadoreño reconocer a las poblaciones indígenas y ratificar el aludido convenio, pero en octubre del mismo año la respuesta seguía siendo negativa y la mesa continuaba haciendo la demanda correspondiente.

En agosto del mismo año una correspondencia del FMLN pidió a la Asamblea Legislativa que se emitiera un pronunciamiento a favor de los pueblos indígenas, pero la pieza no prosperó según declaró a la prensa una diputada de dicho partido político⁹⁵.

Al año siguiente, en 2007, la mesa presentó una pieza de correspondencia a la Asamblea Legislativa solicitando una reforma constitucional donde se reconociera a los pueblos indígenas y sus derechos, pero ninguna fracción parlamentaria la incorporó en su agenda, así lo reportó a la prensa Gustavo Pineda, integrante del equipo que redactó el *Manual de derechos de pueblos indígenas*⁹⁶.

Adicionalmente, la fuente periodística recién citada, agrega: “(...) La relatora para El Salvador, Fatimata-Binta Victoire Dah, deploró que El Salvador no tenga leyes específicas para los derechos de los (pueblos) indígenas y criticó que el país solo admita la cultura indígena “a la que habría que sacar de los museos y de los atractivos turísticos y hacerla viva” (...) Efectivamente, el problema de la

94. Esa actitud del Estado también deja al descubierto el verdadero interés que habría tenido para promover a mediados de los años cincuenta la creación de una organización indígena en el país. En 1955, se vio presionado a ratificar el Convenio 104 de la OIT que buscaba erradicar la discriminación entre trabajadores indígenas y no indígenas, incluyendo las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo. Es decir, el Estado necesitaría en adelante del apoyo de un grupo indígena organizado que avalara el cumplimiento del referido convenio.

95. La Prensa Gráfica. artículo de Elena Salamanca, domingo 15 de octubre de 2006, p. 4.

96. El Periódico Nuevo Enfoque. “Mujer indígena presenta triple vulnerabilidad”, artículo de Vilma Vaquerano, edición correspondiente a primera quincena de marzo, 2008. Según la nota periodística: “El manual es una herramienta que sirve para que un líder o lidereza de una comunidad pueda implementar talleres sobre el derecho de los pueblos indígenas. Sintetiza en cinco capítulos la cultura y origen de los indígenas, sus características, situación socioeconómica, elementos culturales y derechos, explica su autor, que completó equipo con Georgina Hernández y Carlos Henríquez Consalvi para elaborar este Manual”.

tenencia de la tierra es de los más graves que afecta al colectivo. Pineda ejemplifica, que las comunidades indígenas de Guatajiagua corren el riesgo de perder el acceso al barro con el que trabajan su alfarería, ya que el terreno en donde compran el barro cambiará de propietario y éste les ha advertido que no continuará vendiéndoles este producto, del cual dependen muchas mujeres madres de familia para obtener ingresos imprescindibles para alimentar a su grupo familiar. Si eso ocurre, no sólo afecta a la población lenca de Guatajiagua sino a todos y todas las salvadoreñas, porque estos productos son emblemáticos de lo poco que queda de la cultura indígena, expresa Gustavo Pineda”.

Así pues, ante el reclamo que realizan las propias organizaciones indígenas del país y organismos internacionales como la ONU, incluida la OIT, el Estado se quedó solo en su negativa de ratificar el Convenio 169. La misma población salvadoreña que se suponía inoculada por un pensamiento racista desde los años treinta lo ha dicho a través de una encuesta (LPG Datos, 21 de enero de 2007): la población indígena tiene derecho a ser reconocida como tal, lo que significaría un paso importante en la búsqueda de su fortalecimiento y desarrollo.

Por tanto, mientras eso no ocurra seguirá teniendo validez esa exigencia que ya casi se escucha al unísono y el Estado, por su parte, continuará mostrando su indiferencia ante una realidad que bien señala uno de los autores del Manual aquí aludido: “La mujer indígena presenta triple vulnerabilidad: por ser mujer, por ser indígena, por ser pobre”.

Referencias bibliográficas

Amaya Amaya, Miguel Ángel. *Historia de Cacaopera*, Ministerio de Educación, Dirección de Publicaciones, El Salvador, 1985.

Anderson, Thomas R. *El Salvador 1932*, Dirección de Publicaciones e Impresos, CONCULTURA, El Salvador, 2001.

Browning, David. *El Salvador, la tierra y el hombre*, Ministerio de Cultural y Comunicaciones, Dirección de Publicaciones e Impresos, El Salvador, 1987.

CONCULTURA; CTMPI, Banco Mundial y otros. *Perfil de los pueblos indígenas en El Salvador*, versión online, El Salvador, 2003

Deere, Carmen Diana; León, Magdalena. *Género y derechos de propiedad en El Salvador rural*, PRISMA, El Salvador, 1998.

El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, “Ellas se rinden ante el tabaco”, artículo de Morena Rivera, domingo 28 de marzo de 2004.

El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, “La búsqueda de las raíces indígenas”, artículo de Morena Rivera, edición correspondiente a domingo 11 de abril de 2004.

El Diario de Hoy. Suplemento dominical Hablemos, “Barro negro, valioso legado lenca-potón”, artículo de Thania Urías, domingo 30 de abril de 2006.

El Diario de Hoy, Guanaquín, cromo escolar No. 10, Año 8, edición del 8 de julio de 2010.

El Periódico Nuevo Enfoque. “Mujer indígena presenta triple vulnerabilidad”, artículo de Vilma Vaquerano, edición correspondiente a primera quincena de marzo, El Salvador, 2008.

El Periódico Nuevo Enfoque. “Las lenguas nativas bajo amenaza de extinción”, artículo de Jorge Vargas Méndez, en edición correspondiente a la 2ª quincena de marzo, El Salvador, 2008.

La Prensa Gráfica. Revista Dominical, "Vida en Techan Tunalat", artículo de Camila Calles, domingo 4 de septiembre de 2005.

La Prensa Gráfica. Revista Dominical, "Indígenas esperan reconocimiento", artículo de Elena Salamanca, domingo 15 de octubre de 2006.

La Prensa Gráfica. Revista Dominical, "Etnias olvidadas", artículo de Elena Salamanca, con base a resultados de la encuesta realizada entre el 6 y 9 de enero por LPG Datos, El Salvador, domingo 21 de enero de 2007.

La Prensa Gráfica. "El censo borra a los indígenas del mapa", artículo de Miguel Huezo Mixco, edición correspondiente al 29 de mayo de 2007.

Lara Martínez, Carlos Benjamín. *La población indígena de Santo Domingo de Guzmán: cambio y continuidad sociocultural*, Colección Antropología e Historia, Dirección de Publicaciones e Impresos, CONCULTURA, El Salvador, 2006.

Lindo-Fuentes, Héctor. *El Salvador: historia mínima*, capítulo IV, "Tierra, economía y sociedad en el siglo XIX", Secretaria de Cultura de la Presidencia, edición conmemorativa del

Bicentenario 1811-2011, Editorial Universitaria, El Salvador, 2011.

Martínez Peñate, Óscar (compilador). *El Salvador: Los Acuerdos de Paz y el Informe de la Comisión de la Verdad*, Editorial Nuevo Enfoque, El Salvador, 2007.

Ministerio de Educación. *Algunas artesanías tradicionales*, Departamento de Etnografía, Dirección de Investigaciones, Administración del Patrimonio Cultural, El Salvador, 1983.

PNUD. *Informe sobre desarrollo humano El Salvador 2003. Desafíos y opciones en tiempos de globalización*, Impresos Múltiples, El Salvador, 2003.

Roque, Consuelo; Ramírez Suárez, Manuel Antonio. *Cultura lenca de Guatajiagua*, Universidad de El Salvador, Editorial Universitaria, El Salvador, 2004.

Unidad Regional de Asistencia Técnica (RUTA). *Proyecto regional de manejo de integrado de ecosistemas por pueblos indígenas y comunidades de Centroamérica* (Información sobre los pueblos indígenas de El Salvador, documento de insumo), versión online, El Salvador, 2003.

Fotografías: cortesía de Círculo Solidario.



Situación laboral de las mujeres con discapacidad

Patricia Portillo

Introducción

Según datos del VI Censo de Población y V de Vivienda (2007), El Salvador tiene una población de 5,744,113 habitantes, donde el 47.3% son hombres y el 52.7% son mujeres⁹⁷. Este mismo censo señala que en El Salvador viven 235,302 personas con discapacidad, que equivale al 4.1%. De estas, 111,754 son mujeres y 123,548 hombres. El 61% vive en zonas urbanas y el 39% en zonas rurales.

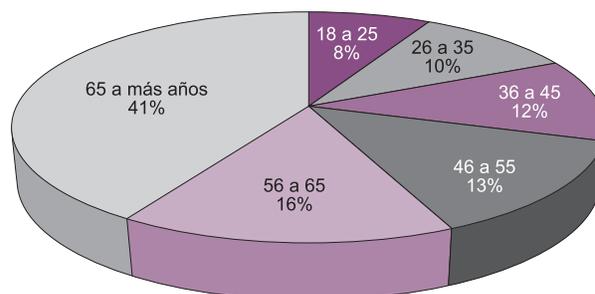
Tabla No. 1

Personas con Discapacidad, RNPN (Registro Nacional de Personas Naturales)		
Sexo	Personas	Porcentajes
Femenino	101,766	40.99%
Masculino	146,445	59.01%

Fuente: Elaboración propia con datos del RNPN, abril 2009, proporcionados por CONAIPD.

Sin embargo, la gerente general del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), advierte que este no es un dato que recoja a cabalidad la cantidad de personas con discapacidad en todo el país, lo cual afirma tomando en cuenta que el Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN) hasta abril de 2009 registró un total de 248,211 personas con discapacidad mayores de 18 años y “eso sin tomar en cuenta a las y los menores de edad”⁹⁸.

Gráfico No. 1
Personas con discapacidad
por rango de edad



Fuente: Elaboración propia con datos del RNPN, proporcionados por CONAIPD

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los países en desarrollo que han padecido conflictos armados, como el caso de El Salvador, Guatemala y Nicaragua, presentan un estimado de entre el 10% y el 13% de población con discapacidad. La OMS considera que cerca de 600 mil personas discapacitadas viven en El Salvador.

De acuerdo al registro del RNPN, la mayor cantidad de personas con discapacidad, 102,165, se encuentran en el rango de 65 años a más, seguido por el grupo de 56 a 65 años con 38,497 personas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad las define como “aquellas que tienen deficiencias físicas,

97 DIGESTYC. VI Censo de población y V de vivienda 2007.

98 Entrevista con Lourdes Morales, gerente general del CONAIPD, realizada por la autora en febrero de 2012.

mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Un informe sobre la discapacidad presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM) en junio de 2011, señala que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento.⁹⁹

Ambas entidades instan a los gobiernos a ampliar los esfuerzos que realizan para facilitar el acceso a los servicios generales y a realizar inversiones en programas especializados que hagan posible que las personas con discapacidades desarrollen plenamente sus posibilidades.

Este informe señala que a futuro la discapacidad será un motivo de preocupación aun mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre la población adulta mayor, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.

En consecuencia, el informe conjunto de la OMS y el grupo del Banco Mundial proporciona datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidad y faciliten

la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en mayo de 2008.

Situación laboral de mujeres con discapacidad

El trabajo es un derecho que tienen todas las personas; sin embargo, este es uno de los derechos que han sido negados a la población discapacitada y principalmente a las mujeres, quienes por factores de discriminación son menos contratadas que los hombres. “A veces las discapacidades son similares y en ocasiones los perfiles de las mujeres son mejores que los de los hombres académicamente hablando, sin embargo, algunas empresas siempre optan por los hombres”¹⁰⁰, cuestiona una funcionaria de la Dirección de Personas con discapacidad de la Secretaría de Inclusión Social, al referirse al trabajo que realiza esta dirección en la búsqueda de la inserción laboral para personas con discapacidad.

Al referirse a los derechos negados a esta población no es porque no los tengan, ya que desde 2000 se aprobó la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual otorga derechos especiales como: Recibir educación con metodología adecuada que facilite su aprendizaje y obtener un empleo; y ejercer una ocupación remunerada y no ser despedidas en razón de su discapacidad, entre otros; derechos que en ocasiones no hacen valer y los cuales tampoco gozan, porque no pueden salir de sus casas debido a la falta de condiciones de accesibilidad.

99 Organización Mundial de la Salud, Discapacidad y rehabilitación. Informe Mundial sobre la discapacidad. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html

100 Entrevista con Maritza Melara, Directora del área de Personas con Discapacidad de la Secretaría de Inclusión Social (SIS), realizada por la autora en febrero de 2012.

Un Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador realizado por el Grupo ADIM, señala que las principales barreras que existen para la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) es la dificultad que les presenta el servicio de transporte.

Las limitaciones físicas de las PCD coinciden con sus limitaciones financieras lo que obliga al uso de transporte colectivo. Por lo general, las paradas de buses están llenas, no hay una parada especial para ellas, al interior del autobús no existen pasamanos para personas en sillas de rueda o locomoción deficiente, poco tiempo para abordar y bajar, la distancia del hogar a la parada de autobús, etc.¹⁰¹

Esta situación la confirma Melara, cuando recalca que además de la discriminación que sufren las personas con discapacidad, las pocas o nulas condiciones de accesibilidad son obstáculos grandes con los que se enfrentan cada día estas personas. “En una ocasión una maquila ubicada en la Zona Franca American Park, ubicada carretera a Santa Ana, quería contratar personas con discapacidad para diferentes puestos y teníamos la gente preparada para ocuparlos, sin embargo, por problemas de accesibilidad tanto fuera como dentro de la zona franca, no fue posible la contratación, estas zonas son tan grandes que las personas se perdían adentro y llegaban tarde a su puesto de trabajo”.

Aunque la Dirección de Personas con Discapacidad de la SIS no tiene un dato exacto de esta población registrada, se reconoce que la mayoría de personas que se acerca a esta dirección en busca de trabajo son mujeres,

a quienes tratan de ubicar a pesar de la discriminación laboral.

“Por ejemplo, las maquilas con las que hemos trabajado, cuando les enviamos las hojas de vida siempre es más fácil que escojan a los hombres. Si enviamos cinco mujeres y dos hombres, a ellos siempre los contratan y a las mujeres no”, lamenta Melara, lo cual considera se debe al “machismo o porque las empresas consideran que es más fácil mantener a un hombre en un puesto que a una mujer”.

Las mujeres y las niñas con discapacidad experimentan una discriminación por partida doble, por ser mujeres y por la discapacidad, lo que hace que estén más expuestas a la violencia por motivos de género, los abusos sexuales, el abandono, los malos tratos y la explotación. Las mujeres con discapacidad sufren desigualdades en la contratación, las tasas de ascensos, la remuneración por igual trabajo, el acceso a actividades de capacitación y reciclaje profesional, el crédito y otros recursos productivos, y rara vez participan en los procesos de toma de decisiones económicas.¹⁰²

“Tenemos un ejemplo de una persona (mujer) que la referimos para un empleo y no la contrataron porque su perfil estaba sobre evaluado para el puesto que estaba aplicando y aunque ella les dijo que necesitaba el empleo no la contrataron. Yo después me di cuenta que habían contratado a un hombre. Discriminación en todo su potencial, ese caso fue en un banco”, comenta Melara.

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier

101 *Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador*, realizado por el Grupo ADIM, para The Trust for the Americas Organization of American States – agosto de 2010.

102 Las mujeres y las niñas con discapacidad, Uso de las dos perspectivas: el género y la discapacidad. Naciones Unidas. ENABLE. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1529>

distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación.¹⁰³

Como antes se afirmó, el derecho al trabajo es un derecho humano de todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad; sin embargo, pese a la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad que obliga a las empresas a contratar una persona con discapacidad por cada 25 personas empleadas, éstas se niegan a hacerlo.

Maritza Melara señala que la colocación de personas con discapacidad no es fácil; esta oficina tiene convenios con algunas instituciones como ANDA, CEPAY la Secretaría de Cultura para la contratación de estas personas, no así con la empresa privada con la cual coordina a través del área de recursos humanos.

Pese a la renuencia de las empresas e instituciones en cumplir la Ley, Melara considera que han avanzado. Desde esta Dirección se trabaja por la inserción laboral de las personas con discapacidad, promoviendo en primer lugar a las mujeres, pero principalmente se trabaja para que a las personas con discapacidad se contraten en igualdad de condiciones, que se les dé la oportunidad de competir por el puesto de trabajo que ellas quieren y no porque una empresa que debe cumplir su cuota contrate a estas personas aunque sea para barrer o contestar el teléfono.

“Estamos conscientes que las personas merecen un empleo digno que no sólo porque tienen una discapacidad se les de cualquier trabajo. Yo se que hay personas que por la necesidad que tienen toman cualquier tipo de ocupación, pero buscamos que la persona se sienta bien en su trabajo y que éste sea digno”, expresa Melara.

Además, reconoce que con instituciones como FONAVIPO, ANDA y la Presidencia de la República han tenido muy buenas experiencias de colocación de personal. Advierte que es importante que las instituciones y empresas cumplan con las cuotas laborales que establece la ley, pero más que cumplir con cuotas lo más importante es que las contrataciones y los empleos que se ofrecen sean con dignidad. De igual forma, el Ministerio de Trabajo, a través del Departamento Nacional de Empleo, trabaja en la inserción laboral de personas con discapacidad. No obstante, señala Lesly Servellón, de la Sección de Sectores Vulnerables, la tarea es difícil debido a la renuencia de las empresas de contratar personas con discapacidad, lo que se puede comprobar en las estadísticas que presenta esta sección.

Las mujeres son menos favorecidas; desde la aludida sección en 2011 se colocaron 255 personas con discapacidad, la mayoría de personas contratadas fueron hombres. Sólo en ese año se inscribieron en la base de datos del Ministerio, 537 personas, 387 hombres y 150 mujeres.

En este caso, a diferencia del registro de la Dirección de Personas con Discapacidad de la Secretaría de Inclusión Social, son más hombres que mujeres con discapacidad quienes se inscriben en el Ministerio de Trabajo.

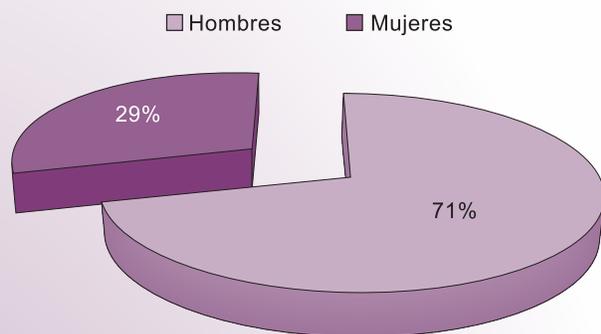
103 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De 2003 a 2011, la sección de sectores vulnerables ha inscrito en su base de datos a 3,147 personas, y de este total 2,280 son hombres y sólo 867 son mujeres, según Servellón. Eso se debe a que un buen grupo es referido por instituciones como el Fondo de Protección de Lisiados de Guerra.¹⁰⁴

De las 3,147 personas registradas, la sección sólo ha podido colocar a 655, el 20.8%, porcentaje del cual 465 son hombres, equivalente al 71%, y 190 mujeres, 29.0%. A pesar de los esfuerzos que realiza este departamento en la inserción laboral de mujeres, la discriminación de las empresas en la contratación es evidente, la mayoría de contratados son hombres, enfatiza Servellón.

Gráfico No. 2

Personas con discapacidad colocadas por el Ministerio de Trabajo del 2003 al 2011



Fuente: Elaboración propia con datos del MINTRAB

Tabla No. 2

Personas con Discapacidad colocadas por el MINTRAB de 2003 a 2011	
Hombres	465
Mujeres	190
Total	655

Fuente: Elaboración propia con datos del MINTRAB.

No obstante, las mujeres se abren paso con el autoempleo, elaborando diferentes artesanías que posteriormente comercializan. Esta sección registra 75 mujeres emprendedoras, algunas con discapacidad y otras son madres de menores con discapacidad y sólo diez hombres.

En la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz (Beijing), del 15 de septiembre de 1995, y en los documentos finales del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones sobre nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, se reconoce que las mujeres con discapacidad hacen frente a barreras adicionales que dificultan el logro de la igualdad de género.

Además, en el resultado del vigésimo tercer período especial de sesiones se reconoce que la discriminación contra las mujeres con discapacidad constituye un obstáculo para el pleno disfrute de sus derechos humanos y una dificultad para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

El Ministerio de Trabajo a través del departamento de Sectores Vulnerables, busca la inserción laboral de las personas con discapacidad procurando la colocación de más mujeres en los centros de trabajo a través de visitas semanales que realizan a las empresas (a nivel de todos los departamentos del país), con el objetivo de gestionar ofertas de empleo y promover a las personas con discapacidad. “Otra es para ver el seguimiento posterior a una colocación, porque se da el caso de que cuando la persona ya está contratada, en algunas ocasiones no se le da la inducción debida en las empresas y se les presiona de forma que terminan renunciando.

104 Entrevista con Lesly Servellón, encargada del Departamento de Sectores Vulnerables, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizada por la autora en febrero de 2012.

Entonces se compromete a las empresas para que capaciten a la persona”, señala Lesly Servellón.

Aunque la Ley de Equiparación de Oportunidades exige que las empresas contraten una persona con discapacidad por cada 25 que laboren en la empresa, esto no se cumple, lamenta Servellón, quien expresa que para concientizar a las empresas a cumplir la Ley y brinden oportunidad a las personas con discapacidad, realizan diferentes acciones como foros de sensibilización en los diferentes departamentos, donde invitan a Gerencias de recursos humanos, empresarios y representantes de las municipalidades.

De igual forma organizan ferias de empleo y jornadas de sensibilización con personal de recursos humanos de alcaldías e instituciones autónomas y semi-autónomas, las cuales se realizan en el Ministerio de Trabajo. El objetivo: la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a las mujeres.

Que las empresas contraten personas con discapacidad en el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades no es opcional sino obligatorio, y de no hacerlo incurren en multas de \$57.14 o más¹⁰⁵; multas que según la representante de éste Ministerio en ocasiones las empresas prefieren pagar y no cumplir la Ley.

El Ministerio de Trabajo no tiene convenios con las empresas para la inserción de personas con discapacidad, lo que aplican es la Ley de Equiparación de Oportunidades. “Trabajamos de la mano con la Dirección General de Inspección, que se encarga de vigilar y supervisar en las empresas la cantidad de

En una encuesta realizada en los Estados Unidos en 2004, se descubrió que sólo el 35% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están realmente trabajando, en comparación con el 78% de las que no sufren discapacidades. Dos tercios de los desempleados/as con discapacidad que respondieron dijeron que les gustaría trabajar pero que no podían encontrar empleo.¹⁰⁶

En un estudio de 2003 realizado por la Universidad de Rutgers se encontró que las personas con discapacidad física y mental están enormemente sub representadas en el lugar de trabajo en los Estados Unidos. La tercera parte de los empleadores encuestados dijo que las personas con discapacidad no podían cumplir eficazmente las tareas requeridas. La segunda razón más común para no contratar a las personas con discapacidad era el temor al costo de las comodidades necesarias.

personas que trabaja y cuantas personas con discapacidad tienen empleadas”, manifiesta Lesly Servellón.

Agrega que la Dirección de Inspección juega un papel importante en este tema, ya que es la encargada de vigilar que las empresas cumplan con la Ley y de aplicar las sanciones correspondientes, dado que hay empresas renuentes a contratar personas con discapacidad. Según Servellón, hay empresas que a pesar de la aprobación de la Ley desde 2000, expresan que desconocen la existencia de la Ley, o que no tienen infraestructura adecuada. “Las empresas nunca demuestran mala actitud en cuanto a la contratación de las personas, pero en la práctica es completamente negativo ya que recursos

105 Art. 627 Código de Trabajo de El Salvador. Las infracciones a lo dispuesto en los libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de 500 colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida. Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

106 Discapacidad y Empleo. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=40&pid=743>

humanos llega al grado de esconderse o negarse cuando se les llama para darles seguimiento” lamenta.

Sin embargo, reconoce que hay empresas que sí están sensibilizadas y le apuestan a la incorporación de este colectivo y solicitan a ese departamento perfiles de personas con discapacidad. Entre estas empresas se encuentra Almacenes Freund, que tiene personas contratadas y distribuidas en todas sus sucursales, no obstante todavía falta cumplir la cuota que exige la ley.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en su Artículo 27 Trabajo y empleo, señala que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

Entre los principales obstáculos que expresan las empresas para la contratación de personas con discapacidad está la educación, preparación académica y la principal, la infraestructura inadecuada, pasillos y sanitarios no accesibles para personas con sillas de ruedas, entre otros.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Artículo 6, Mujeres con discapacidad, señala que los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la Convención.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene por objeto promover, proteger y asegurar el goce de los derechos humanos para todas las personas con discapacidad. Hasta la fecha han firmado la Convención cerca de 150 países y organizaciones de integración regional, incluyendo a El Salvador y 100 la han ratificado. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos las personas con discapacidad en el país recienten que los avances son pocos y lentos.

Barreras para la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral

Las principales barreras que las trabajadoras y trabajadores presentan para acceder a su puesto laboral, es la dificultad que presenta el servicio de transporte.¹⁰⁷

El tema de accesibilidad es muy difícil debido a que el país no cuenta con áreas adecuadas para esta parte de la población, comenzando por el transporte público.

“A veces uno puede soportar la violencia psicológica, los prejuicios o la burla de la gente, se aprende a sobrevivirlo, pero cómo hacer si tiene que subir cientos de gradas en silla de ruedas y no hay ascensor; no puede leer un documento si no es en sistema braille, si no hay una forma que las personas se comuniquen con usted si es sorda. Yo si creo que la inaccesibilidad en todos los sentidos es

107 Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador, realizado por el Grupo ADIM, para The Trust for the Americas Organization of American States – agosto de 2010.

el principal obstáculo. De hecho, es el principal obstáculo para que muchas personas con discapacidad nunca vayan a la escuela o ni siquiera puedan salir de sus casas”, expresa Maritza Melara, de la Dirección de Personas con Discapacidad de la Secretaría de Inclusión Social.

La Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad en el capítulo III De Accesibilidad, Art. 16, señala que para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público deberán establecerse normas técnicas congruentes a las necesidades de las personas con discapacidad, pero no hay mayores avances.

Para alguien que usa silla de ruedas es literalmente imposible movilizarse en una unidad de transporte colectivo, debiendo recurrir al pago de taxis que tiene un impacto económico muy fuerte en su presupuesto. Esta es una de las barreras principales para las personas que tienen que desplazarse en silla de ruedas hacia sus trabajos. Las personas con discapacidad auditiva no presentan este tipo de limitaciones para llegar hasta el trabajo. La estrategia seguida tanto por empleadores como por las PCD es que buscan tener empleos lo más cercano posible para eludir este inconveniente.

Para quienes enfrentan problemas de audición el desplazarse en transporte público no es problema, no así para las personas que se desplazan en silla de ruedas, quienes ya en el puesto de trabajo se encuentran con otro tipo de barreras como: subir gradas, pisos lisos, escaleras sin cintas antideslizantes y los horarios de trabajo. Las escaleras representan en este sentido las principales dificultades para movilizarse en las empresas donde trabajan personas con discapacidad.

Otra de las áreas que señalan como una dificultad para adaptarse al puesto de trabajo es la disposición de espacios adecuados para su movilización. En aquellas empresas medianas o pequeñas las áreas laborales no están acondicionadas para ellas, por ejemplo: los servicios sanitarios, las áreas de producción o atención al cliente no han sido diseñadas para que se movilice una persona en silla de ruedas, por ejemplo.¹⁰⁸

La infraestructura inadecuada es, de acuerdo con Lesly Servellón, una de las principales objeciones que utilizan las empresas para no contratar personas con discapacidad.

“Señalan que no tienen las condiciones adecuadas para la movilización de PCD, sin embargo, deben hacer los cambios necesarios que se requieran, tomando en cuenta no sólo la Ley de Equiparación de Oportunidades, sino también la entrada en vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos en los Centros Trabajo”, advierte.

Según el Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad, otra de las barreras con las que se enfrentan en el momento de contratación es la carencia de algunas habilidades que el trabajo requiere, lo que plantea un reto para las instituciones capacitadoras. La creciente actualización y modificación de las tecnologías que se usan en el trabajo hace que se requieran habilidades cada vez más complejas en el uso de equipo o herramientas para el trabajo.

Otra de las limitaciones que señala la aludida investigación es la baja motivación de las personas. Los ambientes que proveen las condiciones de aceptación para las PCD o limitaciones para realizar ciertas tareas para las cuales las personas no están capacitadas

108 Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador, realizado por el Grupo ADIM, para The Trust for the Americas Organization of American States – agosto de 2010

tiende a provocarles una baja motivación. Un 12.5% de personas que fueron entrevistadas para realizar este diagnóstico señalaron que en muchas ocasiones se ven limitadas en su desempeño, influenciadas por la baja cooperación de sus colegas de trabajo.

Las personas con discapacidad son vulnerables a la pobreza, la mayoría vive en difíciles condiciones, por ejemplo: alimentación insuficiente, vivienda precaria, falta de acceso al agua potable y el saneamiento, en comparación con las personas sin discapacidad. Debido a los costos suplementarios que generan, entre otras cosas, la atención médica, los dispositivos de ayuda o la asistencia personal, las personas con discapacidades suelen ser más pobres que las no discapacitadas con ingresos similares.¹⁰⁹

Si caminar por el Centro Histórico de San Salvador es difícil para quienes cuentan plenamente con todas sus capacidades físicas y mentales, para la población que no las posee es mucho más. La infraestructura vial no está diseñada para ayudar a este sector a moverse con seguridad en las calles capitalinas. A esta problemática se suma el hecho de que la poca que existe es irrespetada por automovilistas y peatones.

En las principales calles de la ciudad los obstáculos saltan a la vista; entre éstos, tragantes sin tapaderas, tensores de los postes de cables de energía eléctrica o telefonía colocados en diagonal sobre las aceras, plazas cercadas con barrotes y cadenas, vehículos estacionados y ventas obstruyendo el paso en áreas peatonales son algunas de las tantas barreras que las personas con discapacidad tienen que librar a diario para desarrollarse de forma productiva (Obstáculos se centran en

área urbana, El Diario de Hoy, 18 de octubre de 2009).

La Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad establece que las entidades responsables de facilitar la movilización vial a esta parte de la población son las alcaldías, el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador (OPAMSS); sin embargo, es poco el interés que prestan para cumplir esta normativa.

Por su parte, la Convención respectiva en el Art. 9 sobre el tema de accesibilidad, estipula que a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán a los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo.

Muchos edificios (incluidos los lugares públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a todas las personas. La falta de acceso al transporte

109 Informe mundial sobre la discapacidad. Organización mundial de la salud, discapacidad y rehabilitación. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html

es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que les impide acceder a la atención de salud. Los informes de los países que tienen leyes sobre la accesibilidad, aun en el caso de que éstas tengan una antigüedad de 20-40 años, confirman un bajo nivel de cumplimiento.¹¹⁰

No obstante, los problemas en la accesibilidad y la discriminación laboral, el Diagnóstico citado señala que al consultar sobre las razones por las cuales las empresas habían contratado personas con discapacidad, un 40% indicó que las contrataron porque poseen habilidades que le son útiles a las empresas, pero el 20% indicó, además, que era una forma de darle apoyo a la sociedad o porque la administración anterior las dejó, caso de las municipalidades. Otro argumento señalado es que las empresas contratan personas con discapacidad porque la ley lo establece y de no cumplir son sancionadas con multas.

En relación con las desventajas, el empresariado identificó las siguientes: hay que capacitarlas (33.3%), hay que ampliar la inducción (33.3%) y en menor porcentaje la falta de presupuesto para hacer adecuaciones (16.7%).

Tipo de discapacidad

Según el Censo 2007 en El Salvador, entre las 235,302 personas con discapacidad se detectaron ocho tipos de discapacidad: Dificultad para moverse o caminar, usar sus brazos o manos, dificultad para ver aún usando

lentes, oír aún usando aparatos especiales, dificultad para hablar, retraso mental, dificultad para bañarse, vestirse y alimentarse por sí misma.

Estos datos difieren en cierta forma con los del Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN), que hasta el 2009 contabilizó 248,211 personas con discapacidad, mayores de 18 años. De los siete tipos de discapacidad reportadas por el RNPN la mayor es la física, 104,939, seguido por el grupo de personas que tienen baja visión, 70,563.

Según registro del RNPN de las 248,211 PCD, San Salvador ocupa el primer lugar de residencia de personas con discapacidad, 41,112, seguido por La Unión, 36,913 y en tercer lugar San Miguel, con 28,546. San Vicente, Chalatenango, La Paz y Cuscatlán son los que menos poseen.

Tabla No. 3
Registro de personas con discapacidad
en El Salvador

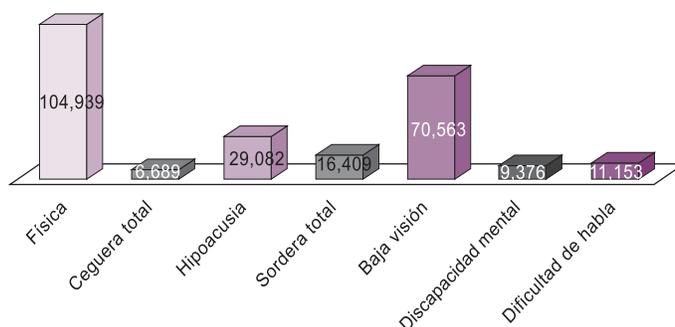
Física	104,939
Ceguera total	6,689
Hipoacusia	29,082
Sordera total	16,409
Baja visión	70,563
Discapacidad mental	9,376
Dificultad de habla	11,153
Total	248,211

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN).

110 Organización Mundial de la Salud (OMS)–Banco Mundial (BM). Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Gráfico No 3
Registro personas con discapacidad
en El Salvador

Tipos de discapacidad, registro RNPN



Fuente: Elaboración propia con base a datos del Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN).

Educación

El Ministerio de Educación realiza anualmente un Censo Escolar Regular y un Censo Escolar Especial; este último se refiere al registro de PCD en centros escolares especializados. Los datos del Censo Escolar Regular de 2008 indican que están inscritas 17,602 PCD, y que la mayoría está conformada por hombres en comparación con las mujeres. La mayoría se encuentran en zonas urbanas.¹¹¹

Tabla No. 4
Población escolar con alguna discapacidad,
El Salvador 2008

PCD estudiando Censo Escolar Regular 2008	Masculino	Femenino
17,602	9,597	8,005

Fuente: MINED 2008

El grupo de hombres con discapacidad que se encuentra estudiando supera en 1,592 a las mujeres. Esto tiene una explicación, Maritza Melara de la Dirección de Personas con Discapacidad, de la Secretaría de Inclusión

Social, considera que “la vida es más fácil” para los hombres con discapacidad que para las mujeres, debido a diferentes situaciones.

Las mujeres son más vulnerables a sufrir una violación u otra situación de cualquier tipo de abuso o violencia en la calle, por lo que las familias las sobreprotegen y antes de que se expongan a estas situaciones prefieren dejarlas en casa, cuidando niñas o niños e incluso haciendo tareas del hogar, expresa. Esto le da ventaja a los hombres que se desplazan con más libertad. “Muestra de ello es que usted va a cualquier universidad y es mayor la cantidad de hombres que está estudiando en comparación con las mujeres. Si usted va por la calle en horas pico es posible ver más hombres con discapacidad desplazándose en comparación con las mujeres”.

Normativa

En abril de 2000 fue aprobada la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas. Entre algunos derechos se puede mencionar en el artículo dos:

- Ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.
- Facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados con afluencia de público.
- Obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada, y a no ser despedida en razón de su discapacidad.

111 Personas con discapacidad en El Salvador, línea de base. Sánchez Cuéllar, Sonia Ivett. Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, IDHUCA. Octubre 2009.

El Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD) es el ente rector. “El Consejo ha fortalecido la asociatividad y ha acompañado a las diferentes organizaciones en sus gestiones, de forma que sean ellas mismas las que demanden el cumplimiento de la Ley y aprendan a volar solitas”, expresa Lourdes Morales, gerente general del CONAIPD.

En cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad, Morales expresa que no es fácil debido a que la gente tiene una visión negativa de que éstas sólo pueden ser empleadas en puestos que no requieren de mucha formación, como por ejemplo maquilas, y que no son capaces de desempeñar puestos de otra naturaleza. “Las instituciones tenemos que trabajar para cambiar la mentalidad, el esquema y la percepción, no es por lástima que se va a contratar a personas con discapacidad, sino porque son seres humanos con derechos, como todas y todos”, afirma.¹¹²

El marco jurídico comprende: Ley y Reglamento de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado; Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; Normas Técnicas de Accesibilidad Arquitectónicas, Urbanísticas, Transporte y Comunicación; Normas Técnicas sobre Rehabilitación Integral; Instructivo para la Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad; Instructivo para la Entrega de Placas de Vehículos que Trasladen o sean Conducidos por Personas con Discapacidad.

De igual forma, El Salvador ha suscrito diferentes convenciones como: La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convención Interamericana

para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Convención sobre la Prohibición del Empleo, Almacenamiento, Producción y Transferencia de Minas Personales y sobre su Destrucción (Convención de Ottawa) y Convención de los Derechos del Niño.

Asociaciones e instituciones de y para PCD

El CONAIPD tiene registradas 29 Instituciones que brindan diferentes tipos de atención a personas con discapacidad, entre las que se puede mencionar: el Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado, la Asociación de Ciegos de El Salvador, la Asociación Teletón Pro Rehabilitación y la Asociación Salvadoreña pro ayuda de Personas con Retardo Mental, entre otros.

El Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador, hizo un mapeo de las organizaciones de y para personas con discapacidad, registrando 19 instituciones: 13 de ellas están en el municipio de San Salvador, cuatro pertenecen a municipios aledaños al Área Metropolitana y dos están ubicadas fuera de esta zona. Esto evidencia que en los municipios localizados fuera de esta área geográfica tienen muy poco o ningún apoyo.

Con respecto a los programas que implementan, existe una amplia variedad de acciones clasificadas en cuatro categorías: Programas de capacitación e inserción laboral; Programa de emprendedurismo: microcréditos, asesoría empresarial, etc.; programas de rehabilitación integral de las limitantes de las PcD y programas de educación e incidencia en derechos de las personas con discapacidad.

112 Entrevista con Lourdes Morales, gerente general del CONAIPD, realizada por la autora en febrero de 2012.

De igual forma, se puede mencionar otras asociaciones privadas que desarrollan proyectos para este sector entre ellas: Fundación Pro-obras Humanitarias del Beato Hermano Pedro en El Salvador, que atiende personas con discapacidad en estado de abandono; Hogar de Parálisis Cerebral Roberto Callejas Montalvo, brinda atención integral, servicios de cuidado de jóvenes y niñas afectadas por parálisis cerebral, capacitación laboral, terapias recreativas y de mantenimiento y actividades vocacionales; Fundación Manos Mágicas, desarrolla capacitaciones y alfabetización de personas sordas; Fundación Sendas: Promueve el desarrollo humano y espiritual de personas con todo tipo de discapacidad.

Conclusiones

- A 11 años de aprobada la Ley de Equiparación de Oportunidades, que especifica en el Capítulo VI, Art. 34, sobre el compromiso del Estado con las diferentes instituciones para llevar un registro actualizado a nivel nacional de PCD, no se encuentran datos actualizados. El registro que posee el CONAIPD (entre rector de la Ley) es con datos de 2009 del Registro Nacional de Personas Naturales.
- La falta de condiciones y accesibilidad, sigue siendo uno de los principales problemas para desplazarse, en el caso de las personas que usan silla de ruedas.
- A pesar de la aprobación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, este colectivo sufre constantes atropellos a sus derechos fundamentales al no cumplir con las recomendaciones de esta ley: Falta de condiciones en la accesibilidad e integración laboral, entre otras.
- Debido a que las PCD no tienen acceso al trabajo y trabajos dignos, esto las condena a la pobreza, desigualdad y marginación.
- Es urgente que el Estado haga cumplir los convenios, leyes y reglamentos relativos a la protección de éste sector, principalmente la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, a fin de erradicar la violación de sus derechos y que estas personas puedan tener igualdad de oportunidades.
- Es indispensable y urgente realizar un censo real de personas con discapacidad para poder definir mejores políticas de atención para este sector y hacer cumplir la ley.
- Las mujeres y niñas con discapacidad enfrentan doble discriminación, lo cual las ubica en desventaja en comparación con los hombres, por lo que se debe promover la equidad de género y el fortalecimiento de las mujeres.
- Las mujeres con discapacidad tienen mayor riesgo de ser víctimas de violencia en sus diferentes formas, por lo que el Estado debe brindar las condiciones de seguridad a las mujeres en general.
- Debe haber mayor vigilancia para que las empresas cumplan con la Ley y la cuota de personas con discapacidad que deben contratar.
- Las multas que se aplican a las empresas por no cumplir la ley no es suficiente, es necesario que se promuevan incentivos para este sector de forma de que puedan brindar mayor oportunidad de empleo a estas personas.
- Es necesario que el Estado fortalezca las políticas de apoyo en emprendedurismo y proyectos empresariales, tomando en cuenta que esta es una de las opciones en las que estas personas se desarrollan ante la falta de trabajo formal.
- La Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial instan a los gobiernos a ampliar los esfuerzos para facilitar el acceso a los servicios generales y a realizar

inversiones en programas especializados que hagan posible que las personas con discapacidad desarrollen plenamente sus posibilidades.

- La educación, preparación académica y la infraestructura inadecuada, pasillos y sanitarios no accesibles para las personas con silla de ruedas son los principales obstáculos que expresan las empresas en la contratación de personas con discapacidad.
- De los siete tipos de discapacidad reportadas por el RNPN la mayor es la física, 104,939, seguido por el grupo de personas que tienen baja visión, 70,563.

Referencias bibliográficas

- VI Censo de población y V de vivienda 2007.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=13&pid=497>
- Diagnóstico sobre la Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador, realizado por el Grupo ADIM, para The Trust for the Americas Organization of American States – agosto de 2010.
- <http://www.bancomundial.org/temas/resenas/discapacidad.htm>. Organización Mundial de la Salud- Discapacidad y rehabilitación. Informe mundial sobre la discapacidad.
- Discapacidad y Empleo. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=40&pid=743>
- El Banco Mundial y la discapacidad. <http://www.bancomundial.org/temas/resenas/discapacidad.htm>
- Informe anual el Observatorio Económico y Laboral 2009. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA.
- Informe Mundial sobre la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial. 2011.
- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento.
- Página Web: Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad. CONAIPD, www.conaipd.gob.sv
- Código de Trabajo de El Salvador
- Personas con Discapacidad en El Salvador, línea de base. Sánchez Cuéllar, Sonia Ivett. Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, IDHUCA. Octubre 2009.
- Mujer y Mercado Laboral 2007. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA.
- Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial. 2011.
- Las mujeres y las niñas con discapacidad. Naciones Unidas- Enable- Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1529>

Entrevistas

- Licda. Lesly Servellón, encargada del área de Sectores Vulnerables. Ministerio de Trabajo.
- Licda. Maritza Melara, Dirección de Personas con Discapacidad. Secretaría de Inclusión Social.
- Licda. Lourdes Morales, Gerente General del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.

Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género

Cristy Roque

Para iniciar el abordaje de esta temática es importante aclarar ciertas definiciones necesarias para facilitar la comprensión en torno a cuál es la problemática y por qué del vínculo que se establece entre un derecho como factor de discriminación de otro derecho. En este caso, cómo un derecho sexual, tal es el caso del derecho a la autodeterminación personal y a la libertad sexual, se ha convertido social, cultural e institucionalmente en factor de discriminación de otro derecho ubicado en la segunda generación de los derechos –los económicos, sociales y culturales (DESC)–, como es el derecho al trabajo.

Etimológicamente discriminación (del latín: *discriminatio, -onis*)¹¹³ es el acto de separar o formar grupos de personas a partir de criterios determinados. En su acepción más coloquial, se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad. Se refiere a la violación de la igualdad de derechos por diversas razones, entre ellas por orientación sexual o identidad¹¹⁴ de género.¹¹⁵

El Convenio 111 sobre Discriminación, empleo y ocupación (1958)¹¹⁶, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Art. 1 establece que a los efectos de este Convenio,

el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...).

En El Salvador, el Decreto Ejecutivo 56¹¹⁷ establece que discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual es toda distinción, exclusión o restricción basada en la identidad de género y/o en la orientación sexual, que tenga por objeto o resultado la anulación, menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Para efectos del presente artículo, cuando se haga referencia a discriminación laboral por orientación sexual, partiendo que ésta puede ser heterosexual, homosexual y bisexual, se hará referencia a la discriminación laboral que enfrentan las personas por su orientación

113 www.buenastareas.com.ensayo/discriminacion/44080.html.

114 La Orientación Sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Tomado de Principios de Yogyakarta. P. 6. 2007.

115 La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Ídem. P. Ídem. P. 6.

116 <http://www.mtps.gob.sv>

117 Decreto Ejecutivo 56. Publicado en el Diario Oficial Tomo 387, No. 86, el 12 de mayo de 2010.

sexual homosexual en hombres gay y mujeres lesbianas.

De igual manera, cuando se refiera a discriminación laboral por identidad de género se referirá a mujeres transexuales¹¹⁸ y transgénero.¹¹⁹

A continuación se mencionan las diferentes manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual, según el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:¹²⁰

Denegación de empleos y ascensos, despidos.

Acoso: bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia, pintadas, llamadas telefónicas insultantes, anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte.

Denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo/a licencia parental, cuidado de la pareja enferma, pérdida de un familiar; prestaciones educacionales para los trabajadores y su familia; suministro de bienes y servicios de calidad por parte del empleador;

prestaciones de supervivencia en los regímenes de pensiones profesionales o a los efectos del seguro de vida, y seguro de enfermedad para los trabajadores y su familia).

Autoexclusión (por ejemplo, cuando los homosexuales evitan ciertos empleos, carreras o empleadores por temor a sufrir discriminación por su orientación sexual).

La discriminación por género y orientación sexual impregna las vidas de las lesbianas y socava de forma significativa su seguridad económica. Agrava el sexismo que las lesbianas viven ya de por sí como mujeres.¹²¹

Marco normativo nacional, regional e internacional sobre derechos humanos de la comunidad LGBTT (Gay, Lesbiana, Bisexual, Transexual y Transgénero)

A escala nacional, la Constitución de la República como norma primaria establece en el Art. 1 que El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, por lo que es obligación de éste asegurar a los habitantes el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social. Asimismo, el Art. 2 contempla el derecho a la libertad, a la seguridad, al trabajo (...) y el Art. 3 establece que todas las personas son iguales ante la ley.

El Decreto Ejecutivo 56, en su Art. 1 prohíbe en la actividad de la Administración Pública

118 Transexuales son las personas que se identifican con el sexo opuesto al que se les asignara al nacer. En su gran mayoría recurren a modificaciones corporales como tratamientos hormonales o quirúrgicos; sin embargo muchas transexuales deciden no llevar adelante tales modificaciones por diversas razones. Manifiesto por una Convención Interamericana de los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. Reimpresión. 2008.

119 Transgénero son quienes se identifican a sí mismas en un género diferente al que se les asigna al nacer, y que relacionan de manera contingente su cuerpo, su identidad, su expresividad y su sexualidad. Ídem. P. 24.

120 Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª. Reunión, 2007.

121 IGLHRC. Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina con énfasis especial en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México. Segunda edición 2006.

toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual. En su Art. 2, prohíbe a las instituciones y demás organismos que integran la Administración:

a) El incurrir en algún acto o práctica que de manera directa o indirecta constituya una forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual; y, b) El fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta mueva a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas que incluso, incite a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles en contra de éstas, por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Así, una serie de instrumentos normativos en los que se establece la igualdad y no discriminación por ninguna razón o condición.

A escala regional e internacional existen avances importantes en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos de la comunidad Lésbica, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero (LGBTT). En diversas declaraciones y resoluciones se establecen compromisos para los Estados en cuanto a tomar las medidas necesarias para erradicar la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.

Es importante visibilizar que estos logros son producto de la organización ciudadana y de las acciones constantes de denuncia y propuesta que las diversas organizaciones de la diversidad sexual han impulsado, con más fuerza en los últimos años.

A escala del sistema interamericano, la Organización de Estados Americanos (OEA), aprobó en un hecho sin precedentes el 3 junio de 2008 en su 38ª Asamblea General, 4ª Sesión la Resolución AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08) Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género¹²², en la cual se reafirman los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos; y resuelve: Manifestar preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, cometidos contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género.

De igual manera en 2009, la AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09), resuelve: Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género. Instar a los Estados a asegurar que se investiguen los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia (...) ¹²³. Y así sucesivamente, en las asambleas generales de la OEA de 2010¹²⁴ y 2011¹²⁵ se adoptan otras resoluciones.

En América Latina, la Declaración No. 10 de los países del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay como miembros plenos, y Bolivia, Chile, Perú y Venezuela como estados asociados) afirma en su Art. 1 que “Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades

122 http://www.oas.org/dil/esp/resoluciones_asamblea_general_38_periodo_sesiones_colombia_junio_2008.htm. Sitio revisado a las 17:20 del 11-03-12.

123 http://www.oas.org/dil/esp/resoluciones_asamblea_general_39_periodo_sesiones_honduras_junio_2009.htm

124 http://www.oas.org/dil/esp/resoluciones_asamblea_general.htm. AG/RES. 2600 (XL-O/10) Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género. Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 8 de junio de 2010.

125 AG/RES. 2653 (XLI-O/11) Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género. Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2011.

en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de (...) sexo u orientación sexual”.

La Ley Orgánica del Trabajo N° 5292 vigente en Venezuela desde el 25 de enero de 1999 afirma el “Principio de no discriminación arbitraria en el empleo por razones de género o preferencia sexual,... “ (Artículo 8.e).¹²⁶

En América del Norte, la Ley Canadiense de Derechos Humanos (1985) prohíbe la discriminación por orientación sexual (Artículo 3, 1996). Y en EE.UU. la Ley H. R. 2692 de No Discriminación en el Empleo (Employment Non-Discrimination Act-ENDA) del 31 de julio de 2001 está específicamente destinada a prohibir la discriminación laboral por orientación sexual. Esta ley crea un doble estándar porque no se aplica a organizaciones religiosas ni a las fuerzas armadas o veteranas/os.¹²⁷

En 2008 la ONU¹²⁸ adopta la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género, la cual supuso un gran avance para los derechos humanos que rompió el tabú de hablar sobre los derechos LGBT en las Naciones Unidas.

Varios países europeos cuentan con legislación nacional donde estipulan de manera general la prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual, así como otros países en el continente americano, como Ecuador y Canadá. Y muchos otros cuentan con leyes específicas que prohíben la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual como Dinamarca, Croacia, entre otros.¹²⁹

De igual forma el sistema europeo ha tenido mayores avances al respecto. Otro instrumento internacional de mucha trascendencia son los Principios sobre la Aplicación de la Legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, conocidos como Principios de Yogyakarta¹³⁰, los cuales afirman las normas legales internacionales vinculantes que todos los Estados deben cumplir.

El principio 2 establece los Derechos a la Igualdad y a la no Discriminación. Entre las exigencias a los Estados se contempla la adopción de medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El principio 29 se refiere al Derecho al Trabajo, establece que los Estados eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas (...).

Discriminación laboral en El Salvador

Al revisar datos, información y registros de diversas fuentes nacionales en torno a cuál es la situación actual de discriminación laboral de la población en referencia, los resultados obtenidos evidencian poca información al

126 IGLHRC. Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina con énfasis en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México. Segunda edición – abril 2006.

127 Ídem. P. 141.

128 Declaracion_sobre_orientacion_sexual_e_identidad_de_genero_de_las_Naciones_Unidas.

129 Australia, Bulgaria, República de Corea, Fiji, Nueva Zelanda. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª. Reunión, 2007.

130 Un grupo de 29 reconocidas y reconocidos especialistas en derechos humanos, provenientes de 25 países de diversas disciplinas reunidos en la Universidad de Gadjah Mada en Yogyakarta, Indonesia, del 6 al 9 de noviembre de 2006, adoptaron de forma unánime los Principios de Yogyakarta.

respecto, lo que no indica necesariamente la inexistencia de este tipo de discriminación.

El actual gobierno de El Salvador creó en mayo de 2010 la Dirección de la Diversidad Sexual, una dependencia de la Secretaría de Inclusión Social¹³¹, con el propósito de promover la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género; fomentar el conocimiento de la diversidad sexual a través de la información, sensibilización y de la eliminación de estereotipos; impulsar la creación de políticas públicas que garanticen a la diversidad sexual los derechos humanos, económicos, sociales, civiles y políticos básicos de cualquier ciudadano y ciudadana; promover la creación de servicios y espacios libres de homofobia¹³², lesbofobia o transfobia, y de cualquier forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género, en los que todas las personas sean tratadas con igual dignidad y respeto.

Sin duda alguna es un gran avance en términos del reconocimiento de los derechos humanos de la población de la diversidad sexual. Se desconoce si dicha instancia ha sido receptora de casos de denuncia por discriminación aboral por parte de esta población, pues no se obtuvo respuesta alguna a la entrevista solicitada para tales fines, por lo que en esta oportunidad no se podrán conocer casos que se hayan presentado a dicha Dirección.

El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, registra estadísticas de solicitudes de inspecciones y reinspecciones anuales para los periodos

2010 y 2011, las cuales están clasificadas en las siguientes categorías:

- Lo relacionado al ámbito sindical: despidos a directivo sindical, a fundador sindical, a promotor de sindicato; discriminación por asuntos sindicales, salarios no devengados a directivo sindical y suspensión directivo sindical.
- Despido y discriminación a trabajadora embarazada y salarios no devengados a trabajadora embarazada.
- Discriminación discapacitado
- Discriminación portador VIH
- Otros.

Entre las causales comprendidas en la categoría "Otros" se ubican: acoso sexual, traslado directivo sindical, incumplimiento al decreto de salario mínimo, actos discriminatorios, coacción y malos tratos.

Las solicitudes de inspección que hacen referencia a discriminación, la razón expuesta es por discriminación de afiliados, por edad, por asuntos políticos, discriminación sindical, marginación, exclusión y discriminación.

En ninguna de las causales hace referencia a discriminación por orientación sexual e identidad, ni tampoco se vislumbra si alguna de las situaciones de violaciones laborales mencionadas en el párrafo anterior tienen como causal la orientación sexual e identidad de género.

De igual forma se revisaron las estadísticas de asistencias, asesorías y gestiones a nivel local de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la

131 <http://inclusion-social.presidencia.gob.sv/>

132 Fobia significa (Del gr. elem. compos. que significa 'temor'). 1. f. Aversión obsesiva a alguien o a algo. 2. f. Temor irracional compulsivo en <http://buscon.rae.es/drae/>. Por lo tanto homofobia se refiere a conductas de odio aversión a homosexuales. Lesbofobia se refiere esas conductas a mujeres lesbianas y transfobia a la población transexual, transgénero y travestis.

República, para el periodo de 2011 reportan los siguientes procesos:¹³³

- Juicio individual de trabajo;
- Asistencia Ministerio de Trabajo;
- Diligencias de cumplimiento de arreglo conciliatorio;
- Proceso de amparo;
- Entre otros procesos.

Las categorías de asistencias se refieren a:

- Reclamo de indemnización, vacación, aguinaldo, etc.;
- Vacaciones anuales;
- Días laborados y no remunerados;
- Salarios no devengados caso trabajadora embarazada;
- Prestaciones por maternidad;
- Despido caso Vih/Sida;
- Suspensión contrato directivo sindical;
- Gastos funerales;
- Otros.

Al igual que los informes estadísticos del Ministerio de Trabajo, en este caso tampoco se refleja categoría de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género. Lo que deja en la incertidumbre si es porque realmente no se presentan demandas o porque de parte de dichas instancias no le dan importancia a las mismas por lo que no se categorizan.

Por su parte, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)¹³⁴, reporta que para el periodo 2011 recibió denuncias por parte de la comunidad LGBT que aunque no todas se refieren a discriminación laboral si es importante visibilizar dado que tienen como base la condición por orientación sexual e identidad de género, como puede observarse en la siguiente tabla.

Tabla No. 1
Denuncias interpuestas por la comunidad LGTB, El Salvador 2011

Derecho protegido	Autoridad denunciada
Derecho a educación y derecho a la igualdad y no discriminación.	Dirección Nacional de Educación Superior
Derecho a la igualdad y no discriminación y a no ser restringido en el goce de sus derechos en grado mayor que lo señalado por la ley o por su condena.	Centro Penitenciario de Sensuntepeque
Derecho a la Integridad Personal	Policía Nacional Civil, San Salvador
Derecho al acceso a la justicia	Fiscalía General de la República
Derecho a la igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Subdelegación PNC Ilobasco, departamento de Cabañas. • Cuerpo de Agentes Metropolitanos, San Salvador • Ministerio de Educación, • Duicentro, San Salvador • Policía Nacional Civil
Derecho de acceso a la justicia	Coordinación Nacional de la Defensa de los derechos del Trabajador de la PGR y Dirección General del Trabajo del MTPS
Derecho a la libertad ambulatoria dentro del Centro Penitenciario	Centro Penitenciario Usulután

Fuente: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

133 Datos generados por la Unidad de Planificación y Desarrollo Organizacional.

134 Oficio PADCI/022/2012 dirigido a ORMUSA con fecha del 14 de febrero de 2012 a raíz de la solicitud enviada el 31 de enero 2012 por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

En total fueron 11 denuncias que la PDDH recibió en ese periodo, realizando las respectivas acciones de acuerdo a sus competencias para dar respuestas a dichos reclamos.

Como se plantea al inicio, no todos son casos sobre discriminación laboral, solo uno hace referencia al despido de una persona por su orientación sexual. El referido al Derecho de acceso a la Justicia, sin embargo, la instancia señalada no la reporta entre sus estadísticas.

El resto de casos es importante visibilizarlos pues se deben tener en cuenta las características de interdependencia de todos los derechos humanos, y por la importancia de visibilizar el cómo la orientación sexual e identidad de género se vuelven justificantes para negarle los derechos a esta población, en concreto para discriminar.

Se consultó al Programa Centro de Derechos Laborales de El Salvador del IDHUCA (CDL-IDHUCA)¹³⁵ y reporta que durante 2011 atendió 4,509 solicitudes de intervención para garantizar los derechos laborales, de los cuales 1,028 se presentaron de manera individual y 3,328 a nivel colectivo¹³⁶. Reporta que las violaciones a los derechos laborales han estado referidas principalmente a la libertad sindical con un total de 3,223 solicitudes.

Dentro de los casos presentados, el CDL-IDHUCA, atendió 117 casos que tienen como

hecho violatorio la discriminación laboral por razones de género, raza, orientación sexual, religión o credo.¹³⁷ Estos datos muestran que la discriminación es un factor que se encuentra presente y repercute en diferentes ámbitos de la vida nacional.

También se consultó a Organizaciones Trans del país, al respecto Mónica Hernández, Directora de la Asociación Solidaria para Impulsar el Desarrollo Humano de personas trans en El Salvador (ASPIDH – Arcoíris Trans)¹³⁸ manifiesta:

“Las trans no pueden acceder a un empleo “formal”, que no sea el trabajo sexual, siempre hay discriminación cuando la expresión de género es evidente.

Si la orientación sexual es evidente o puesta en evidencia, igual surgen despidos. Se tiene el caso de un compañero gay que lo despidieron de un canal de televisión cuando descubrieron su orientación sexual. Se puso la denuncia ante la PDDH el año pasado, de la cual se obtuvo resolución que no conlleva sanción. La Resolución fue positiva, pero él no continuó con el proceso ante el Ministerio de Trabajo. Como organización hacemos incidencia ante diferentes instancias a través de talleres de sensibilización, ante el Ministerio de Salud para lograr que algunas compañeras que han estudiado enfermería puedan acceder a un empleo.

135 Una iniciativa del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (IDHUCA), cuenta con el apoyo del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador y Catholic Relief Services (CRS), busca contribuir a que se garantice el respeto a los derechos laborales en El Salvador, a través de la asistencia legal y la educación en derechos laborales.

136 Manual de Apoyo a la recepción de casos. Centro de Derechos Laborales. CRS-IDHUCA-GMIES.

137 Información brindada por el IDL-IDHUCA el 28 de febrero de 2012.

138 ASPIDH-Arcoíris, asociación no gubernamental, sin fines de lucro y sin afiliación partidaria, tiene como propósito promover, defender, demandar y generar respeto hacia los derechos humanos de la población trans de El Salvador. Desarrolla procesos de sensibilización, educación, organización e incidencia en el ámbito de los derechos humanos, que incluyen procesos de prevención y atención del VIH, ITS y salud sexual.

Las compañeras Trans casi siempre acceden a empleos en salones de belleza, donde son menos discriminadas. No tenemos muchas opciones”.

Expresa además: “Me parece importante que se visibilice la problemática de discriminación de la población trans, sobre todo porque por parte de algunas organizaciones de mujeres, (pues) consideran que nosotras no somos mujeres”.

De igual forma, Paty y Yamilet, también integrantes de ASPIDH, comparten que ante el despido del compañero por su orientación sexual homosexual, fueron al Ministerio de Trabajo pero no les tomaron la demanda. Expresan que en los casos de los canales de TV no hay problema al contratarles como maquilladoras, siempre y cuando asuman su identidad de género masculino, no femenino. Muchas lo hacen porque plantean que ya no quieren ejercer el trabajo sexual, por los diferentes peligros a los que se enfrentan. Es una realidad que en el país no hay trabajos para la población trans. Muchas de ellas van adquiriendo compromisos con sus familias a cambio de ser aceptadas, expresan.

Yamilet, por su parte, hace referencia a diferentes obstáculos a los que se enfrentan al momento de buscar empleos. Al respecto dice: “Me gradué de cosmetóloga y a la hora de buscar trabajo no me lo daban, me decían que tenía que tener experiencia y debía cambiar mi forma de vestir. Todo ese tipo de excusas me ponían (...), por lo que tuve que seguir en el trabajo sexual. Ahora, gracias a la oportunidad de ASPIDH, ya no lo ejerzo”.

Hicieron mención también a la discriminación que se enfrentan en los centros educativos cuando quieren ejercer su derecho a la educación.

ASPIDH-Arcóiris Trans realizó en 2010 un censo poblacional de la comunidad trans, que comprende travestis, transexuales y transgéneros, el cual recoge importante información que permite conocer con mayor detalle algunos aspectos sobre la situación de esta comunidad e identificar los niveles de exclusión. Al respecto se detalla los siguientes datos:

Población censada

Censaron a 4,000 trans, el 45% reside en el área metropolitana; la media de edad está en el rango de 21 a 25 años. En cuanto a las identidades, el 50% se autodefine transgénero, un 35% transexuales y un 15% Travestis. El 40% tiene niveles educativos de entre 1° y 9° grado, el 50% cuenta con estudios de bachillerato y un 10% estudios universitarios.

Formación laboral

El mayor porcentaje tiene conocimiento en cosmetología y estilismo, seguido de panadería, sastrería, electricidad, inglés y computación, y un porcentaje del 13% dice no poseer ningún conocimiento.

Ocupación del grupo

Las áreas laborales en las que se desempeña esta población es cosmetología y estilismo en un 35%, al trabajo sexual el 35%, el 20% comerciantes y el restante 5% a oficios varios.

Lugares frecuentes de discriminación

En cuanto a la identificación de lugares públicos donde expresan han sufrido discriminación mencionan: duicentros,

unidades de salud y hospitales, centros bancarios, centros educativos y centros comerciales.

Estos últimos datos permiten hacer un acercamiento a la realidad laboral de la población trans en el país.

Por otra parte, la Presidenta del Colectivo Alejandría,¹³⁹ Denyse Chávez, al respecto de la discriminación laboral expresa:

“La población trans se enfrenta a diversos tipos de discriminación, como por ejemplo: cierre al sistema educativo, lo cual repercute en el acceso al trabajo, ya que si no hay oportunidades de formarse no hay actividades laborales y relegan a la población trans únicamente al trabajo sexual con las implicaciones que conlleva. De igual forma si se encuentra oportunidad laboral en otro espacio, te obligan a asumir una identidad sexual y de género con la cual no estamos de acuerdo.”

Plantea además que tres de sus compañeras del colectivo se han enfrentado a dicha discriminación, una que es diseñadora artesanal, a quien se le cierran las puertas; otra que trabaja en una empresa dentro de la cual obligadamente asume identidad masculina por necesidad al trabajo.

Por su parte, Leslie Ramírez, también integrante del Colectivo, manifiesta que “debido a mi identidad de género sufrí discriminación al estudiar en la universidad, ya que me obligaron a travestirme para poder

asistir a clases estando ya hormonizada; de igual forma cuando me gradué. Después de mi graduación emprendí la búsqueda de una fuente de trabajo y hasta el momento, dos años después de mi graduación, aun no encuentro trabajo alguno. He entregado mis documentos en el Hospital Rosales y la persona que me los recibió se rió diciéndome “que cómo creía que me iban a dar trabajo, que era absurdo y mala influencia”. Y así una serie de obstáculos a los que dice enfrentarse como darle por perdidos sus documentos.

Por otra parte, el Director de la Asociación Gay Sin Fronteras,¹⁴⁰ Jaime Alexander Sánchez, expone que “la discriminación laboral por orientación sexual traspasa todos los ámbitos y se evidencia al momento de querer ejercer cualquier derecho humano”. Relata sobre la experiencia de discriminación a la que se enfrentó en el recién pasado proceso electoral, quien no pudo ser parte de las mesas de capacitación para cuidar urnas, ya que no le permitieron y fue expulsado. Este hecho está recibiendo seguimiento para denunciar la violación a su derecho de participación.

Asimismo, expone el caso de un integrante de la Asociación quien estudió aviación pero debido a su orientación sexual fue marginado en sus prácticas y despedido en su trabajo debido a su orientación sexual. También este caso es motivo de seguimiento desde la Asociación.

En el ámbito de Latinoamérica también se registran y se han hecho públicos casos de discriminación que evidencia parte de la

139 Colectivo Alejandría nace ante la preocupación sobre el nivel de discriminación que enfrentan las mujeres transexuales, transgénero e intersex. Trabaja en la promoción de la participación ciudadana desde febrero de 2011. Sus áreas fundamentales de trabajo formación-educación, salud y emprendedurismo, ampliando temáticas y tecnificación.

140 Gay Sin Fronteras es una Asociación dedicada a la defensa de los derechos humanos de la diversidad sexual, trabaja en prevención de Vih y en procesos de empoderamiento y autoestima para la comunidad.

realidad a la que se enfrentan las personas por su orientación Sexual. Al respecto la comunidad homosexual de Argentina hizo público el caso de despido de uno de sus compañeros, quien era empleado público de la Provincia de Entre Ríos. La comunidad homosexual argentina realizó una serie de acciones para solicitar la incorporación de su compañero al puesto de trabajo y la indemnización correspondiente por los daños ocasionados ante la discriminación por orientación sexual efectuada por el Gobierno de Entre Ríos.¹⁴¹

Los actos de discriminación a los que se enfrentó van desde asignarlo a otra dependencia obligadamente, asignarle otras tareas, impedir su ascenso, aislamiento, no recibir colaboración del resto de empleados para realizar su trabajo, maltrato verbal y burlas, retirarle todos los instrumentos de trabajo (ni sillas donde sentarse), darle por perdido las planillas de asistencia, negarle audiencia para exponer su situación ante las autoridades, obligarlo a renunciar, despido injusto y negar su acceso a la justicia.

De igual forma, la situación de discriminación laboral a mujeres lesbianas en la región es una realidad del día a día. Al respecto se retoman extractos de testimonios sobre este tipo de discriminación de acuerdo a un estudio realizado en cinco países de la región.¹⁴²

Marta (Bolivia)

“Trabajaba como cajera en la Librería “Olimpia” y en mis tiempos de descanso me gustaba escribir frases y poemas que hablaban del lesbianismo. No supe en qué momento tomaron de mi caja el cuaderno donde escribía eso. Un día llego a mi trabajo y me encuentro con la

noticia de que otra persona estaba en mi lugar. Inmediatamente fui donde el jefe de personal a preguntar por qué me habían hecho eso. Este me contestó que agradezca que no les hubiese dicho a mis compañeros que yo era lesbiana, así que mejor me iba sin reclamar nada. Lo único que hice fue recoger mis cosas y salir”.

María (México)

“Cuando descubrieron en mi oficina que vivía con una chica y que tenía amigos gays, me escribían apodos en mi loccker o en mi silla. También recibí comentarios homofóbicos religiosos y de rechazo por parte de los jefes y compañeros de trabajo”.

Reflexiones Finales

La discriminación es parte de una realidad que muchas personas por su orientación sexual e identidad de género que asumen, han enfrentado y enfrentan en los diferentes ámbitos laborales, sean estos públicos o privados. Es el signo de una sociedad que promueve, reproduce y tolera una cultura que organiza a su población por categorías, y la población que no cumple con ciertos requisitos que socialmente se han definido “aceptables” reciben la carga social de odio, rechazo y aversión, tal es el caso de la población de la diversidad sexual.

Aunque institucionalmente se han dado algunos pasos para avanzar en el camino del respeto y reconocimiento de los derechos humanos de esta población, tal es el caso de la creación de la Dirección de la Diversidad Sexual y de la aprobación por parte del Ejecutivo del Decreto 56 que prohíbe la discriminación por

141 <http://ilga.org/ilga/es/article/352>

142 IGLHRC. *Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina con énfasis en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México*. Segunda edición – abril 2006.

orientación sexual e identidad de género en las instituciones públicas, aún son pequeños pasos que se deben fortalecer y empujar para que verdaderamente en todas las instancias del Estado se asuma la no discriminación como un valor que se traduzca en el diseño y ejecución de políticas públicas concretas que garanticen el respeto de los derechos humanos de la población sin discriminación.

Las instituciones del Estado como la Procuraduría General de la República, el Ministerio de Trabajo y todas las dependencias, de igual forma los gobiernos locales, deben considerar en sus registros y estadísticas la discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género, ya que esto permitirá visibilizar la problemática, así como garantizar servicios y el acceso a la justicia a la población que haga uso del sistema.

Por otra parte es importante y necesario continuar con campañas de sensibilización sobre la no discriminación por orientación sexual e identidad de género, de tal forma de contribuir a la construcción de una cultura que respete las diferencias y un Estado que garantice los derechos en su conjunto a esta población y en particular su derecho al trabajo sin discriminación, no perdiendo de vista que los derechos son interdependientes, vinculantes y que la negación de uno repercute en los otros.

Fuentes consultadas

- Constitución de la República de El Salvador de 1983.
- Decreto Ejecutivo 56. Publicado en el Diario Oficial Tomo 387, No. 86 el 12 de mayo de 2010.
- Aplicación de la Legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de género, conocidos como Principios de Yogyakarta.
- Manifiesto por una Convención Interamericana de los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. Reimpresión. 2008.
- ASPIDH- Arcoíris Trans. Censo poblacional de la comunidad Transn 2010.
- Human Rights Watch. El Mismo Camino, Por Caminos Diferentes. El activismo en torno a la orientación sexual y la identidad de género en el mundo. Mayo 2009
- Australia, Bulgaria, República de Corea, Fiji, Nueva Zelandia. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª. Reunión, 2007.
- IGLHRC. Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina con énfasis especial en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México. Segunda edición 2006.
- Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República.
- Ministerio de Trabajo, Dirección General de Inspección de Trabajo, Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales de Discriminación.

- Procuraduría para la Defensa de lo Derechos Humanos (PDDH), Oficio PADCI/022/2012 dirigido a ORMUSA el 14 de febrero de 2012.
- Programa - Centro de Derechos Laborales de El Salvador (CDL) del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (IDHUCA)

Entrevistas

- Jaime Alexander Sánchez, Director de Asociación Gay Sin Fronteras
- Mónica Hernández, Directora de la Asociación Solidaria para Impulsar el Desarrollo Humano de personas Trans en El Salvador (ASPIDH – Arcoíris Trans).
- Paty y Yamilet, integrantes de Arcoíris
- Denyse Chávez, Directora de Colectivo Alejandría
- Leslie Ramírez, integrante de Colectivo Alejandría

Sitios electrónicos

<http://www.mtps.gob.sv>

http://www.oas.org/dil/esp/resoluciones_asamblea_general_38_periodo_sesiones_colombia_junio_2008.htm.

http://www.oas.org/dil/esp/resoluciones_asamblea_general_39_periodo_sesiones_honduras_junio_2009.htm

http://www.oas.org/dil/esp/resoluciones_asamblea_general.htm.

¹<http://inclusion-social.presidencia.gob.sv/>

<http://ilga.org/ilga/es/article/352>

¿Trabajo doméstico o trabajo del hogar?

Vilma Vaquerano

1. Trabajo doméstico en cifras

Reflexión inicial

Una organización feminista plantea la discusión sobre el término trabajo doméstico o trabajo del hogar. En el primer caso indica que la conceptualización de “doméstico” implica en el imaginario colectivo: sumisión, explotación, total obediencia, servidumbre, lo que históricamente ha estado vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre, por ello debe ser denominado trabajo del hogar remunerado, ya que aunque este mantiene diversas formas precarias que impiden sostener una vida digna, implicaría la garantía del cumplimiento de los derechos laborales en condiciones de igualdad¹⁴³.

De igual forma algunos estudios plantean que la discriminación laboral contra estas trabajadoras inicia en las propias normas laborales y los Códigos de Trabajo que lejos de recoger medidas protectoras para estas trabajadoras legitiman las prácticas precarizantes.

Los Códigos de Trabajo se refieren a esta ocupación como “servicio doméstico” imprimiéndole desde esta enunciación un carácter vinculado a una relación de servidumbre en lugar de una relación laboral. Los articulados de los Códigos plantean excepciones que separan a las trabajadoras

domésticas del resto de trabajadoras y trabajadores en detrimento de sus derechos¹⁴⁴.

Otro autor introduce el concepto del diamante de cuidado para resaltar la medida en que el Estado considera las similitudes entre el trabajo de cuidado y el de las personas trabajadoras domésticas remuneradas lo suficientemente importantes para entregar estos servicios directamente o subvencionar o financiar la provisión de tales servicios de una u otra manera. Allí donde el Estado lo hace, esto sugiere que el Estado le atribuye un valor significativo al trabajo. De este modo la provisión o financiamiento estatal se convierte en un indicador de valor.

Trabajo doméstico según el Código de Trabajo

Sobre este sector existe un amplio marco legal nacional e internacional, pero en la práctica este poco se aplica.

Según el Art. 77, del Código de Trabajo, son “trabajadores del servicio doméstico quienes se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje

143 Las Mélicas. *Investigación sobre agencias de empleo y de colocación de trabajadoras del hogar remuneradas: lucro para unos, explotación para otras*. El Salvador, 2011.

144 Ariane Grau Crespo Larraitz Lexartza Artza. *Precariedad laboral en Centroamérica. Impactos para las mujeres*, San José, Costa Rica, Junio-2010, p.41.

de ser considerado como doméstico. No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables”.

Aun cuando el trabajo doméstico es incluido con un régimen especial en el Código de Trabajo, en la práctica no es reconocido como trabajo formal, ya que esta regulación es insuficiente para garantizar al personal empleado los derechos laborales. Por ejemplo, no define un salario mínimo legal, no limita la jornada de trabajo, no obliga a la inscripción en el seguro social, entre otros vacíos que no solo fomentan la discriminación sino graves violaciones a los derechos laborales.

Los datos oficiales evidencian un crecimiento de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, ya que en 1998 representaban el 4.34% y en 2006 el 4.92%¹⁴⁵. Sin embargo, en 2010 ese porcentaje casi se ha duplicado, en sólo cuatro años, ya que a 2010 el 7% de la Población Económicamente Activa (PEA) se dedica al trabajo doméstico remunerado.

Sobre este dato podría inferirse, por una parte, el crecimiento de hogares en capacidad para invertir en este rubro debido a la inserción de las mujeres en el mercado laboral y, por otra parte, la precariedad laboral que obliga a las mujeres a emplearse en ese sector por la falta de oportunidades.

Qué dice el Código de Trabajo sobre el trabajo doméstico....

El Código de Trabajo contiene importantes vacíos en cuanto a la regulación del trabajo doméstico. Por ejemplo, no define salario mínimo, jornada de trabajo, entre otras.

Art. 78.-Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Art. 79.-El patrono podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectiva cédula de identidad personal cuando esté obligado a tenerla.

Art. 80.-El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 81.-El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Art. 82.-En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Art. 83.-Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

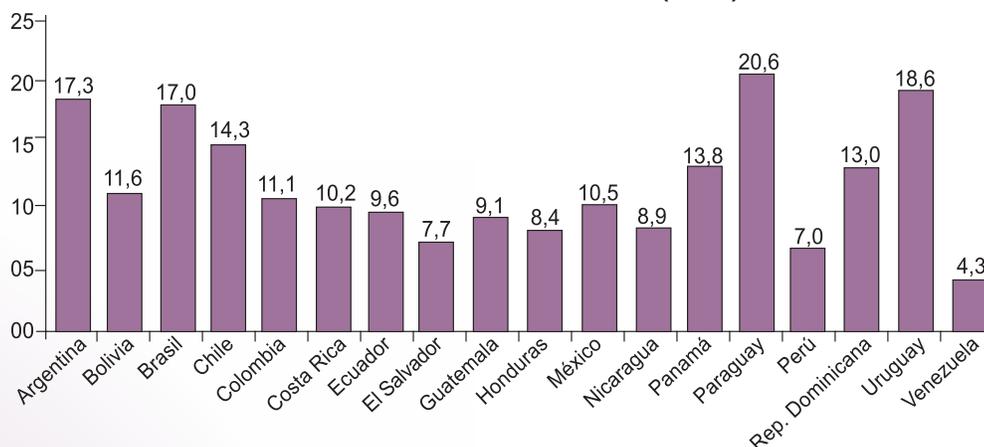
1^a. Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;

145 Vega, Ana Lilian; Martínez, Julia Evelyn; Amaya, Patricio; Duke, Amaya (Investigación y comp.). *Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador* Ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1^a. ed. – San Salvador, El Salvador, 2010. P. 24.

A escala regional, El Salvador presenta los porcentajes más bajos de trabajo doméstico en la región, según la CEPAL; sin embargo, podría haber sub registro de quienes se dedican a tiempo pleno a esta labor y de las personas que se dedican a estas actividades

por determinados días de la semana. Además, es necesario intentar explicar en estudios posteriores por qué los porcentajes son más bajos en El Salvador en comparación con el resto de naciones centroamericanas.

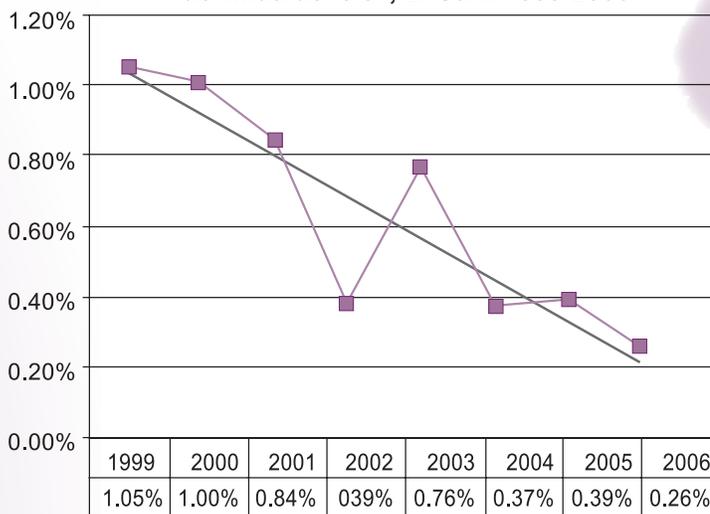
Grafico 1
Población femenina ocupada en empleo doméstico América Latina-Países seleccionados -circa 2004-2008 (en %)



Fuente: CEPAL Panorama Social 2009 / Elaboración: OIT

Estudios señalan que la tendencia del trabajo doméstico es hacia la reducción de las trabajadoras que duermen dentro de los hogares donde laboran y, en consecuencia, se ha incrementado la modalidad de puertas afuera y/o tiempo parcial. En 1999, el porcentaje de hogares salvadoreños con servicios domésticos era 1.05%, lo cual implica 14,454 hogares con dormida dentro, en los años posteriores se presenta una tendencia a la baja hasta llegar a 2006 con 0.26% (4,389) hogares¹⁴⁶.

Gráfico 2
Hogares con trabajadoras(es) domésticas(os) con "dormida dentro", El Salv. 1999-2006



■ % De hogares que tienen TDR puerta adentro

Tomado de: Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador/ investigación y compilación: Ana Lilian Vega, Julia Evelyn Martínez, Patricio Amaya, Karen Duke; COMMCA/SICA), 2010. P. 29.

146 Vega, Ana Lilian; Martínez, Julia Evelyn; Amaya, Patricio; Duke, Amaya (Investigación y compilación). *Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador*, Ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – San Salvador, El Salvador. 2010. P. 28.

Este cambio es positivo porque se traduce en una reducción de las jornadas laborales para las trabajadoras y más tiempo libre para dedicarse a otras actividades personales.

Sin embargo, basta con revisar los clasificados de prensa que ofertan plazas en el sector para constatar que las trabajadoras de adentro aún son mayoría, lo cual coincide con los resultados de una encuesta realizada en 2011¹⁴⁷ que indica que el 69% duerme en la casa donde trabaja, el 30% no lo hace, y el 2% lo hace a veces.

A muchas se les ha asignado un pequeño cuarto y sin ventana. No obstante, al calificar las condiciones donde duermen el 48% considera que duerme en condiciones buenas, 38% muy buenas, 12% regular, 1% malo y otro 1% pésimo. Según el estudio esto se debe probablemente a que las trabajadoras vienen de condiciones aún más precarias dentro de su propio hogar y por eso califican de manera positiva las condiciones donde duermen¹⁴⁸.

En la generalidad de casos, el espacio asignado a las trabajadoras depende del tamaño de la vivienda y del nivel socioeconómico de la familia con quien trabaja la empleada. En viviendas de clase media o alta, el diseño de la vivienda ya tiene considerado el “cuarto de servicio”, que consiste en una pequeña habitación donde apenas cabe una cama pequeña, un mueble y su respectivo sanitario; pero en las viviendas

de sectores más populares, el espacio asignado a la trabajadora doméstica es un cuarto que se ha acomodado para tal fin, sin ventanas, sin mayor espacio para circular y sin baño propio.

Perfil de las trabajadoras domésticas

El mismo estudio señala que más de la mitad de las mujeres empleadas en trabajo doméstico (65.42%) han nacido en un caserío, pueblo o el campo, lo que implica que han tenido que movilizarse a la ciudad para poder encontrar un empleo como domésticas, quizá mejor remunerado que en su lugar de origen¹⁴⁹.

Las edades de mayor productividad de las mujeres se encuentran entre 15-44 años. Para los hombres la opción de incorporarse al trabajo doméstico parece aumentar si pasan de los 44 años. En cuanto a la edad de incorporación al trabajo doméstico, el 75% de las entrevistadas inició antes de los 24 años¹⁵⁰.

Tabla 1
Trabajadoras domésticas remuneradas, según edad. El Salvador 2006

Rango de Edades	% de TDR
15 a 24 años	21.18
25 a 34 años	29.56
35 a 44 años	23.65
45 a 49 años	15.76
más de 50 años	9.61

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta AGEM-BIMSA 2008

147 Las Méridas. *Trabajadoras del hogar en El Salvador, una aproximación a la situación de los derechos humanos y laborales*. El Salvador, 2011.

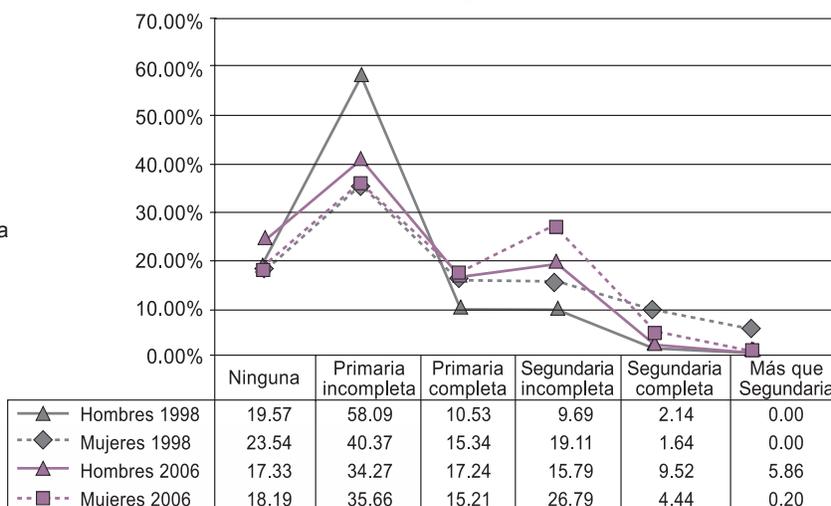
148 Idem.

149 Vega, Ana Lilian; Martínez, Julia Evelyn; Amaya, Patricio; Duke, Amaya (Investigación y compilación). *Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador*, Ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – San Salvador, El Salvador. 2010. P. 29.

150 Idem.

Gráfico 3
Personas en TDR por nivel educativo, según sexo. El Salvador 1998 y 2006

Fuente: Tomado de Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: El trabajo doméstico remunerado en El Salvador.



En cuanto a nivel de escolaridad, es importante observar cómo las investigaciones y aun los testimonios (relatos de Sandra y Josefa en recuadro), demuestran que la escolaridad se ha incrementado en los últimos años. Esto podría estar relacionado con el aumento de los años de escolaridad promedio en el país, pero principalmente con el desempleo que obliga a las mujeres a insertarse en el sector doméstico.

La misma encuesta realizada por Las Méridas muestra que la cantidad de trabajadoras con estudios de educación básica completa y media se habría incrementado en los últimos años; por ejemplo: el 31% cursó 4°, 5° y 6°; el 25% 7°, 8° y 9°; 21% cursó estudios de 1°, 2° y 3°; el 15% ninguno, y el 8% hasta el bachillerato. Es importante destacar que hubo una trabajadora con estudios universitarios.

Una posible explicación adicional es la que señala la CEPAL, al afirmar que la crisis económica reciente tenga que ver en la explicación de las tendencias recientes, quizá a través de la transformación las

Testimonios

Sandra Guardado

Soy secretaria, pero me dediqué al trabajo doméstico porque a mis 45 años no es fácil conseguir un trabajo.

Estuve trabajando en un despacho contable, pero cuando nacieron mis hijos gemelos dejé de trabajar por un tiempo. Cuando ellos crecieron busqué trabajo en oficinas, dejé varios currículum esperando que me llamaran, pero el tiempo pasaba y me desesperé, así que me fui a trabajar a una maquila como operaria.

No aguanté mucho el ajetreo y las metas de trabajo, así que renuncié a los seis meses.

Ahora cuido a dos niños porque necesito el trabajo. Ya me resigné a que (por) mi edad no voy lograr emplearme como secretaria o al menos en un almacén. Para esos puestos piden mujeres jóvenes, bonitas y bien presentables”.

Josefa Martínez

Yo terminé mi bachillerato comercial en el INFRAMEN, (pero) no pude conseguir trabajo como secretaria como a mí me habría gustado. Así que poco a poco me fui quedando en la casa. Estuve trabajando en bazares de ropa por temporada pero me pagaban muy poco.

Cuando mi sobrina se casó, comencé a cuidarle a la niña porque no encontraba a nadie más de confianza. Después ella me propuso que se la cuidara siempre y me pagaría.

La verdad es que no lo hago tanto por el sueldo sino porque quiero mucho a mis sobrinas, ahora son dos niñas, así que con más razón no puedo dejarlas.

Varias veces me han buscado otras familias porque confían en mí y hasta me han ofrecido pagarme más, pero yo sé que las niñas me quieren mucho.

expectativas sobre la posibilidad de ingresar al mercado laboral dado que el incremento del desempleo –especialmente en las mujeres–, puede convertirse en desaliento, desincentivo para trabajar o en una categoría de inactividad, pero con disponibilidad de trabajar si surgiera la oportunidad para hacerlo. Es cierto que hasta ahora el indicador no había sido sensible, al menos en términos agregados, a crisis económicas previas. Pero en tanto la participación aumenta y se acerca más a un “techo”, las variaciones asociadas al crecimiento económico podrían comenzar a ser más frecuentes.

Y agrega que “El proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo descrito anteriormente introduce una presión para el empleo femenino y, en esta presión, las mujeres de menores niveles educativos encuentran más barreras para acceder al empleo, en un contexto de insuficiente creación de puestos de trabajo. En esta dinámica inciden claramente los déficits en la calificación, así como la definición social de las ocupaciones y su segmentación por sexo, que dificulta el acceso femenino a ciertas profesiones (CEPAL, 2010d).

2. Condiciones de trabajo

“Generalmente, las trabajadoras del hogar cuentan con horarios de trabajo excesivo, no reciben prestaciones, cuentan con salarios por debajo del mínimo, no tienen vacaciones ni día de descanso semanal, las trabajadoras del hogar viven en un ambiente de total precariedad y marginalidad laboral”¹⁵¹.

La anterior afirmación no puede ser más ilustrativa de las condiciones laborales del sector. Las jornadas de trabajo son extensas,

precisamente porque el Código de Trabajo no regula la jornada laboral sino el descanso. De manera indirecta autoriza jornadas de 12 horas, según el Art. 80 que dice: “El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso”.

De tal forma que el Código autoriza que la persona trabaje hasta 72 horas a la semana, ya que solo regula un descanso de 12 horas y un día de descanso a la semana.

Esto es común en otros Códigos de Trabajo ya que algunos ni siquiera “reconocen el derecho a tener un contrato escrito de quienes desempeñan esta labor, gran parte de las trabajadoras domésticas ni siquiera reciben el exiguo salario mínimo fijado para ellas”, y enfrentan serias limitaciones para el aseguramiento y porque la organización de las trabajadoras en este sector es escasa”¹⁵².

En cuanto a la discriminación por situaciones de embarazo, con base a los resultados de la encuesta realizada por Las Mélicas en 2011, podría inferirse que las trabajadoras prefieren no embarazarse por temor a perder el empleo: “Cuando la trabajadora se ha embarazado trabajando: 42% ha conservado el trabajo, 23% no ha estado trabajando embarazada, 13% mantuvo la jornada, a un 13% le disminuyeron la jornada y el 4% conservó el mismo trato”.

151 *Las Mélicas. Trabajadoras del hogar en El Salvador, una aproximación a la situación de los derechos humanos laborales*, El Salvador, 2011.

152 Ariane Grau Crespo Larraitz Lexartza Artza. *Precariedad laboral en Centroamérica. Impactos para las mujeres*, San José, Costa Rica, Junio- 2010, p. 41.

Al respecto es de destacar las cifras sobre juicios ordinarios de trabajo conducidos por la Procuraduría General de la República (PGR), iniciados por personas trabajadoras del sector doméstico. Los datos indican que 119 personas iniciaron juicios ordinarios: 117 mujeres y 2 hombres (Tabla 2).

Las demandas en los juicios han sido básicamente reclamo de indemnización, vacaciones y aguinaldos, complemento del salario mínimo. En dos casos, se trató de dos trabajadoras embarazadas despedidas de manera ilegal en su estado de gestación.

Tabla 2
Juicios Ordinarios de Trabajo registrados por la Procuraduría General de la República, enero-octubre 2011

TIPOS DE CASOS	SECTOR DOMESTICO		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Juicio ordinario (reclamo: indemnización, aguinaldo, vacación)	2	117	119
Vacaciones anuales	0	14	14
Aguinaldo completo	0	6	6
Días laborados y no remunerados	0	7	7
Complemento de salario mínimo	1	4	5
Juicio Ordinario: salarios no devengados caso trabajadora embarazada	0	2	2
Total	3	150	34

Fuente: Procuraduría General de la República (PGR).

Salarios y previsión social

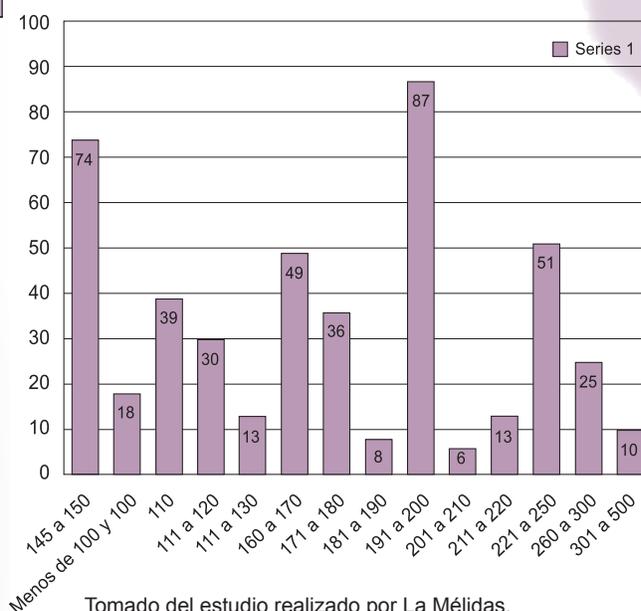
En El Salvador, el Código de Trabajo afirma que el salario será convenido por la partes, así que ni siquiera se indica un techo mínimo, quedando a total discrecionalidad de la parte empleadora. Por otra parte, no existe organizaciones de trabajadoras por temor y prejuicios que existen ante la sindicalización, las cuales podrían ejercer presión para mejorar sus condiciones.

En cuanto a los salarios, es claro que el sector no cuenta con un referente legal con el cual pudiera negociar su sueldo. En la práctica, el referente es la costumbre. “Art. 78. “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación”.

Según el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el salario promedio cotizante es 166.15 dólares. En el caso de los testimonios aquí citados son: 130, 175, 200 y 215 dólares. Según el estudio realizado por Las Mélicas, el 54% (304) del total de 554 encuestadas ganaba entre 140 y 200 dólares, 14.80% devengaba entre 100 y 140, 19% más de 200. El 4% ganaba menos de 100 dólares, cumpliendo con su jornada laboral y haciendo todos los deberes del hogar.

El 98% de las trabajadoras del hogar, cuentan con contrato hablado y sólo un 2% por escrito¹⁵³.

Gráfico 3
Salarios en el sector doméstico



153 Las Mélicas. *Trabajadoras del hogar en El Salvador, una aproximación a la situación de los derechos humanos laborales, El Salvador, 2011.*

Seguridad Social

Del universo de personas trabajadoras del sector, las personas inscritas en el Seguro Social son mínimas: 1,561, y de este total 1,428 son mujeres y 133 son hombres.

La cifra anterior indica que muy pocas patronales atendieron el llamado gubernamental de inscribir a la persona trabajadora del hogar en el sistema de seguridad social. Esto podría deberse a que los salarios de por sí son bastante precarios como para que las personas coticen por un servicio que lo más probable es que no utilicen, pero además a la falta de cultura previsional de la patronal.

Tabla 3
Personas inscritas en el ISSS
desde agosto de 2010

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2010	53	635	688
2011	75	746	821
ene-12	5	47	52
TOTAL	133	1,428	1,561

Fuente: Departamento de Actuario y Estadística, 9 de febrero del 2012

Agencias de empleo

Debido a que el trabajo en el hogar supone un amplio nivel de conocimiento e investigación de la posible trabajadora, muchas familias contratan a través de una agencia de empleo, pero el estudio realizado por la referida organización feminista¹⁵⁴ indica que las gestiones de dichas agencias no están reguladas de forma expresa sino según el derecho general, y su funcionamiento se constata de la siguiente manera: a) son servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia

de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse. b) son servicios consistentes en emplear trabajadoras con el fin de poner a disposición de una tercera persona, física o jurídica que determine sus tareas y supervise su ejecución (el cliente o clienta).

Agrega el estudio que en la práctica se verifican ciertas modalidades de agencias: a) la agencia opera solamente como un servicio de colocación de empleo, es decir, una vez que ubica a la trabajadora en su puesto de trabajo, se desvincula. En este caso la trabajadora y “el cliente” pagan a la agencia una cantidad de dinero, por la colocación. b) la agencia de colocación o empresa no solamente coloca a las trabajadoras en su nuevo empleo, sino que mantiene con ellas la relación laboral, produciéndose una relación triangular (empresa contratista, empresa usuaria o cliente y trabajadora). En este último caso hablamos de la subcontratación laboral”.

3. Necesidad de reconocimiento del trabajo reproductivo de las mujeres para revalorizar trabajo doméstico

Según analistas, el trabajo doméstico es la manifestación más representativa de la división sexual del trabajo que otorga profesiones y oficios diferenciadas por razones de sexo, de acuerdo a la construcción social de género.

A la falta de un marco legal adecuado, se suma la total desvalorización del mismo debido a que se cree que son tareas para las cuales las mujeres “están capacitadas naturalmente”, no requieren formación adicional y no se necesita escolaridad mínima más que ser alfabetizada.

No hay duda entonces que su reconocimiento está íntimamente ligado a la valorización del trabajo reproductivo socialmente asignado.

154 Idem.

Por ello, a menos que los Estados mejoren los marcos regulatorios y sobretodo impulsen campañas y hechos para revalorizar el trabajo reproductivo no cambiará la concepción social sobre el trabajo doméstico o del hogar.

“En el ámbito del trabajo doméstico remunerado esto implicaría la necesidad de destacar la contribución de este trabajo a la economía nacional (y no solo a la economía familiar) y la eliminación de estereotipos que degradan socialmente a las personas empleadas en estas actividades” (Vega et al: 2009).

Estudios previos han señalado que la cantidad de personas directa o indirectamente vinculadas a este trabajo, así como su dinámica creciente en los últimos años, y las condiciones de vulnerabilidad laboral que caracteriza a quienes lo desempeñan, convierten al trabajo doméstico remunerado en un tema de atención obligada para la política pública.

De cumplir con esta obligación no solo “se corregirían décadas de discriminación legalmente establecida, también se reconocería la importancia social [y económica] de estas tareas en el marco de las nuevas tensiones existentes entre vida laboral y vida familiar”, sin embargo la negativa del Estado salvadoreño para ratificar el Convenio 189 de la OIT en 2011¹⁵⁵, indica la posición gubernamental al respecto.

Autoridades del Viceministerio de Trabajo explicaron posteriormente a la prensa nacional que el país se abstuvo debido a que no se había debatido con todos los sectores sociales.

Organizaciones que integran la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) están trabajando una propuesta de reforma para mejorar las condiciones laborales en el rubro del trabajo doméstico. Según Vidalia del Carmen Coto, representante de Las Mélicas, la propuesta persigue que las personas trabajadoras del hogar estén sujetas a las deposiciones legales como los demás sectores: contrato escrito, salario mínimo (con base al de servicios), jornada laboral de diez horas (aunque el Código de Trabajo regula 8 para el resto de rubros económicos), seguro social integral y todas las demás prestaciones.

La misma propuesta señala que el Estado debería de implementar medidas como la entrega de bonos para que las familias con mujeres jefas de hogar cuenten con ese ingreso que garantice el cuidado de los hijos e hijas, así como los casos de las familias que cuidan a personas con discapacidad o enfermas.

Al respecto, Marta Zaldaña, representante del Consejo Superior del Trabajo, indica que las reformas a presentar a la Asamblea Legislativa enfrentarán un escenario difícil debido a factores culturales y de justicia social, tomando en cuenta además que el país

155 El Convenio 189 reseña entre otros derechos los siguientes: Art. 3 que “todo miembro deberá adoptar las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Artículo 5: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. Artículo 6: Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C189>

se negó a ratificar el Convenio 189 de la OIT, pero asegura que se buscará que el trabajo en casa remunerado llegue a condiciones mínimas.

Agrega que cuando se discutió el Convenio en Ginebra se dio un intenso debate entre los Ministerios de Trabajo por el tema de las inspecciones, porque el personal ministerial no llegaría a inspeccionar un centro de trabajo sino una casa. Incluso la OIT plantea la pérdida de empleo, pero será una cadena porque el trabajo doméstico en casa es una necesidad; para muchas personas que trabajamos en el sector productivo es indispensable el trabajo doméstico, así que necesitaremos aumentos salariales lo más probable, por ello el Estado deberá plantearse los centros de bienestar infantil como una alternativa. Hasta ahora el tema no ha sido de interés en muchos sectores porque es un trabajo estrictamente femenino.

Al respecto la economista Julia Evelyn Martínez comentó que el Convenio fue aprobado por una abrumadora mayoría de 396 votos a favor, con solo 63 abstenciones y apenas 16 votos en contra. Entre las abstenciones, se destacan las de los gobiernos de República Checa, Gran Bretaña, Malasia, Panamá, Singapur, Sudán, Tailandia y El Salvador. Opina que “No deja de sorprender la abstención del gobierno salvadoreño, no solo de cara a la precariedad laboral que caracteriza a este tipo de empleo en el país, sino porque esta decisión contrasta abiertamente con el discurso de inclusión y de respeto a los derechos humanos que se maneja en las altas esferas del diseño de las políticas públicas”¹⁵⁶.

Reflexiones finales

Finalmente, más allá de la regulación legal mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, implica que la sociedad en su conjunto reconozca el valor del trabajo reproductivo asignado a las mujeres y, sobre todo, el grado de dificultad, el desgaste físico y emocional que su desarrollo conlleva. “El trabajo del hogar remunerado, tiene como base la de distinción que se hace desde la división sexual de trabajo, es decir sin valor social, sin valor económico y con poca atención del Estado en términos de garantía de derechos y reconocimiento como aporte a la economía”.

La principal dificultad es que tanto la parte empleadora como la empleada, no toman conciencia de la importancia de esta labor. Solo habría que preguntarse qué sucedería si esas miles y miles de mujeres que se dedican al trabajo doméstico optaran por no desarrollarlo. Las familias se verían en la necesidad de invertir más recursos, el sistema afrontaría graves pérdidas porque mujeres y hombres tendrían que ausentarse de sus labores cotidianas para desarrollarlo, pues son tareas indispensables y que muchas no se pueden posponer, por ejemplo el cuidado permanente de niños y niñas pequeñas y otras personas por condiciones de discapacidad, enfermedad o edad.

Esta valoración debería invitar a la parte patronal (que generalmente son otras mujeres), a la necesidad de mejorar las condiciones laborales y el respeto de los derechos laborales de quienes trabajan en sus hogares, así como mejorar la precariedad salarial que caracteriza al sector.

156 <http://www.contrapunto.com.sv/columnistas/de-dicho-al-hecho>

Tomar conciencia que el escenario donde se ejecuta el hogar, no debe ser motivo para menospreciarlo; es más, muchos puestos de confianza gozan de justicia salarial por el sólo hecho de serlo. La pregunta obligada es por qué no se hace la misma valoración del trabajo doméstico, ya que quienes se dedican a estas tareas de manera permanente dan muestras continuas de confianza, honestidad y transparencia, de lo contrario la patronal no confiaría su casa y su grupo familiar a las personas contratadas.

Por parte del Estado, también implica que implemente políticas públicas sobre economía de cuidado, tomando en cuenta que el Estado se fortalece cuando la supervivencia humana se garantiza a través de la creación de capacidades que dan como resultado la cohesión social. La contribución realizada por el trabajo doméstico remunerado en disminuir la tasa de desempleo, análogamente, representa una contribución substantiva. Sin embargo, esta contribución sería incluso mayor si el empleo generado adoptase la forma de trabajo decente, con un salario que reconozca la contribución que el trabajador realiza a la economía y la sociedad”.

Referencias bibliográficas

Ariane Grau Crespo Larraitz Lexartza Artza. *Precariedad laboral en Centroamérica. Impactos para las mujeres*, San José, Costa Rica, Junio- 2010.

CEPAL. *Panorama social de América Latina 2011*.

Las Mélicas. Investigación sobre agencias de empleo y de colocación de trabajadoras del hogar remuneradas: lucro para unos, explotación para otras. El Salvador 2011.

Testimonio

Marina de Jesús García

Tengo más de 25 años trabajando en casa. Comencé a trabajar a los 14 años, en una casa de San Salvador.

La primera vez me vine a trabajar porque quería salirme de la casa. Siempre tuve problemas con mi mamá.

Yo estudié hasta segundo grado. Aunque quisiera tener un trabajo diferente no puedo porque en otro (tipo de) trabajo le piden a uno que sea estudiada, pero en el campo no hay de qué trabajar, así que lo mejor era venirse a trabajar a San Salvador.

Yo vivo en Cojutepeque y me gusta regresarme a la casa todos los días, porque si no uno se atrasa con el trabajo de la casa. Salgo a las 4 de la mañana todos los días y regreso a las 6 de la noche. Trabajo de seis a cuatro y media.

Las Mélicas. *Trabajadoras del hogar en El Salvador, una aproximación a la situación de los derechos humanos laborales*, El Salvador, 2011.

Ministerio de Trabajo. *Código de Trabajo*, El Salvador

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en años 2006-2010*, 2011.

Vega, Ana Lilian; Martínez, Julia Evelyn; Amaya, Patricio; Duke, Amaya (*Investigación y compilación*). *Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador*, Ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – San Salvador, El Salvador. 2010

Sitios web

<http://www.contrapunto.com.sv/columnistas/de-dicho-al-hecho>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C189>

Entrevistas

Marta Zaldaña, Consejo Superior del Trabajo, febrero de 2012.

Vidalía Joaquín, Asociación de Mujeres “Mélida Anaya Montes” (Las Mélicas), febrero de 2012.

Trabajadoras del hogar

Josefa Martínez, marzo 2012.

Sandra Guardado, marzo 2012.

Marina de Jesús García, marzo 2012.

Retos y problemáticas de las mujeres en el ámbito rural

Glenda Vaquerano

Introducción

La situación social de las mujeres en el medio rural presenta diferencias de un lugar a otro, dependiendo de si viven en comunidades pequeñas y aisladas o en pueblos comunicados con mejor acceso a los servicios básicos. Depende tanto si desarrollan su trabajo sólo en el hogar, como si lo alternan con tareas agropecuarias de subsistencia, o si se han incorporado al mundo del mercado laboral remunerado. También son determinantes factores como la edad, el nivel de formación, las circunstancias culturales y el peso de las tradiciones culturales.

Reflexionar sobre la situación de las mujeres en el medio rural requiere en primer lugar, identificar si, por un lado, persiste una fuerte subordinación de ellas al ámbito doméstico y de apoyo a la actividad agropecuaria, y por el otro, si protagonizan una ruptura y salen del entorno mediante la consecución de una relación laboral que muchas veces les lleva a cambiar de residencia y a asumir los riesgos de los continuos desplazamientos de la casa hacia el trabajo.

La desagrarización parece que ha reportado a las mujeres una mejora de las condiciones laborales de éstas al ocuparse como autónomas o asalariadas en otros sectores y, pocas veces, como ayuda familiar. Las mujeres están proponiendo cambios en los modelos tradicionales, sin embargo, existen elementos que condicionan las posibilidades de desarrollo, la forma, calidad de vida y

la salud de las mujeres rurales, uno de los problemas principales es la precariedad del empleo y la pobreza.

El éxodo de la población rural a la urbana ha sido grande. Los datos de la EHPM de 2010 muestran que la población total del país es de 6,181,405 habitantes, 47.3% son hombres y 52.7 % son mujeres; la densidad poblacional es de 294 personas por km² a escala nacional. La población urbana representa el 62.5% de la población total y la rural, el 37.5%.

Pese a la migración interna, los retos y problemáticas que enfrenta la zona rural son grandes, iniciando con la pobreza. A escala nacional un 36.5% de los hogares se encuentra en pobreza; de éstos el 11.2% se encuentra en pobreza extrema mientras que el 25.3% está en pobreza relativa. En el área urbana el 33% de los hogares vive en pobreza, el 9.1% está en situación de pobreza extrema y el 23.9% en pobreza relativa. En el área rural un 43.2% de los hogares se encuentra en niveles de pobreza; de los cuales, el 15.1% está en condiciones de pobreza extrema y el 28.1% en pobreza relativa.

A continuación, en la primera parte, se señala la normativa específica nacional e internacional que protege a las mujeres rurales; y en la segunda, se analizan las principales problemáticas que afectan a las mujeres de la zona rural, tales como situación de pobreza, desempleo, catástrofes ambientales y tenencia de la tierra.

1. Protección específica en la normativa nacional e internacional

En el mundo, las mujeres rurales en su mayoría son agricultoras, un aproximado de 1.6 billones, más de un cuarto de la población mundial; pero las mujeres sólo tienen la propiedad del 2% de la tierra y reciben sólo el 1% de los créditos destinados a la agricultura, a lo que se suma que las dos terceras partes de la población mundial analfabeta son mujeres, y el número de mujeres rurales que vive en la pobreza se ha doblado desde 1970 a la fecha.

Los estereotipos de género y la discriminación niegan a las mujeres rurales el acceso equitativo y el control de la tierra y de otros recursos productivos, oportunidades de empleo y de actividades generadoras de ingresos, acceso a la educación y a la atención de la salud y oportunidades de participación¹⁵⁷. En nuestro país esta situación se agrava por la situación de pobreza y desastres ambientales que ocurren permanentemente, de los cuales las más afectadas resultan ser las mujeres, las niñas y los niños.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es de los pocos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que trata específicamente sobre los derechos de las mujeres rurales. En el Art. 14 exhorta a los Estados partes a eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales y a asegurar la aplicación de las disposiciones de la Convención a la mujer rural. En el país, la CEDAW es Ley de la República pero tiene poca aplicación por el poco conocimiento que existe de los instrumentos internacionales.

Artículo 14. CEDAW

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención de la mujer de las zonas rurales.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:
 - a. Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
 - b. Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
 - c. Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
 - d. Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y

157 ONU. *La mujer rural en un mundo cambiante*. División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, octubre de 2008.

de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

- e. Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f. Participar en todas las actividades comunitarias;
- g. Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Observación 21, del Comité CEDAW, sobre la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares

El Comité se refirió a la igualdad en el derecho de propiedad y observó que los derechos de propiedad y sucesorios de carácter discriminatorio violan la Convención y es preciso abolirlos. Que se trata de cuestiones fundamentales para las mujeres rurales y para su acceso a los recursos productivos, y que a pesar de que gran parte de la población femenina vive en zonas rurales, la política nacional de los países no suele tomar en consideración la importancia del papel que cumplen¹⁵⁸.

El Comité ha instado sistemáticamente a los Estados Partes a desarrollar políticas, estrategias y programas en esferas prioritarias para las mujeres rurales y a asignar los recursos presupuestarios necesarios, a reconocer la contribución de la mujer rural a la economía y a asegurarle el acceso al crédito, al capital, al empleo, a oportunidades de comercialización y a los recursos productivos, en particular mediante la propiedad, la copropiedad, la herencia y la sucesión.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Define los derechos de las personas con discapacidad, establece un plan de aplicación e insta a los Estados partes a garantizar la igualdad de derechos y el adelanto de las mujeres y las niñas con discapacidad artículo 8 numeral 6). Contiene referencias a los derechos de las personas que viven en zonas rurales (Artículos 9 y 26).

El derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad comprende el que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de salud que tomen en cuenta las cuestiones de género y que se localicen lo más cerca posible de las comunidades de esas personas, incluso en zonas rurales (Art. 25).

La aprobación de la Convención ofrece una nueva oportunidad para vigilar de modo sistemático la situación de las mujeres con discapacidad en las zonas rurales y para elaborar políticas y programas que aseguren a las mujeres rurales con discapacidad el goce de los derechos humanos en igualdad de condiciones con las demás personas.

158 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>. último acceso el 2 de febrero de 2012.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y el Art. 3 de la Constitución de la República

Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural a escala nacional están regulados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, aprobada por Decreto Legislativo No. 645, en marzo de 2011, en la que intenta hacer efectivo el Art. 3 de la Constitución de la República, que establece como principio que todas las personas son iguales ante la ley, e indica que para el goce de los derechos que este principio implica, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad raza, sexo, o religión.

Respecto a la temática abordada, la referida ley consigna:

Art. 36.– Los Derechos de las Mujeres en el Desarrollo Rural

El Estado, a través de las instituciones competentes, adoptará las medidas pertinentes a fin de eliminar la discriminación contra las mujeres en zonas rurales, garantizando el respeto a la libertad sindical, fomentando el trabajo de las cooperativas agropecuarias y pesqueras, e incentivando la efectiva participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en las juntas directivas de estas organizaciones y su participación en los beneficios de un desarrollo rural sostenible.

Para asegurar la participación de las mujeres, se les garantizará los siguientes derechos:

- a) La participación en la elaboración, en la decisión y en la ejecución de los planes y políticas de desarrollo rural a través de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Participación e integración en organizaciones comunitarias y productivas, remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social e igualdad con los hombres.
- c) El acceso de las mujeres a sistemas de apoyo agrario con la finalidad de promover la igualdad de las mismas en los beneficios del desarrollo rural.

Artículo 37.– Titularidad y co-titularidad de las Unidades Productivas Agrarias

El Estado, a través de los Ministerios de Economía y de Agricultura y de Ganadería, adoptará las medidas necesarias para garantizar a la mujer en condiciones de igualdad, el acceso a la titularidad o co-titularidad de las unidades productivas agropecuarias y pesqueras.

Retos y problemáticas respecto a los derechos humanos de las mujeres rurales

Situación demográfica

En nuestro país, la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) señala para 2010, una población total de 6,181,405 habitantes: 2,317,096 (37.5%) residen en el área rural y en el área urbana habitan 3,864,309 (62.5%).

Tabla No. 1
Total de población en El Salvador

Zona Urbana		Zona Rural		Total
3,864,309	62.55 %	2,317,096	37.5 %	6,181,405

Fuente: DIGESTYC. EHPM 2010, El Salvador, 2011.

Situación educativa

En el mundo, alrededor del 64% de las personas adultas analfabetas son mujeres; sólo un 77% de personas mayores de 15 años están alfabetizadas, frente a un 87% en el caso de los hombres.

Son diversos los factores que explican la desigualdad de acceso a la educación y el bajo nivel educativo que alcanzan mujeres y niñas en las zonas rurales. Entre ellos se incluyen problemas relacionados con la seguridad, la distancia entre la escuela y el hogar, la falta de medios de transporte que puede hacer peligroso el viaje de las niñas hasta las escuelas, y la carencia de ciertos servicios esenciales, como letrinas separadas. Los gastos derivados de la escolarización, para matrículas, uniformes y libros, y las escasas oportunidades de obtener ingresos desincentivan el envío de las niñas a la escuela.

En El Salvador, la tasa de analfabetismo calculada para la población con edad de 10 años y más muestra que 688,724 personas no saben leer ni escribir, lo que representa una tasa de analfabetismo de aproximadamente el 13.7% a escala nacional; de este total, el 8.41% está representado por mujeres y el 5.26% por hombres.

En el área urbana la tasa de analfabetismo es de 8.83%; la proporción de mujeres es de 5.99% y la de hombres de 2.84%; en el área rural, la tasa de analfabetismo es de 22.15%, correspondiendo el 12.66% a mujeres y el 9.49% a los hombres.

El número de mujeres analfabetas supera al de los hombres y similar dato presenta la escolaridad promedio, que permite conocer el nivel de educación de una población determinada, y que es definida como el número de años aprobados por las personas de 6 años y más.

Para 2010 la escolaridad promedio se mantenía bastante baja, es decir, con 6.1 grados; en el AMSS el promedio era de 8.2 grados, 7.2 grados para el área urbana y 4.2 grados para el área rural, siendo esta la que está por debajo del promedio del país.

A escala nacional la escolaridad promedio por género es de 6.2 grados para los hombres y 6.1 para las mujeres.

En el área urbana, la escolaridad promedio de los hombres es de 7.4 grados y de las mujeres de 7.2; en la zona rural, la de los hombres es de 4.2 grados y de las mujeres de 4.1 grados.

Los departamentos que presentan los indicadores más altos de escolaridad son: San Salvador y La Libertad con 7.7 y 6.6 grados de escolaridad respectivamente; mientras que La Unión y Morazán muestran los niveles más bajos de escolaridad con 4.4 grados.

Tabla No. 2
Tasa de analfabetismo por zona geográfica

Nacional	Zona Urbana		Zona Rural	
13.7%	8.83%		22.15%	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	2.84%	5.99	9.49%	12.66

Fuente: DIGESTYC. EHPM 2010, El Salvador, 2011.

Tabla No. 3
Analfabetismo y escolaridad promedio, según sexo y área geográfica, El Salvador 2010

	Sabe leer y escribir			Escolaridad promedio		
	Total	Sí	No	Nacional	Urbana	Rural
Total	5,039,717	4,350,993	688,724	6.1 grados	---	---
Hombres	2,337,877	2,072,948	264,929	6.2 grados	7.4 grados	4.2 grados
Mujeres	2,701,840	2,278,045	423,795	6.1 grados	7.2 grados	4.1 grados

Fuente: DIGESTYC. EHPM 2010, El Salvador, 2011.

Las desigualdades de género en el acceso a la educación han ido disminuyendo en los últimos años, así que el principal problema es precisamente la cobertura educativa; ya que persisten altas cifras de niñas y niños que no acuden a la escuela primaria debido a factores diversos como la necesidad de trabajar, bajo nivel educativo de sus madres y padres; falta de acceso a una enseñanza escolar de calidad, entre otros.

Sin embargo es de hacer notar que según el Ministerio de Educación, se han registrado avances importantes en torno a la equidad en las tasas de matriculación, no así en la permanencia, que tiene entre sus múltiples causas el embarazo en la adolescencia.

Pobreza y empoderamiento

El nivel de pobreza es uno de los indicadores más relevantes que se obtienen a través de la EHPM, éste se calcula por la metodología de la línea de ingreso, la cual cuantifica y clasifica los hogares según su ingreso, considerándose pobres a quienes no alcanzan a cubrir con su ingreso per cápita un umbral determinado por la Canasta Básica Alimentaria per cápita (CBA).

Para 2010, el costo de la CBA per cápita urbana fue de US\$ 45.12 y el de la rural de US\$ 27.80. Si el valor del ingreso per cápita del hogar es menor a US \$45.12, el hogar se clasifica como pobre extremo y si se ubica entre US\$ 45.12 y

US\$ 90.24 el hogar es catalogado como pobre relativo, utilizándose el mismo criterio tanto para el área urbana como rural.

A escala nacional un 36.5% de los hogares se encuentra en pobreza; de éstos, el 11.2% se encuentra en pobreza extrema mientras que el 25.3% está en pobreza relativa.

En el área urbana, el 33% de los hogares vive en pobreza, el 9.1% está en pobreza extrema y el 23.9% en pobreza relativa. En el área rural un 43.2% de hogares se encuentra en situación de pobreza; de este grupo el 15.1% está en pobreza extrema y el 28.1% en pobreza relativa. El AMSS cuenta con el menor número de pobres, el 23.7% de hogares está en esta situación; el 4.5% se encuentra en pobreza extrema y el 19.2% está en pobreza relativa.

Los niveles de pobreza 2010 reflejan una mejora moderada, particularmente en la pobreza rural, que se redujo en alrededor de 3 puntos porcentuales al pasar de 46.5% en 2009 a 43.2% en 2010. La pobreza urbana registró 33.0%, nivel similar al de 2009 que fue de 33.3%.

A escala del país la pobreza se redujo cerca de un punto porcentual, al pasar de 37.8% a 36.5% entre 2009 y 2010. La encuesta revela que en 2010 los hogares rurales experimentaron un aumento en sus niveles de ingreso, provenientes de actividades laborales y especialmente no laborales.

La población en situación de pobreza en el país, medida por el ingreso, disminuyó significativamente entre 1991 y 2006. Sin embargo, a partir de 2007 esa tendencia descendente se ha revertido. Este retroceso que el país experimentó en el proceso de reducción de la pobreza es una expresión de la ausencia de políticas de desarrollo inclusivas. Si a esto se le agregan los efectos negativos de la crisis, el resultado está a la vista: en los últimos dos años la población en situación de pobreza aumentó en 8 puntos porcentuales.

En términos absolutos, en el área urbana la población en condiciones de pobreza aumentó de 1.5 millones en 1992 a 1.6 millones en 2008. En cuanto a la pobreza relativa, las proporciones se han mantenido a lo largo de los últimos dieciséis años, en los que la pobreza extrema ha registrado una reducción (31% de la población vive en condiciones de pobreza relativa y 15% en pobreza extrema).¹⁵⁹

Las mujeres, las niñas, los niños y la población adulta mayor son el rostro de la pobreza y de la desigualdad. Un millón y medio de mujeres viven en condiciones de pobreza, y en el área rural seis de cada diez mujeres se encuentran en esa condición. Las mujeres en el área rural se enfrentan a una doble discriminación por el hecho de ser mujer y por residir en el área rural.

Otros grupos vulnerables son la población menor de 14 años de edad y la mayor de 70 años de edad. En 2008, seis de cada diez menores de entre 0 y 14 años de edad vivían en situación de pobreza, y dos de ese total en pobreza extrema, al no contar con una alimentación básica diaria que les permita el desarrollo pleno de sus capacidades. La mitad de la población entre 0 y 14 años de edad se halla en condición de pobreza en el

área urbana y dos tercios en el área rural. En términos absolutos, más de un millón de niñas y niños entre 0 y 14 años de edad viven en condición de pobreza de ingreso (extrema y relativa); en cuanto a la población adulta mayor de 70 años de edad, cerca de la mitad vive en pobreza.¹⁶⁰

Las brechas de pobreza entre las áreas urbana y rural persisten y experimentan mayor desventaja los hogares rurales. La brecha entre la pobreza rural y la urbana es de 14 puntos porcentuales, proporción mayor a la registrada en 1991. En el área rural 55 de cada 100 personas viven en condición de pobreza y en el área urbana 41 de cada 100 personas se encuentran en esta situación. Solo entre 2006 y 2008 hubo 527 mil personas más en condición de pobreza.

En términos absolutos, la población en situación de pobreza se concentra en el área urbana: 1,645,860 de un total nacional de 2,838,965 personas. Del total de población que vive en pobreza extrema el 51% es urbano. Además hay que agregar que las brechas sociales y económicas no solo se reflejan en el nivel urbano-rural sino también por departamentos y municipios. En los departamentos de Cabañas, Morazán, Ahuachapán, San Vicente, Usulután y Chalatenango más de la mitad de los hogares vive en condición de pobreza. En Ahuachapán, Cabañas y Morazán la pobreza extrema afecta a uno de cada cuatro hogares.¹⁶¹

Para comprender la situación de la mujer rural es indispensable examinar la diversidad de sus experiencias en el contexto de una economía rural, incluida su posición de desventaja en las estructuras familiares y comunitarias; la distribución del trabajo entre los sexos; su acceso y control de los recursos y su participación en la toma de decisiones. Las

159 Gobierno de El Salvador. Plan Quinquenal de Desarrollo, 2010-2014. <http://www.marn.gob.sv/phocadownload/PQD.pdf>. Última visita 2 de febrero de 2012

160 Idem. Plan Quinquenal, GOES, p. 25.

161 Idem. Plan Quinquenal, GOES, p. 27.

mujeres de las zonas rurales no constituyen un grupo homogéneo; hay diferencias importantes basadas en la clase social, la edad, el estado civil, el origen étnico, la raza y la religión.

Los estereotipos de género y la discriminación niegan a la mujer rural un acceso equitativo y el control de la tierra y de otros recursos productivos, oportunidades de empleo y de actividades generadoras de ingresos, acceso a la educación y a la atención de la salud y oportunidades de participación¹⁶². En nuestro país esta situación se agrava por la situación de pobreza y desastres socio ambientales que ocurren permanentemente.

Una de las apuestas del gobierno para el período 2010-2014, es revertir la tendencia del aumento de la pobreza registrada en los últimos años y ampliar la cobertura de los servicios sociales básicos tanto en las zonas rurales como en las urbanas, en especial para la población en condición de mayor vulnerabilidad y sobre todo para las mujeres. Sobre estas medidas el Gobierno ha implementado algunas, pero estas aún no han llegado a permear en el mejoramiento económico de las mujeres rurales y sus familias.

Sobre la problemática de la pobreza, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), ha señalado que las acciones estatales tendientes a revertir el escenario de empobrecimiento y precarización se encontraron limitadas a atender sus más inmediatos y dramáticos efectos, expandiendo los programas sociales que conforman el Plan Global Anti Crisis (PAC), focalizados en los municipios de mayor pobreza, entre ellos: la pensión básica universal a personas adultas mayores, el inicio del Programa de Apoyo

Temporal al Ingreso (PATI) y los programas de transferencias condicionadas y componentes asociados en comunidades rurales y urbanas¹⁶³.

Dichos programas son ejecutados por el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), el primero, Comunidades Solidarias Rurales, es el programa social de atención a las familias en extrema pobreza en El Salvador, dirigido a 100 municipios en Pobreza Extrema Severa y Alta de acuerdo al Mapa Nacional de Pobreza (2005).

A la fecha solo se desarrolla en 53 municipios aproximadamente y comprende varios componentes, entre ellos: firma de convenios con municipalidades para mejorar la infraestructura en el municipio y sus comunidades, realización de diagnósticos de oportunidades de negocios y la transferencia monetaria a 3,829 personas (67% mujeres y 33% hombres), así como el fortalecimiento del tejido social comunitario. En tanto el programa PATI está dirigido a zonas pobres urbanas, el 45% de participantes son mujeres¹⁶⁴.

En cuanto al Programa de Atención Integral a la Persona Adulta Mayor, beneficia en mayor proporción a las mujeres, lo cual podría deberse a que uno de los requisitos para ser beneficiario es no recibir pensión y son precisamente las mujeres las que presentan los menores niveles de afiliación al sistema de seguridad social en el área rural.

Este también incluye dentro de sus componentes el apoyo económico mensual de 50 dólares a la población adulta mayor residente en los 32 municipios que conforman el segmento de pobreza extrema severa, de 70 años o más y que viven en situación de

162 ONU. *La mujer rural en un mundo cambiante*, División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, octubre de 2008.

163 PDDH. *Informe Anual de Labores 2009-2010*, pp. 110 y 111.

164 FISDL. *Memoria de labores 2010*.

pobreza y vulnerabilidad y no reciben ningún tipo de pensión.

Según datos de la Superintendencia del Sistema Financiero a 2011, un total de 8.195 personas recibe la pensión del programa, de ellas 4,259 son mujeres (51.97%) y 3,936 son hombres (48.03%)¹⁶⁵.

Situación laboral

Es de destacar que el sector agrícola continúa siendo uno de los principales rubros dentro de la exportación nacional. En 2011, los productos tradicionales reportaron US\$ 597 millones, siendo el café el principal producto de exportación con US\$ 464 millones en ventas al exterior. La maquila registró US\$ 1,201 millones y los productos no tradicionales exportaron US\$ 3,510 millones¹⁶⁶.

Este dato es importante para dimensionar su aporte al empleo, aunque gran parte

de la mano de obra solo es contratada por temporada, afectando de manera negativa la seguridad social y pensiones de las personas trabajadoras del sector agrícola.

Por ejemplo, según cifras del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), este rubro solo registró 14,303 personas afiliadas a febrero de 2011, con una variación porcentual del 11.38 en comparación al mismo mes de 2010¹⁶⁷.

Lamentablemente la Superintendencia del Sistema Financiero no presenta datos desagregados por área geográfica y rubros económicos, así que es difícil establecer porcentualmente la población pensionada y afiliada que reside o trabaja en el área rural, pero con base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se puede afirmar que es alrededor del 2.3 por ciento en la última década¹⁶⁸.

Tabla No. 4
Población asegurada en los rubros de agricultura, caza, silvicultura y pesca

Actividad Económica	Febrero 2010	Febrero 2011	VAR. ABS	VAR %
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	12,842	14,303	1,461	11.36
Explotación de minas y canteras	599	688	89	14.86

Tomado de Informe de rendición de cuentas ISSS, diciembre 2011.

Tabla No. 5
Población empleada en la agricultura que cuenta con seguridad social, 2000-2010

Años	2000	2005	2008	2009	2010
General	2.8	2.3	2.9	3.6	2.3
Mujeres	2.6	5.1	2.7	4.6	3.7
Hombres	2.8	2.0	3.0	3.5	2.2

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de Panorama Laboral 2011, OIT.

165 ORMUSA. *Observatorio Laboral y Económico*.

166 Banco Central de Reserva. <http://www.bcr.gob.sv/?art=1324&lang=es>

167 ISSS. *Informe de rendición de cuentas*, diciembre 2011.

168 OIT. *Panorama Laboral* 2011.

Según estadísticas de la Superintendencia del Sistema Financiero, los departamentos que contienen más municipios en extrema pobreza son los que presentan menor población afiliada al sistema de ahorro para pensiones. A septiembre de 2011, la población afiliada al sistema que reside en los cinco departamentos siguientes son los que presentan los porcentajes más bajos: Morazán, Cabañas, La Unión, Chalatenango y San Vicente¹⁶⁹ (se ubican en orden ascendente).

A escala nacional, hasta finales de septiembre de 2011 la distribución de las personas afiliadas fue 45.7% (985,133) para el sexo femenino y 54.3% para el masculino (1,169,000), pero los cotizantes activos suman 332,285 y las cotizantes activas son 263,410.

En cuanto a la población pensionada del ISSS e INPEP, al 30 de septiembre de 2011, se reporta un total de 100,500 personas pensionadas (56,085 mujeres y 44,415 hombres). En el caso de vejez e invalidez son más hombres que mujeres; en cambio, en el caso de viudez, orfandad y ascendencia, la población femenina es mayor que la masculina. En términos porcentuales, el 55.8% del total de personas pensionadas en el Sistema de Pensiones Público corresponde al sexo femenino y el 44.2% al masculino¹⁷⁰.

Derechos laborales

Los derechos laborales de las mujeres rurales se incluyen en las normas de trabajo aplicables a toda persona trabajadora de uno u otro sexo, a excepción de los salarios que son diferenciados para el trabajo en la agricultura, la maquila, servicios y la industria.

Las leyes se refieren en particular a las mujeres en aspectos como la no discriminación, licencias por maternidad y legislación protectora alusiva a la niñez y la adolescencia.

Pero en la práctica estos derechos laborales no se aplican porque muchas mujeres rurales están empleadas en el sector informal, trabajando por cuenta propia o con familiares, sin derecho a la seguridad social y a salarios dignos.

En el país, muchas mujeres que trabajaban en la agricultura, ahora constituyen la mayor parte de la mano de obra en las zonas francas y depósitos de perfeccionamiento activo, y se dedican a elaborar productos textiles y de confección para la exportación, en su mayoría son mujeres jóvenes, solteras, con niveles de educación básica, y son de las zonas rurales. Se calcula que el 87% de la mano de obra en las maquilas son mujeres¹⁷¹.

Pese a que el Art. 3 de la Constitución señala la igualdad de derechos para hombres y mujeres sin ningún tipo de discriminación, en la realidad los salarios son diferenciados. Además, la agricultura tiene salarios más precarios que el resto de ramas de actividad vulnerando así sus derechos laborales y humanos fundamentales.

La siguiente tabla muestra la tarifa de salarios mínimos vigentes a partir de 2011, y se señala que para la rama de actividad de personas trabajadoras agropecuarias, recolectores de café, caña de azúcar y algodón, ganan menos en comparación con sectores como el comercio y servicios, o la industria.

169 Superintendencia del Sistema Financiero (SIS). Revista de Estadísticas Previsionales a septiembre de 2011. Sistema de Pensiones.

170 Idem.

171 ORMUSA. *Observatorio Laboral y Económico*.

Tabla No. 6
Tarifas de salarios mínimos vigentes a partir del
16 de mayo de 2011, El Salvador

Rama de actividad y subgrupos	Unidad de pago	Monto
Trabajadores agropecuarios	Por día	3.50
Recolección de cosechas	Por hora	0.437
Café	Por arroba	0.765
	Por día	3.82
	Por hora	0.478
Caña de azúcar	Por tonelada	1.62
	Por día	3.24
	Por hora	0.405
Algodón	Por libra	0.029
	Por día	2.92
	Por hora	0.365
Comercio y servicios (D. E No. 56)	Por día	7.47
	Por hora	0.93
Industria (D. E No. 56)	Por día	7.31
	Por hora	0.914
Maquila textil y confección	Por día	6.25
	Por hora	0.781
Industria agrícola de temporada		
Beneficio de café	Por día	5.07
Ingenio azucarero	Por día	3.68
Beneficio de algodón	Por día	3.68

Fuente: Consejo Nacional del Salario Mínimo.

El ingreso promedio mensual de los hogares a escala nacional es de \$479.15, en el área urbana es de \$570.68 y en el área rural es de \$304.75, lo que indica que las condiciones de vida de los hogares rurales están por debajo de las condiciones del área urbana.

Respecto al ingreso promedio mensual de la población ocupada, en el país es de \$295.64; los hombres reciben un ingreso promedio de \$308.19 dólares mientras que las mujeres reciben \$297.67, lo que confirma que los hombres reciben \$28.52 o 9.25% más de ingreso promedio mensual que las mujeres, aunque en los últimos años esta brecha se está reduciendo.

Respecto al desempleo, para 2010 se encontraban desocupadas 181,806 personas a escala nacional, lo que representa una tasa de desempleo de 7.1%. La tasa en el área urbana es de 6.8% y en el área rural es de 7.6%; en el AMSS la tasa de desempleo se ubica en un 6.6%.

Respecto a las mujeres, la tasa alcanza el 5.1% y para los hombres el 8.4%. Estos datos podrían explicarse porque las mujeres realizan labores informales, tales como: ventas ambulantes, lavar, planchar, etc. Por eso, cuando se les preguntó en la encuesta su situación laboral lógicamente aparecían ocupadas.

Trabajo agrícola y doméstico invisibilizado

Las mujeres rurales desempeñan funciones variadas y decisivas en la producción agropecuaria de los países en desarrollo, ya sea como trabajadoras familiares no retribuidas, agricultoras por cuenta propia y asalariadas en horario completo o parcial en grandes explotaciones y plantaciones.

Según estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), dos terceras partes de la mano de obra femenina de los países en desarrollo están dedicadas a actividades agropecuarias. Aunque la proporción de la población económicamente activa que trabaja en la agricultura ha disminuido globalmente en el decenio de 1990, en 2000 la proporción de mujeres económicamente activas en el sector se ha mantenido aproximadamente en el 50% y ha aumentado al 61% en el conjunto de los países en desarrollo, mientras que en los países menos adelantados ha aumentado hasta el 79%¹⁷².

Pese a que las mujeres realizan una contribución fundamental a la producción agrícola, esa contribución no figura íntegramente en los informes de ninguna de las regiones en desarrollo, porque el trabajo femenino muchas veces no se reconoce o se lo considera parte de las “tareas del hogar”. El trabajo de las mujeres rurales en la producción rural se vuelve invisible en

172 Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), 2006.

tanto se coloca en la categoría del trabajo no remunerado. Las posibilidades que tienen los sistemas nacionales de estadística para compilar y difundir informaciones sobre el trabajo de las mujeres y de los hombres en la agricultura son muy pobres. Al no registrar el trabajo no remunerado de las mujeres en las explotaciones agrícolas familiares, las cifras oficiales han subestimado sistemáticamente la contribución de la mujer a la producción agropecuaria.¹⁷³

En el mundo rural, las mujeres, niñas, hombres y niños desempeñan labores diferentes; las mujeres acarrear las cosechas, elaboran los alimentos, contribuyen al cuidado de los animales y obtienen recursos complementarios mediante actividades generadoras de ingresos, tales como vender animales de corral o frutas y verduras; mientras que los hombres se ocupan de la mayor parte en la siembra de la tierra.

Además las mujeres trabajan en mayor medida en el rol reproductivo de los cuidados asignados por la sociedad androcéntrica, asegurando el mantenimiento de la familia mediante el trabajo no remunerado, que comprende acarrear agua, combustible para el hogar, cocinar, limpiar, atender a los niños y niñas, a personas de la tercera edad, enfermos y personas con discapacidad. Estas labores no están reconocidas en las cuentas nacionales y su contribución queda invisibilizada, porque son contabilizadas como población económicamente inactiva.

Por su parte en la Recomendación General No 16¹⁷⁴, sobre las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, señaló lo siguiente:

Teniendo en cuenta que en los Estados Partes hay un alto porcentaje de mujeres que trabajan sin remuneración ni seguridad social ni prestaciones sociales en empresas que suelen ser de propiedad de un varón de la familia;

Observando que en general los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no se refieren al problema de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares;

Afirmando que el trabajo no remunerado constituye una forma de explotación de la mujer que es contraria a la Convención,

Recomienda que los Estados Partes:

a) Incluyan en sus informes al Comité información sobre la situación jurídica y social de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares;

b) Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan esos datos en sus informes al Comité;

c) Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.

Seguridad alimentaria y catástrofes medioambientales

El derecho humano a una alimentación adecuada es decisivo para el goce de todos los derechos humanos reconocidos en varios

173 Idem.

174 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>., Último acceso 8 de febrero de 2012.

instrumentos internacionales, aunque no mencionan específicamente a las mujeres rurales, sí se aplican a este grupo en condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), estableció para los Estados la obligación jurídica vinculante de respetar, proteger y cumplir este derecho, incluso respecto a las mujeres.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales destaca la importancia de la igualdad de acceso respecto de los alimentos, y prestar atención a la prevención de la discriminación, en particular contra la mujer (comentario general No.12, 1999).

Las Cumbres Mundiales de la Alimentación de 1992 y 2002, ratificaron el compromiso de hacer realidad el derecho de la mujer a la alimentación. Otras entidades de Naciones Unidas se ocupan también de la situación de las mujeres rurales, tales como la Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), que estableció en 1993 el Programa de Análisis Socioeconómico y de Género para fomentar la conciencia y crear métodos que tuvieran en cuenta las cuestiones de género y para elaborar estudios en la materia. A ello se suma programas desarrollados por la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

En muchas regiones del mundo las mujeres producen la parte principal de los alimentos que se cultivan, y realizan una importante contribución a la seguridad alimentaria. La emigración de los hombres y su mayor

actividad en la producción agrícola comercial acentúan las responsabilidades de la mujer en la producción de alimentos, en muchos países también desempeñan casi en su totalidad los trabajos de almacenamiento, elaboración, comercialización y preparación de alimentos. La producción de alimentos y la seguridad alimentaria se ve limitada por su desigual acceso a recursos, bienes y servicios esenciales, entre ellos la propiedad de la tierra, y a los servicios de extensión. A esto se suman los problemas ambientales como el cambio climático y las catástrofes ambientales.

En El Salvador, la catástrofe ocasionada por la depresión tropical E12, en octubre de 2011, conllevó a que se decretara estado de calamidad pública. Datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indican que 500,000 personas fueron afectadas y las pérdidas ascendieron a 850 millones de dólares.

En esa oportunidad, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos enfatizó que los problemas relacionados con la gestión del riesgo representan un mal acumulado y no atendido a través de la historia, que se fue profundizando por la falta de la debida diligencia de las autoridades y la ausencia de una conciencia conservacionista de las empresas y la población, relegando el tema ambiental de todas las políticas públicas, sin considerar aspectos como la alta densidad poblacional, crecimiento desordenado de las ciudades, patrones de desarrollo orientados a la producción y consumo insostenible; y por una ausencia de políticas públicas dirigidas a prevenir y mitigar el riesgo, lo que provocó que el país fuera escenario de un nuevo desastre¹⁷⁵.

175 Pronunciamento del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH y el Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU), en relación a la situación de las mujeres rurales de las zonas más afectadas por la tormenta E12, 26 de enero de 2012.

En este marco, son las mujeres, especialmente las que habitan en las zonas rurales, las mayormente afectadas. Los estereotipos de género las colocan en situación de subordinación y desventaja, pues las políticas económicas y sociales adoptadas que se han visto limitadas por los efectos de la recesión económica mundial, así como la crisis agroalimentaria, impactan de forma diferenciada a uno y otro sexo¹⁷⁶.

Asimismo, los Estados participantes en la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Brasilia), se comprometieron a implementar sistemas de gestión de riesgos naturales y antrópicos con enfoque de género que permitan atender los impactos diferenciales de los desastres y el cambio climático en las mujeres, especialmente en lo referido a la recuperación de medios de vida sustentables, la prevención de la violencia de género y la superación de las barreras que impiden a las mujeres una rápida inserción o reinserción en el empleo formal, debido a su papel en el proceso de reconstrucción económica y social.

Tenencia de la tierra

Datos de la EHPM 2010 indican que el 43.2% de los hogares en las zonas rurales vive en situación de pobreza y que solo existen 53,730 mujeres con tenencia de la tierra: 13,683 son propietarias y solamente 8,851 en calidad de arrendatarias.

De acuerdo a un estudio presentado por FUNDE en 2010, constitucional y legalmente no existen obstáculos para que las mujeres accedan a la tierra en el país¹⁷⁷, salvo los

Tabla No. 7
Sexo y tenencia de la tierra

Sexo y tenencia de la tierra	Cantidad
Total	405, 854
HOMBRES	352, 124
Propietarios	90, 287
Arrendatarios	147,921
Colono	1,542
Cooperativista	736
Aparcero	15,402
Acupante gratuito	91,187
No utilizó tierra	5,049
Otra forma	---
MUJERES	53,730
Propietarias	13,683
Arrendatarias	8,851
Colona	--
Cooperativista	139
Aparcera	1,413
Acupante gratuita	9,981
No utilizó tierra	19,711
Otra forma	42

Fuente: EHPM-2010

Fuente: DIGESTYC. EHPM 2010, El Salvador, 2011.

límites legales constitucionales de las 245 hectáreas como máximo para una misma persona natural o jurídica¹⁷⁸.

De tal forma que aunque en el plano formal las mujeres no enfrenten limitantes al respecto, en la práctica sí enfrentan discriminación derivadas de patrones culturales machistas y que luego se convierte en un círculo vicioso que afecta de manera negativa los recursos agrícolas, financieros y tecnológicos que les posibiliten producir en el campo.

176 Idem.

177 FUNDE. *Tenencia de la tierra y democratización de la propiedad en El Salvador*, El Salvador, 2010, p. 36.

178 Idem, p. 37.

En el caso de la reforma agraria implementada en 1980, las mujeres representaron el 11.7% de la población beneficiaria en la Fase I y el 10.5% en la Fase III, según un estudio conducido a solicitud del Centro Nacional de Registros (CNR). Irónicamente, fueron más las mujeres a las que se les expropió tierra en la Fase III (35.9%) que las beneficiadas con el Programa de Transferencia de Tierras. En su mayoría, se expropió a viudas o mujeres solas que no trabajaban la tierra. Esto se explica porque el criterio para establecer quién sería titular del derecho de propiedad fue la jefatura de hogar, con predominio de los hombres¹⁷⁹.

Además de los factores derivados de su condición de género, a los obstáculos que deben enfrentar las mujeres para el acceso y titularidad de la tierra, se suman problemas institucionales entre el ISTA y el CNR, “dado que la primera ha sido de las instituciones gubernamentales a las que se les ha ido privando paulatinamente de recursos, como parte de las medidas de austeridad gubernamental; mientras que a la última se le ha dotado de personal capacitado y herramientas modernas y sofisticadas para desarrollar las labores de registro y catastro. A pesar de esto, ambas adolecen de métodos notariales modernos que permitan facilitar el registro de títulos de propiedad que está tramitando el ISTA. Este último está pendiente de dar respuesta a miles de casos, debido a la falta de recursos para la contratación de personal técnico, automatización de sus bases de datos y subcontratación de abogados que permitan resolver problemas legales”¹⁸⁰.

En consecuencia, entre las principales demandas de las mujeres campesinas está precisamente que exista equidad de género

en los programas y proyectos de reactivación del agro que impulsa el Estado y les asegure el acceso al empleo, a los paquetes agrícolas y mejores condiciones para créditos que les permitan arrendar terrenos para la siembra.

Afirman que el 84% de las mujeres se dedica a actividades agrícolas enfrentando dificultades como falta de recursos, de tierra, pero hacen esfuerzos alquilando tierra para cultivar maíz, frijoles y maicillo (sorgo). En la mayoría de casos, lo que cosechan es para el consumo familiar y no tienen oportunidad de poder generar algún ingreso a partir de este trabajo, pues el 98% cultiva menos de dos manzanas de tierra. Y las principales dificultades que manifiestan es que no tienen dinero para comprar los insumos para la siembra¹⁸¹.

Lógicamente si las mujeres no logran cultivar para la comercialización enfrentan carencias de efectivo para satisfacer necesidades adicionales a la alimentación, y sin duda la dependencia económica puede ser un factor de riesgo mayor para enfrentar violencia en el hogar de parte de sus cónyuges.

Además, demandan alfabetización y nivelación académica, impulsar programas de educación a distancia, capacitaciones técnicas/vocacionales a las mujeres, programas de becas para mujeres campesinas; créditos accesibles a las mujeres campesinas, con cuotas bajas, bajo interés, con garantía solidaria; crédito con fideicomiso-garantía del Estado (seguro de crédito del Estado para mujeres campesinas); línea especial de crédito a mujeres productoras, acompañado de asistencia técnica, implementar reforma agraria que tome en cuenta a las mujeres campesinas, título a nombre de ella o como

179 Idem, p. 36.

180 Idem, p. 37.

181 Concejo Nacional de Trabajadores del Campo-Vía Campesina (CNTC-VC). *Plataforma reivindicativa de las mujeres campesinas de El Salvador*.

bien familiar; crédito y subsidio para la crianza de animales en propiedad de las mujeres, apoyo a redes de mujeres productoras en la producción y comercialización.

Según un diagnóstico realizado en el país, por el Concejo Nacional de Trabajadores del Campo-Vía Campesina (CNTC-VC), el 60% de las encuestadas posee escrituras, un 20% está en trámite y otro 20% no posee ningún documento que le acredite como propietaria. Sobre el acceso a la tierra, un 25% fue beneficiaria del Programa de Transferencia de Tierras por ser desmovilizada de guerra, el 31% fue beneficiaria de alguna reforma agraria, el 10% obtuvieron la tierra por herencia, el 32% ha tramitado la compra y un 2% por recuperación (tomas de tierra). El 73% de las mujeres encuestadas no posee tierras y las propietarias conforman el 27%, pero aquí se incluye el 40% que no posee escrituras. En realidad son propietarias legalmente solo el 16%.

En este contexto proponen implementar una reforma agraria que tome en cuenta a las mujeres, que titule a nombre de ellas o como bien familiar, que el gobierno cense a mujeres jefas de hogar y las incorpore en los programas de vivienda, y si la beneficiaria está acompañada que la escritura de la casa sea mancomunada, además, que inicie programa de legalización de las viviendas “tomadas” a nombre de las mujeres.

Otras demandas plasmadas en el primer congreso de mujeres rurales son precisamente que el Ministerio de Agricultura y Ganadería asigne el 50% de recursos a las mujeres agricultoras, que escriba las tierras a nombre de mujeres rurales que estén a cargo de hogares. En el caso de que tenga hogar,

madre o padre, que sean escrituradas como bien familiar.

Además, demandan que el gobierno proporcione parcelas de tierra fértil sin tanta burocracia y, sobretodo, que el Ministerio del Medio Ambiente haga cumplir las leyes para evitar que los grandes “terratenientes ganaderos” contaminen el agua que las mujeres utilizan en sus cultivos¹⁸².

Algunas consideraciones sobre la problemática que afectan a las mujeres rurales en El Salvador

Es evidente que la desigualdad de desarrollo que se vive en El Salvador, diferenciado por zonas geográficas y departamentos, se debe en buena medida a que la actividad económica y los servicios se concentran especialmente en San Salvador y algunos departamentos como La Libertad, Santa Ana, San Miguel y Sonsonate. Esta concentración, consecuentemente determina los indicadores de desarrollo y bienestar social de la población por áreas geográficas y principalmente excluye a la población rural.

Lo más lamentable es que pese a las desigualdades de ubicación de la industria, en los últimos años ha sido evidente el decaimiento de la actividad agropecuaria, lo que ha agudizado aún más en la pobreza a la población rural, en especial a las mujeres, como ya se evidenció en páginas anteriores. Sumado a ello está el problema de la concentración de la tierra, que por años ha afectado a las familias campesinas más pobres, problema que no pudo ser resuelto por la reforma agraria iniciado en marzo de 1980, y que afectaba a gran parte de las grandes haciendas dedicadas a los cultivos

182 Documento de sistematización del Primer Congreso de Mujeres Rurales, El Salvador, abril de 2011.

de exportación, que dentro de la producción agrícola son los que generan mayor rentabilidad, como lo indica el reseñado estudio realizado por FUNDE.

Al parecer la actual gestión presidencial está dispuesta a revertir esa desmejora del agro, como se afirma frecuentemente en los discursos oficiales. Al respecto, es importante analizar cómo la gran apuesta del Gobierno para impulsar el aumento de la producción e incentivar los cultivos en el sector agropecuario es el Programa de Agricultura Familiar, pero este en la práctica tiene beneficios diferenciados para mujeres y hombres.

Desde febrero de 2011 el Gobierno impulsa el Programa de Agricultura Familiar y al cierre del año destacó los siguientes logros: entrega de 325 mil paquetes agrícolas de semilla de maíz y fertilizante, y 127 mil de semillas para la siembra de frijoles; estabilidad de precios gracias a la producción e importación de grano; compra del 47% de la semilla de maíz y del 90% de frijoles a agricultores locales; otorgamiento de créditos por el Banco de Fomento Agropecuario (BFA) por \$26,358 para granos básicos, créditos para reactivar la caficultura a cooperativas por \$15 millones, asistencia técnica para 16 mil agricultores; y entrega de 14 mil escrituras por parte del ISTA (antes se daban 1,100 anuales) ¹⁸³.

Sin embargo, a juzgar por las cifras, en programas similares el beneficio para las mujeres es más limitado en comparación con los hombres, como se detalla más adelante con base a datos del BFA, CENTA y MAG. Habría que esperar un tiempo prudente para

poder afirmar si realmente ha existido equidad de género en la ejecución del programa.

Es necesario indicar que según testimonios de técnicos de dicho programa, aunque éste intenta beneficiar por igual a mujeres y hombres en la práctica es difícil porque en la zona rural está más arraigado el machismo y eso impide que las mujeres participen en las capacitaciones.

Según un responsable de área, además, es difícil concientizar a los técnicos sobre la necesidad de que el programa beneficie también a las mujeres. Argumentan que invitan a las mujeres a las capacitaciones, pero ellas aseguran que los maridos no las dejan porque tienen que cocinar o tienen que cuidar a los hijos. Cuando se hace hincapié en los técnicos se escudan en este argumento. Es necesario que este personal reciba formación en género.

En ese sentido, conviene aclarar que a raíz de la aprobación de la política de género el CENTA ha incrementado la capacitación sobre temas afines a su personal y, sobre todo, su memoria de labores es de las pocas que clasifican a las personas beneficiarias con datos desagregados por género.

Según cifras del BFA, en cuanto a los créditos para el financiamiento de vivienda de interés social, el monto total en el período junio 2010-mayo 2011, equivale a US\$ 2,032.9, beneficiando a 293 familias. El 56% de las personas financiadas con crédito para vivienda son hombres y el 44% son mujeres.

183 <http://www.bcr.gob.sv/?art=1324&lang=es>

Tabla No. 8
Financiamiento de vivienda de interés social

PERIODO 1 DE JUNIO DE 2010 AL 31 DE MAYO DE 2011				
DESTINOS	DETALLE	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADQUISICION DE VIVENDA	CREDITOS OTORGADOS	5	15	20
	MONTO	88,200	510,490	598,690
	FAMILIAS BENEFICIADAS	5	15	20
MEJORAS A VIVIENDA	CREDITOS OTORGADOS	124	149	273
	MONTO	617,433	816,761	1,434,194
	FAMILIAS BENEFICIADAS	124	149	273
TOTAL CREDITOS OTORGADOS		129	164	293
TOTAL MONTO		705,633	1.327,251	2,032,884
TOTAL FAMILIAS BENEFICIADAS		129	164	293
% PARTICIPACION		44%	56%	100%

Fuente: BFA. Memoria de labores, junio 2010-mayo 2011.

Al evaluar los montos de los créditos otorgados de manera global, los resultados son aún más desfavorables para las mujeres en el segmento de los mayores montos, no así en la microempresa.

Por ejemplo, hasta abril de 2011, el Banco de Fomento Agropecuario había asignado préstamos a 25,368 hombres con un saldo de 87 millones, es decir el 62%, y había autorizado 15,202 préstamos a mujeres con un monto de 27 millones. En cuanto a los programas de microcréditos, la cantidad de préstamos a hombres es de 4,387 (35%) y la cantidad de préstamos a mujeres es de 8,135 (el 65%)¹⁸⁴. Podría inferirse que estas diferencias se deben a que las mujeres son en su mayoría microempresarias, dado que el 65% de la micro y pequeña empresa pertenece a mujeres, según datos de CONAMYPE.

Es de aclarar que la información del BFA se refiere a los servicios institucionales en el año

2011 de manera global, es decir incluyendo la línea de créditos agrícolas, servicio e industria.

Programa de Agricultura Familiar

Según diagnósticos del MAG, más del 80% de las unidades productivas agrícolas de este país son asociadas a la familia rural, 70 mil aproximadamente; de éstas el 14% se asocia a la agricultura familiar de carácter comercial; hay sobre representación de propiedades de familiares agrícolas que son manejadas por hombres en su mayoría, aunque el rol de las mujeres en las mismas es muy importante¹⁸⁵. Por ello, el Programa de Agricultura Familiar entre otros objetivos busca mejorar la producción de las familias que se dedican a la producción de subsistencia para que además logren excedentes que puedan comercializar.

En este programa interviene el MAG-CENTA y cuenta con el apoyo de agencias

184 Exposición de la Presidenta del BFA, Licda. Nora López, contenida en el documento de sistematización del Primer Congreso de Mujeres Rurales El Salvador, abril de 2011.

185 Exposición del Ing. Ernesto Nosthas, Director de Cooperación Externa del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), en el Primer Congreso de Mujeres Rurales El Salvador, abril de 2011.

de cooperación internacional como la FAO, el JICA y AECID; se planea impulsar en 74 municipios que presentan los mayores niveles de pobreza, pero que a su vez tienen algún nivel de productividad agrícola.¹⁸⁶

En el caso de los fondos de FAO, parte de los recursos están destinados para los municipios afectados por la tormenta 12E en los municipios de Tecoluca (San Vicente), y San Pedro Masahuat (La Paz), con un monto de 400 mil dólares, los cuales servirían para adquirir y entregar a familias beneficiarias dotaciones de semilla de frijol, fertilizantes, semillas de diversas hortalizas, insecticidas y depósitos metálicos para el almacenamiento de los alimentos; todo esto acompañado de la asesoría técnica necesaria sobre su uso adecuado. Busca beneficiar a más de 3 mil familias de escasos recursos económicos, principalmente mujeres jefas de hogar, en la producción de alimentos a través de los huertos familiares. Asimismo, se realizarán acciones de fortalecimiento de capacidades en gestión de riesgo y manejo de desastres en el Centro Nacional de Tecnologías Agropecuarias y Forestal (CENTA) y también con organizaciones de pequeños y medianos productores, y municipalidades¹⁸⁷.

Según el MAG, el programa busca acelerar

el crecimiento económico y trabajar en la reducción sostenible de la pobreza, la desigualdad y los desequilibrios territoriales, sectoriales y de género, con especial énfasis en las familias rurales cuya producción es de subsistencia, para que transiten hacia una agricultura que genere excedentes. Y surge ante el reconocimiento de: a) la importancia estratégica del sector agropecuario como la principal fuente generadora de crecimiento económico, acumulación de riqueza y reducción de la pobreza especialmente en los territorios rurales en donde se concentra la mayor parte de población pobre del país; y b) la marcada naturaleza familiar de las unidades productivas agropecuarias nacionales, agrupadas en dos categorías: agricultura familiar de subsistencia y agricultura familiar comercial¹⁸⁸.

El programa de abastecimiento nacional para la seguridad alimentaria y nutricional, consta de dos subprogramas, la producción de alimentos y generación de ingresos, y el abastecimiento de las familias rurales¹⁸⁹.

A continuación se extrapolan algunos de los principales resultados del CENTA en el marco de ese programa y otros que desarrolla para el fomento agrícola y sus impactos desagregados por sexo, correspondientes al período junio 2010-mayo 2011.

186 Idem.

187 <http://www.rree.gob.sv/index.php/?noticias/noticias-ciudadano/mas-de-3-mil-familias-seran-beneficiadas-con-ayuda-de-la-fao.php>

188 http://centa.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=604&Itemid=113

189 <http://www.rree.gob.sv/index.php/?noticias/noticias-ciudadano/mas-de-3-mil-familias-seran-beneficiadas-con-ayuda-de-la-fao.php>

Tabla No. 9
Población participante en programas del CENTA

Área de apoyo	Mujeres	Hombres
Personas capacitadas en agricultura sostenible en laderas.	376	1241
"Compras para el progreso". Beneficia a productores/as organizadas para comercializar granos básicos (maíz, frijoles, hortalizas y frutas)	1710	3184
Asistencia técnica para la producción de granos básicos (maíz, frijoles, arroz y sorgo)	1,996	15,004
"Fomentando el Cambio Tecnológico para Mejorar Sosteniblemente la Producción y Productividad de Granos Básicos en El Salvador". Los principales rubros considerados fueron: maíz, frijoles, arroz y sorgo.	51,331 Productoras (maíz) 13,249 Productoras (frijoles) 7,030 productoras (sorgo) 0 mujeres	376,430 Productores (maíz) 97,230 Productores (frijoles) 51,555 productores (sorgo) 1,333 productores (arroz)
Agricultura orgánica /hortalizas	81 productoras,	525 productores y
La transferencia de tecnologías de Buenas Prácticas Agrícolas y Buenas Prácticas de Manejo	y 577 productoras.	1,166 productores
"Proyecto Fomento a la Producción y Productividad de Granos Básicos, Hortalizas y Frutales", financiado con Fondos "PEIS",	0 mujeres	1,400
sistemas de producción tradicionales	0	684
Hortalizas con manejo orgánico	81 productoras	56 técnicos 525 productores
Programa de Calidad, Sanidad e Inocuidad	577 productoras	104 técnicos extensionistas 1,166 productores
Desarrollo forestal	-	3057
Ganadería bobina	25	276
Apicultura	-	509
Formación en asociatividad y gestión empresarial	y 398 productoras	708 productores
liderazgo para la gestión empresarial, equidad de género, mejoramiento de vida, cadenas agroproductivas, agronegocios y gerencia de negocios con énfasis asociativo,	741 productoras	569 productores y
Liderazgo femenino comunitario, apropiación y aplicación de la política de equidad de género y capacitación empresarial con énfasis en la asociatividad, entre otros.	820	738
establecimiento y manejo de huertos escolares en 92 centros educativos	992 alumnas	1487
Asesoría en centros de divulgación en los temas de información de precios, demanda de mercado y perspectivas de negocios	375 productoras	1,372 productores
Participantes en ferias, agromercados y ruedas de negocios	-	1,814

Fuente: Elaboración propia con datos de la Memoria de Labores CENTA, 2010.

Reflexiones finales

Es necesario buscar soluciones a la actual situación socio laboral de las mujeres en el medio rural, con objeto de desarrollar estrategias que mejoren su salud física y mental y su calidad de vida, a la vez que asegure el buen cuidado de la población dependiente, a fin de evitar el éxodo de los pueblos. En nuestra opinión esto pasa, en primer lugar, por el reconocimiento general de la importancia socioeconómica del trabajo reproductivo y productivo, la identificación de la sobrecarga invisible y de sus riesgos.

Sorprendentemente, tal como lo refleja la EHPM, las mujeres sometidas al trabajo doméstico no remunerado son consideradas oficial y estadísticamente inactivas y en situación de improductividad. Es lo que se ha dado en llamar “la sobrecarga invisible de la mujer”. Pocas veces se reflexiona sobre el gran valor social y económico de estas funciones de “cuidadora”, en las que la mujer, aun sin titulación académica ni formación específica, desarrolla labores relacionadas con la enfermería, el trabajo social, la educación, la psicología, y geriatría. Es por ello necesario cambiar los indicadores de la EHPM y que se valore económicamente el aporte de todas las mujeres a la sociedad y a la economía del país.

En El Salvador, las mujeres rurales trabajan mayoritariamente en ocupaciones no agrícolas; así que sus principales aportes económicos a la economía familiar provienen en gran medida del trabajo de la maquila, servicio doméstico, administración e industria textil, y el trabajo temporal agrícola¹⁹⁰. Además, tienen presencia en la artesanía, apicultura y pesca. Sin embargo, los estudios al respecto son

escasos, por lo cual es necesario profundizar la participación de las mujeres en estos rubros.

Sobretudo, debe hacerse la distinción que además del aporte “económico”, provee horas laborales no remuneradas mediante su trabajo reproductivo o como familiar no asalariada en las tareas agrícolas, aunque esta contribución es invisibilizada en las cuentas nacionales.

En la “Declaración de Beijing y plataforma para la acción. IV conferencia mundial sobre las mujeres” (China, Sep. 1995), los gobiernos participantes hicieron suyos los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo y se propusieron aportar los recursos de todo tipo para que estos objetivos se cumplieran, en particular en los lugares más desfavorecidos, asegurando que todas las actuaciones y programas se lleven a cabo desde la perspectiva de género para crear un mundo justo y en paz para todos y todas. De tal manera que el Estado debe hacer cumplir las leyes y tratados internacionales relativos al desarrollo de las mujeres rurales y de manera especial, el apartado respectivo a éstas que recoge la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, vigente desde mayo de 2011.

Según estudios del Banco Mundial y del PNUD, los Estados deben poner especial atención para promover el desarrollo y reducir la pobreza, las desigualdades que enfrentan las mujeres de las zonas no urbanas.

El Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2010 indica que en su Informe sobre el Desarrollo Mundial de 2008, el Banco Mundial sostiene que el crecimiento agrícola es, en promedio, al menos dos veces más efectivo en reducir la pobreza que el crecimiento

190 Ballara, Marcela y otras. *Aporte de ingreso económico de las mujeres rurales a sus hogares*. Fundación Latinoamericana de Innovación Social/UNIFEM, Chile, 2010.

ocurrido fuera de la agricultura (World Bank, 2008a). Estudios empíricos internacionales también demuestran que las familias pobres y las mujeres destinan una proporción mucho mayor de sus ingresos a gastos relacionados con el desarrollo humano. Por tanto, en la medida en que los pobres aumenten sus ingresos y las mujeres posean mayor control sobre los recursos del hogar, el desarrollo humano aumentará¹⁹¹.

Precisamente una de las recomendaciones para promover el desarrollo sostenible en las zonas rurales es “Garantizar la continuidad y cumplimiento de los compromisos de un gobierno a otro”, mediante una Ley que garantice el seguimiento al tema de Desarrollo Sostenible; esto evitaría que las diferentes administraciones gubernamentales no den seguimiento a los proyectos de desarrollo y que cada una quiera imponer sus propio lineamientos y desechen buenas iniciativas previas¹⁹².

Se trae a cuenta esta afirmación, ya que es positivo que en los últimos años ha habido mayores esfuerzos por disminuir las desigualdades de género que enfrentan las mujeres rurales, mediante programas de transferencia económica y algunos más recientes como el Programa de Agricultura Familiar; sin embargo, estas acciones requieren ser continuas para lograr beneficios a largo plazo.

En el caso de las transferencias económicas como las incluidas en el Programa de Comunidades Solidarias Rurales, debe cuidarse de gran manera que tenga impacto directo en las mujeres y sobretodo que sus beneficios sean sostenidos y complementados con acciones que, de manera efectiva,

contribuyan a disminuir los niveles de pobreza, por ejemplo, incluyendo programas de habilitación para el empleo agrícola y no agrícola, inserción al empleo para las mujeres y la mejora de la cobertura y calidad educativa de las personas jóvenes rurales, ya que según muchas jóvenes culminan el bachillerato pero no cuentan con los conocimientos adecuados para competir con sus pares provenientes de las zonas urbanas.

Es necesario también reforzar las iniciativas orientadas al empoderamiento económico de las mujeres, así como a establecer mecanismos para vigilar periódicamente el efecto de las políticas económicas y sociales de las mujeres, atendiendo la recomendación del Comité CEDAW, emitida en noviembre de 2008.

El país cuenta actualmente con el Plan Nacional de Turismo 2020, en el cual se identifica el marco general de acción para el desarrollo de las acciones turísticas en el país y en el Plan Quinquenal de Turismo 2010-2014¹⁹³; sería conveniente asegurar el enfoque de género en el mismo, ya que este rubro podría ser una oportunidad de diversificación del empleo para las mujeres rurales que les facilite obtener ingresos económicos y erradicar la grave situación de carencia de recursos y desempleo que enfrentan.

Asimismo, se debe iniciar el procedimiento constitucional respectivo que reconozca el derecho a la alimentación y al agua como derechos fundamentales, aprobar una Ley de Soberanía Alimentaria y Nutricional con enfoque de igualdad de género, previa consulta nacional, así como una reforma agraria que tome en cuenta las necesidades de las mujeres rurales. Se señala además

191 Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2010. PNUD, Pág.250

192 Borrador del Informe Nacional de Desarrollo Sostenible, febrero 2012.

193 Idem

como urgente la reformulación de la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional con el fin de incorporar las necesidades específicas de las mujeres rurales y sus familias (PDDH, 2012).

Es necesario facilitar los servicios financieros que permitan a las mujeres lograr el empoderamiento económico, ya que a nivel estadístico la mayoría de mujeres rurales no son propietarias de las tierras que cultivan y además son minoría como beneficiarias de los créditos.

Referencias bibliográficas

Ballara, Marcela; Damianovic, Ninoska; Parada, Soledad. *Aporte de ingreso económico de las mujeres rurales a sus hogares*. Fundación Latinoamericana de Innovación Social, Chile, 2010.

BFA. *Informe de Rendición de Cuentas. Junio 2010- mayo 2011*.

CENTA. *Memoria de Labores 2010*.

Concejo Nacional de Trabajadores del Campo-Vía Campesina (CNTC-VC). *Plataforma Reivindicativa de las mujeres campesinas de El Salvador*.

Documento de Sistematización del Primer Congreso de Mujeres Rurales El Salvador, abril de 2011.

FISDL. *Memoria de Labores 2010-2011*.

FUNDE. *Tenencia de la tierra y democratización de la propiedad en El Salvador*, El Salvador, 2010.

Informe Nacional de Desarrollo Sostenible (borrador), febrero 2012.

Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). *Informe de Rendición de Cuentas. Diciembre de 2011*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Panorama Laboral 2011*.

PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2010.

Sjöberg, Marie. La mujer y FECANM. *Un estudio sobre el trabajo de FECANM con mujeres*, El Salvador, 2008.

Superintendencia del Sistema Financiero (SSF). Revista de Estadísticas Previsionales a septiembre de 2011. *Sistema de Pensiones*, El Salvador, 2011.

Sitios web

Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local

Ministerio de Relaciones Exteriores

<http://www.rree.gob.sv/index.php?/noticias/noticias-ciudadano/mas-de-3-mil-familias-seran-beneficiadas-con-ayuda-de-la-fao.php>

ORMUSA. Observatorio Laboral y Económico.

Superintendencia del Sistema Financiero



Reflexiones sobre las mujeres salvadoreñas y la migración

Xiomara Morataya

Preámbulo

La migración es un fenómeno milenario. Es tan antiguo que ha provocado cambios en la estructura de los países receptores y expulsores. Muchas son las causas que impulsan a mujeres y hombres a buscar en otros países las oportunidades que no encontraron en su propia tierra, generando un impacto significativo en las zonas de origen o donde residen sus familias.

Los países expulsores generalmente son aquellos con economías emergentes, alto grado de endeudamiento, poco crecimiento económico, acelerado crecimiento demográfico, elevado índice de pobreza en sus tres dimensiones (mental, material y espiritual) y limitado acceso a la salud y la educación para la población en general, reflejando así una marcada violación de los derechos humanos como resultado de la poca o nula aplicación de políticas sociales y económicas que contribuyan al desarrollo de la población y que frenen las crecientes tasas de migración.

Los países receptores, en cambio, son aquellos que atraen a personas provenientes de países en vías de desarrollo o emergentes. Tienen una mejor posición económica, por lo que son llamados países centros, potencias económicas, de primer mundo o países desarrollados. Como sea que se les llame se trata de países que ofrecen mejores oportunidades, aunque estas sólo sean

para las poblaciones originarias, con ideas estereotipadas como el supuesto de que las personas migrantes reducen las oportunidades de empleo o que se aprovechan de sus contribuciones, sobre todo cuando hay recesión económica, como en los últimos años.

Desde 1960 las mujeres han tenido una presencia importante en los flujos migratorios internacionales, con un aumento persistente en las principales regiones del mundo¹⁹⁴. Es en los años ochentas que se incrementa la presencia de mujeres en los movimientos migratorios en la región latinoamericana. En Centroamérica, los conflictos armados y las guerras civiles en Guatemala, El Salvador y Nicaragua, además de los frecuentes desastres provocados por fenómenos naturales, aumentan la emigración femenina en busca de trabajo. Esta población femenina, en su mayoría, está constituida por mujeres jefas de hogar¹⁹⁵.

En la década de los setentas y ochentas comienza un verdadero fenómeno migratorio en El Salvador, originalmente empujado por la guerra civil que dura doce años con un aproximado de 75,000 mil muertes. Desde ese periodo, las salvadoreñas y salvadoreños no han dejado de migrar, aun cuando se exponen a diversas situaciones de peligro.

Según el informe presentado por el Estado ante el Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW), El Salvador es un

194 Patricia Cortés Castellanos. *Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: Derechos Humanos, mitos y duras realidades*, Programa Regional de Población y Desarrollo Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)– División de Población / Fondo de Población de las Naciones Unidas, CEPAL, Chile.

195 Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. *Redes sociales migratorias de mujeres en Centroamérica*, San José, Costa Rica, 2009.

país de origen, de tránsito y de destino de migrantes. Si bien confluyen estos tres hechos, la emigración es el rasgo migratorio más destacado en el país (OIM/SIEMCA, 2004), lo que permite catalogar al país como expulsor de migrantes, una tendencia presente durante toda su historia¹⁹⁶.

Los países desarrollados históricamente han visto la migración como una amenaza para sus economías, pero analíticamente sabemos que las movilizaciones humanas benefician tanto a los países de origen como a los de destino, lo que provoca polémica entre los países y da paso a negociaciones surgiendo tratados, convenciones, constituciones y protocolos donde legalmente los países de destino permiten que las personas migrantes se queden durante la vigencia del convenio.

Bajo esa lógica, el PNUD a través del *Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2009* hace un análisis diferente de la situación migratoria a escala mundial, y plantea la migración como una opción de desarrollo haciendo énfasis en el por qué la gente cambia sus países de origen; además, plantea lo siguiente: “(...) los debates en torno a la migración suelen ser las corrientes que van de los países en desarrollo a países desarrollados, de Europa, América del Norte y Australia. Sin embargo, la mayor parte del desplazamiento no se produce entre estos dos tipos de naciones y ni siquiera entre naciones. La abrumadora mayoría de quienes cambian su lugar de residencia habitual lo hace al interior de su propio país. Si usamos una definición conservadora, calculamos que las migraciones internas suman aproximadamente 740 millones de personas, es decir, casi cuatro veces la cantidad de

aquellas que se desplazaron a otro país. Y de estos últimos, apenas algo más de una tercera parte se cambió de un país en desarrollo a uno desarrollado, esto es, menos de 70 millones de personas. La gran mayoría de los 200 millones de migrantes internacionales se trasladó de una nación en desarrollo a otra o entre países desarrollados”.¹⁹⁷

Migración (algunas definiciones)

El término migración se refiere a los procesos de movilidad humana y de desplazamiento de personas de un lugar a otro, o de un país a otro.

Una definición más precisa sería: “El movimiento de población que deja el hogar de residencia para establecerse en otro país o región, generalmente por causas económicas y sociales”¹⁹⁸.

Inmigración es la acción y efecto de inmigrar, hace referencia a la persona que llega a otro país para residir en él, generalmente por motivos económicos, políticos o académicos.

Los movimientos migratorios, por lo tanto, son aquellos que contemplan desplazamientos de grupos humanos.

Causas de la migración

El desempleo y el subempleo, la pobreza, el abandono del sector agrícola, los bajos salarios, la inseguridad y la falta de oportunidades son algunas de las razones que obligan a las personas migrantes a dejar a sus familias. No tienen otra opción que arriesgar su vida.

196 Obra citada.

197 PNUD. Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2009, Superando barreras: movilidad y desarrollo humanos, 2009..

198 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

En los últimos años la cantidad de mujeres que emigra ha crecido por diferentes causas, mismas que sumadas a la pobreza constituyen razones muy fuertes como para buscar oportunidades de trabajo que generen las condiciones materiales necesarias para el desarrollo de sus hijos e hijas, e incluso para la familia en general. Es muy importante mencionar que la mayoría de estas mujeres son jefas de familia, madres solteras y muchas veces violentadas por sus parejas, con bajos niveles educativos y pocas posibilidades de desarrollarse en el país, pues en El Salvador el perfil laboral de las mujeres está muy estigmatizado y no sólo hace énfasis en el nivel educativo o la capacitación laboral sino también en el aspecto físico, razón por la cual muchas mujeres son víctimas de acoso sexual en los centros de trabajo. Todo este escenario es resultado de las políticas públicas aplicadas en el último siglo.

En cuanto al desempleo, los datos presentados por la DIGESTIC muestran un panorama muy claro respecto a la situación que viven las salvadoreñas y salvadoreños; no hay apuestas por parte de los gobiernos a mejorar y/o a crear fuentes de empleo con las condiciones necesarias que garanticen la reproducción material de las familias.

En los últimos años la oferta de trabajo ha disminuido y si hay empleo es en los sectores de la economía donde predominan los bajos salarios, sin prestaciones y en condiciones insalubres.

No está de más mencionar que cuando se registra un aumento en el empleo se toman en cuenta todos aquellos puestos de trabajo generados con carácter de temporalidad, como los generados por el sector construcción, agrícola (caso corta y siembra de caña) y la gran industria de la confección.

Enseguida se muestra un cuadro de los últimos seis años, con algunos indicadores que explican por qué hay tanto flujo migratorio. Estadísticamente se tienen tasas elevadas de desempleo que indican la situación de pobreza en los hogares salvadoreños con énfasis en el área rural del país, donde el impacto es mayor y de donde sale buena parte de migrantes.

Otro indicador que permite visualizar la poca cualificación de las personas es la tasa promedio de escolaridad, definida esta como el número de años aprobados por las personas de seis años y más¹⁹⁹. Este indicador revela que con dichos niveles educativos la oferta laboral del país se enfoca hacia el sector servicios e industria y al trabajo informal.

Para 2010 a escala nacional la escolaridad promedio desagregada por sexo es de 6.2 grados para los hombres y de 6.1 para las mujeres. En el área urbana, la escolaridad promedio de los hombres es de 7.4 grados y de las mujeres de 7.2; en la zona rural, para los hombres es de 4.2 grados y para las mujeres de 4.1 grados²⁰⁰.

199 DIGESTIC. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010 (EHPM 2010)*, Ministerio de Economía, El Salvador, 2011.

200 Obra citada.

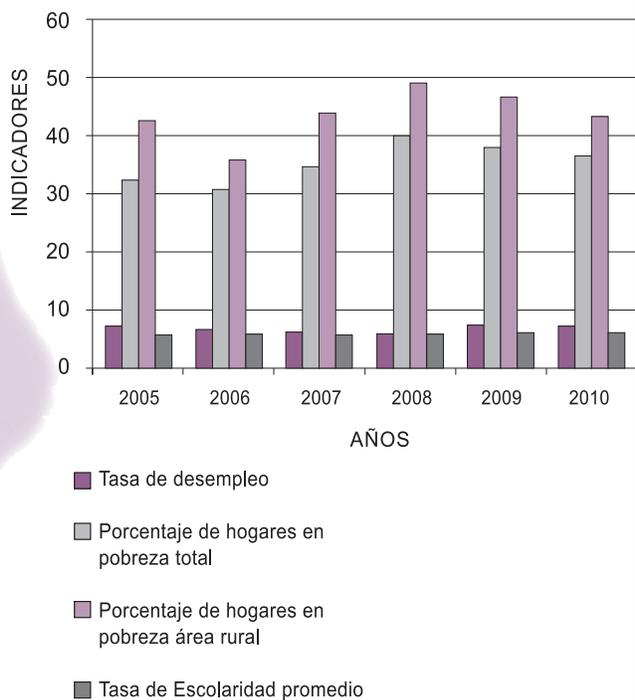
CUADRO 1

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS, EL SALVADOR 2005-2010						
Indicador	Años					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tasa de desempleo	7.2	6.6	6.3	5.9	7.3	7.1
Porcentaje de hogares en pobreza total	32.2	30.7	34.6	40.0	37.8	36.5
Porcentaje de hogares en pobreza área rural	42.5	35.8	43.8	49.0	46.5	43.2
Tasa de Escolaridad promedio	5.7	5.8	5.7	5.9	6.0	6.1

Fuente: Elaborado con base a la EHPM de los años mencionados.

Gráfico 1

Indicadores Económicos de El Salvador 2005- AL 2010



Fuente: Elaborado con base a la EHPM de los años mencionados.

El Gráfico 1 muestra las tendencias de algunos indicadores claves en el desarrollo económico y social de las familias salvadoreñas. Las altas tasas de desempleo que se han mantenido casi constantes en el periodo, para 2009 y 2010 experimentan un leve incremento a raíz de la crisis económica estadounidense que eclosionó a principios de 2008, lo que trajo como consecuencia una reducción significativa en las exportaciones y en la inversión extranjera directa.

Por el contrario, la tasa de escolaridad promedio ha mejorado en estos últimos años, debido al aumento de la inversión social que se ha puesto en marcha.

Los hogares en pobreza total para 2008 alcanzan el 40%, el más alto durante el período, experimentando una leve baja para 2009 y 2010.

Conviene aclarar que se hace referencia a estos indicadores porque constituyen las razones más fuertes por las cuales las mujeres deciden ir en busca de nuevas y mejores oportunidades, con el propósito de garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de sus familias (alimentación, vivienda, educación y salud).

Adicionalmente, se puede inferir que muchas mujeres deciden emigrar para huir de la violencia, sea esta ejercida en espacios privados y públicos, que en los últimos años se ha extendido a buena parte del territorio.

Efectos sociales y económicos de la migración

Los efectos de la migración son económicos porque a través de las remesas mejora la condición de vida de las familias y se reducen los niveles de pobreza y de exclusión; son sociales debido al impacto que las remesas generan en el comportamiento humano, sobre todo en cuanto al cambio de los hábitos de consumo; pero también son culturales porque contribuyen a la transculturación, particularmente entre los estratos sociales bajos y medios.

En el viaje, el trayecto es largo y en algunos casos transcurren varias semanas antes de llegar a su destino. En ese camino encuentran todo tipo de peligros y amenazas: “coyotes” que abandonan a las personas en Guatemala y México; encuentros con los cuerpos policiales mexicanos que incurren en sobornos; largas caminatas por lugares desiertos sin comer ni beber; viajan en vehículos a oscuras y en situación de hacinamiento a tal punto de que los músculos pierden sensibilidad. Esta situación es experimentada reiteradamente cuando las mujeres realizan varios intentos por cruzar la frontera estadounidense, lo que significa que son semanas de hambre, sed, incertidumbre, ansiedad, soledad y cansancio²⁰¹.

Estas son algunas de las peripecias que comparten las mujeres migrantes, experiencias en las que se ven afectadas por la violación

a sus derechos humanos. De hecho, la mayoría de mujeres antes de emigrar toma medidas anticonceptivas para evitar un embarazo no deseado debido a que en el camino son abusadas sexualmente, lo cual no evita que puedan adquirir una enfermedad de transmisión sexual como el VIH e incluso pueden ser torturadas o golpeadas. Muchas son las historias que se comentan, pero muy pocas mujeres se atreven a hablar de ello. Otros riesgos que corren las mujeres migrantes son: marginación, explotación, tráfico y trata en las zonas fronterizas.

La separación familiar es otro de los factores que poco se visualiza al analizar la realidad de las mujeres migrantes, pero el impacto emocional es significativo; el vacío que deja aquella mujer en el seno de su familia, sobre todo cuando hay muchos niños, niñas y adolescentes que son víctimas de la migración de sus madres. Esto contribuye al aumento de adolescentes y jóvenes que se vuelven parte de los problemas sociales de nuestro país, como es el caso de las maras y la creciente ola de embarazos en adolescentes y jóvenes.

Las remesas familiares son el resultado de las mujeres migrantes y el vínculo más concreto que existe entre ellas y sus familias. Ellas se han convertido en el sostén primordial que permite a sus parientes en El Salvador sobrellevar la vida cotidianamente. Además del aporte económico, las personas migrantes envían bienes como muebles, aparatos electrónicos, refrigeradoras y otros artículos de uso doméstico que mejoraran la calidad de vida de sus familias, muchas de las cuales con la remesa que reciben compran bienes inmuebles, casas y terrenos, esto en el caso de que empleen adecuadamente la ayuda económica que reciben²⁰².

201 <http://www.uca.edu.sv/publica/idhuca/migracion.html>

202 Obra citada.

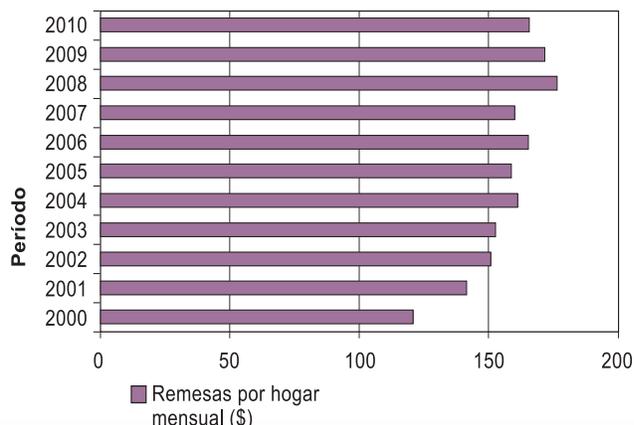
Por otra parte, las remesas han incrementado el consumismo en el país, han disminuido el trabajo agrícola porque la mayoría de familiares que se dedican a la agricultura y que reciben remesas han dejado de producir, perdiéndose así buena parte de la producción alimentaria y ampliándose la dependencia en la materia con otros países, incluido los Estados Unidos.

El envío de remesas se presenta en dos modalidades: individuales y colectivas. Estas últimas favorecen a los municipios y muestran el alto grado de organización que tienen las mujeres y hombres que radican en el exterior. Por lo general, estos grupos organizados de emigrantes impulsan desde el exterior proyectos que generan cambios en los municipios del país, contribuyendo de esa manera al desarrollo económico de sus comunidades de origen.

El Gráfico 2 muestra que las remesas por hogar aumentaron considerablemente para 2008, el envío promedio más alto del período. Pero también ilustra que posteriormente esa ayuda se redujo debido a la crisis económica estadounidense, lo que habría provocado que millares de familias en el país experimentaran una reducción en su capacidad adquisitiva.

En todo caso, las remesas han contribuido a reducir, aunque en proporciones mínimas, la pobreza y la desigualdad en el país. Se estima que la comunidad salvadoreña emigrada envía en remesas más del 10% de lo que ganan en sus diferentes ocupaciones en el país de acogida, sobre todo, en los Estados Unidos.

Gráfico 2
Remesas mensual por hogar en miles de dólares



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos en las EHPM 2000-2010.

Muchos son los factores que estimulan el crecimiento desmedido de migrantes año con año, sin importar las duras consecuencias que las personas puedan experimentar en el camino. Pero este hecho tiene una relación directamente proporcional con la ausencia de políticas sociales. El país ha carecido de la elaboración e implementación de políticas sociales que permitan el desarrollo de la población, especialmente de las mujeres que son socialmente excluidas de muchos de los beneficios que el Estado proporciona a la población masculina.

En su discurso, los gobiernos le han apostado al crecimiento económico, pero paradójicamente han dejado de lado a una parte importante del conjunto nacional: la población femenina, que según el Censo 2007 constituye el 52.7% del total. Y esto, aun cuando cualquier política pública debería estar orientada a beneficiar a la mayoría de la población.

Cuadro 2
Remesas mensuales por hogar (promedio), El Salvador 2000-2010

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Monto en dólares	120.8	141.3	150.7	152.7	160.9	158.6	165.0	159.9	176.2	171.5	165.6

Fuente: Elaborado en base a EHPM 2010.

El gobierno debería apostarle al empleo como estrategia de desarrollo, que es donde convergen la política económica y la política social. Desarrollando simultáneamente ambos componentes se podrían reducir los flujos migratorios y de esa manera contribuir a la preservación de las familias pero con oportunidades de desarrollo con igualdad y equidad, que es la responsabilidad del Estado por mandato constitucional.

Al respecto, una nota periodística, dice: “Investigadores del PNUD analizaron los modelos económicos –agroexportador, industrialización, aumento de exportaciones y atracción de inversiones– aplicados en los últimos 70 años y concluyeron que no tomaron en cuenta a la gente, (y que lo hicieron) usando los bajos salarios como la principal ventaja para insertar al país en los mercados internacionales y haciendo del subempleo la forma predominante de sobrevivencia de la mayoría de la población en la actualidad”²⁰³.

Migración femenina y desarrollo

En los últimos años se ha producido una modificación radical en el modo de pensar acerca de la migración y el desarrollo. Durante muchos años el interés se centró en la migración como problema, ya sea porque se consideraba una consecuencia de la falta de desarrollo o por el temor a la “fuga de competencias” por la salida de mano de obra calificada.

Actualmente, especialistas en la formulación de políticas coinciden en que la migración puede contribuir al desarrollo, y que ese beneficio se puede incrementar cuando los Estados en sus atribuciones normativas poseen

la capacidad necesaria para una eficaz gestión de la migración. Desde esta perspectiva, además de contribuir al crecimiento económico en los países de destino, la migración ayuda a reducir la pobreza y promueve el crecimiento económico en los países de origen²⁰⁴.

En tal sentido, se esperaría que los gobiernos iniciaran estrategias para poder garantizar el desarrollo a través de de la generación de capacidades, lo que implica inversión en capital humano, asegurando que las personas con formación técnica puedan quedarse en los países de destino con mejores beneficios en la emisión de remesas hacia los países de origen. No obstante, se corre el riesgo de que este proceso amplíe las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, pues con frecuencia la lógica de los gobiernos es apostarle más a los hombres que a las mujeres para avanzar en I+D (investigación y desarrollo).

Según lo reseña un estudio realizado a comienzos de la década pasada, existen actualmente nuevos marcos teóricos que abordan la migración femenina y la contribución de las mujeres al desarrollo²⁰⁵.

Así, refiere la autora recién citada: “Algunos se basan en el enfoque macroestructural, poniendo de relieve la manera en que los factores sociales, económicos y políticos inciden en un aumento de los movimientos de población, en general, y en un desplazamiento de las mujeres, en particular. Desde la perspectiva macroestructural, estos procesos causan y perpetúan la migración internacional femenina. Por otro lado, se indica que los cambios estructurales en los países desarrollados han producido una demanda de mano de obra barata, generalmente femenina,

203 <http://www.elfaro.net/es/201101/noticias/3339/>

204 Organización Internacional para las Migraciones (OIM). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2010, el futuro de la migración: creación de capacidades para el cambio*, 2010.

205 Staab, Silke. *En búsqueda de trabajo. Migración internacional de mujeres latinoamericanas y caribeñas. Bibliografía seleccionada* (documento online), CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Chile, 2003, p. 12.

en el sector de servicios personales (cuidado de ancianos o niños) y el servicio doméstico.

Otros enfoques consideran el ámbito micro o meso, donde se subraya la importancia de la unidad doméstica, que utiliza la migración de ciertos miembros de la familia como una de las estrategias de diversificación de ingresos, y el papel de las redes sociales que facilitan el traslado y la inserción laboral de las personas migrantes (...).

Más adelante, al referirse a los efectos directos de la migración femenina entre las mismas mujeres tanto del país de origen como de destino, la referida autora consigna:

“(...) En los países de destino, el desempeño de las migrantes en el servicio doméstico (trabajo reproductivo remunerado) permite a otras mujeres, que gozan de mayores privilegios, liberarse de las tareas domésticas y trabajar remuneradamente fuera del hogar. En los países de origen, el cuidado de los hijos de las migrantes suele recaer en otras mujeres de la familia (abuelas, hermanas, hijas mayores). Sin su aporte, la migración de otras mujeres no sería posible.

La migración de las mujeres con hijos e hijas también tiene impactos sobre ellos. Algunos estudios han analizado estos efectos en el país de destino, pero también es importante averiguar las consecuencias para los hijos e hijas que se quedan con otros familiares en el país de origen. Algunas preguntas serían: ¿Cómo interactúan el mayor ingreso, producto de las remesas que envían las madres, con su ausencia física y, en ocasiones, afectiva? ¿Cuáles son los impactos en las oportunidades educativas y el desempeño escolar de hijas e

hijos? ¿Se acentúa, para ellos, la probabilidad de migrar?

Las mujeres migrantes se mueven entre dos culturas, la de su país de origen y la del lugar de destino. Diferentes valores, normas y costumbres, e incluso idiomas, suelen ejercer presiones psicosociales sobre ellas, no siempre fáciles de manejar, y muchas veces tienen como consecuencia su marginación y discriminación al interior de la nueva sociedad. Esto se combina con otro fenómeno que se presenta en los países de acogida y más aún en aquellos que no tienen una gran inmigración: la xenofobia y el racismo. En términos de género, se ha enfatizado la discriminación múltiple que sufren las mujeres migrantes, puesto que para ellas se cruzan factores de clase, raza/etnia y estatus legal con su condición de género. Pero, además, la acogida en el ámbito laboral y social en el país de destino debe considerar la cuestión de la organización. En este marco, es necesario investigar tanto la reacción de los sindicatos frente a la migración como la de las asociaciones de migrantes y sus redes sociales, el acceso de las migrantes a ellas y el impacto que tienen en la inserción y asimilación de la población migrante (...)²⁰⁶.

Así pues, en las dos últimas décadas el abordaje de la migración femenina ha mejorado y ahora se contemplan otras secuelas humanas, sociales y económicas que impactan sobre las protagonistas.

Pero si bien se ha visibilizado mucho más la realidad de las mujeres migrantes, incluso se reconoce en los discursos oficiales el aporte económico que hacen, ese avance todavía no ha hecho posible que las mujeres ejerzan plenamente la ciudadanía en sus propios

206 Obra citada, p. 14.

países y mucho menos que en los países de destino sean respetados sus derechos humanos y su dignidad.

Se ha estimado que “los migrantes en El Salvador constituyen ya más del 20% de su población. Estos migrantes envían remesas al 22% de hogares salvadoreños, las cuales en total representan más del 16% del PIB, el 133% de las exportaciones totales (incluida la maquila neta), el 52% de las importaciones (excluidas las de maquila), el 655% de la inversión extranjera directa, el 140% de la carga tributaria, el 91% del presupuesto general de la nación, el 202% del gasto social y el 86% de la brecha comercial²⁰⁷.

El Cuadro 3 muestra la distribución de la comunidad salvadoreña en el exterior, donde se puede observar que la mayoría radica en Estados Unidos con un número de migrantes de 2,584,767, seguido por América Central y el Caribe con 137,449, y luego por Canadá con 135,500 migrantes para 2005.

Cuadro 3
Comunidad salvadoreña en el exterior, 2005

País	Número
Canadá	135,500
Estados Unidos	2,584,767
México	28,015
América Central y el Caribe	137,449
América del Sur	2,956
Europa	42,254
Asia, África y Oceanía	19,285
Total	2,950,126

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores.

Diversos estudios coinciden en señalar que la migración femenina ha aumentado en El Salvador a partir de la década de los noventas.

Es un fenómeno que se ha feminizado en el país a partir de las críticas condiciones de vida que históricamente han afectado a las mujeres salvadoreñas y que tras el logro de la paz en 1992 continuaron inmutables.

Como consecuencia de la dinámica migratoria, el Censo Decenal de 1980 reportaba que de la población salvadoreña que residía en Estados Unidos en ese año, el 55.9% eran mujeres y 44.1% hombres.

Con el inicio del conflicto armado los flujos de migrantes hacia los Estados Unidos pasaron a ser dominados por hombres, que salían del país debido a la difícil situación e incluso para evitar ser reclutados por uno u otro bando.

Sin embargo, tras la firma de los Acuerdos de Paz los flujos hacia el norte continuaron y aunque la mayoría sigue siendo masculina cada vez es más significativa la presencia femenina entre la población documentada e indocumentada residente en los Estados Unidos²⁰⁸.

La anterior situación se puede visualizar en el Cuadro 4, el cual nos muestra la distribución de la población salvadoreña residente en los Estados Unidos, por edades y grupos etarios.

207 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano: Una mirada al nuevo nosotros. El impacto de las migraciones*, El Salvador, 2005, p. 6.

208 Obra citada.

Cuadro 4
Comunidad salvadoreña en los Estados Unidos, por sexo y edad, 1980-2000

Categoría	Comunidad salvadoreña			Mujeres			Hombres		
	Año	1980	1990	2000	1980	1990	2000	1980	1990
Hombre	44.1	52.5	51.9	0	0	0	100	100	100
Mujer	55.9	47.5	48.1	100	100	100	0	0	0
EDAD									
0-17	15.8	17.1	8.3	14.8	17.2	8.3	17.1	17.1	8.3
18-24	22.7	19.9	16.2	19.7	17.0	14.2	26.6	22.4	18.1
25-34	34.7	30.8	30.0	32.6	28.2	27.9	37.3	33.2	32.0
35-44	13.7	25.1	25.1	15.0	19.5	25.2	12.1	17.1	25.1
45-54	6.6	12.7	12.7	8.6	9.2	14.4	4.0	6.4	11.1
55-64	3.9	4.3	4.3	5.1	4.9	6.2	2.4	2.5	3.6
65+	2.6	2.6	3.4	4.3	4.1	4.8	.5	1.3	1.9

Fuente: Fundación Arias para la Paz y Progreso Humano, 2009.

El mismo cuadro sugiere que la emigración de las mujeres aumenta conforme a su edad, sobre todo a partir de los 18 años, mientras que entre los hombres la decisión de abandonar el país se suele tomar mucho antes.

Tal diferencia estaría relacionada con la dependencia económica que afecta a las mujeres, así como con la atadura que experimentan respecto a sus núcleos familiares o responsabilidad que asumen en relación al trabajo reproductivo. Así, muchas mujeres postergan su salida del país hasta que logran reunir el dinero suficiente para costear los gastos del viaje o hasta que sus hijas o hijos alcanzan una edad que consideran "adecuada" para dejarlos al cuidado de otras mujeres de la familia.

También puede observarse que para 2000, a partir del grupo etario 35-44 las mujeres estarían superando en número a los hombres

residentes en los Estados Unidos. Esta situación, por tanto, respalda el hecho de que la migración salvadoreña se feminiza a medida que las mujeres se independizan del fuero doméstico y alcanzan las condiciones económicas que les permiten buscar su autonomía.

Dicho en otras palabras, independizarse del trabajo reproductivo y adquirir cierta capacidad económica, constituyen requisitos básicos para que mediante la emigración las mujeres salvadoreñas puedan avanzar en su desarrollo económico y social, lo que estaría indicando que la falta de oportunidades de empleo y bienestar en El Salvador continuará estimulando los flujos migratorios femeninos en el futuro inmediato, particularmente hacia los Estados Unidos, y que los estrictos controles en las fronteras del norte no podrán erradicar el fenómeno, por lo menos, en el corto plazo.

Consideraciones finales

Aunque las mujeres salvadoreñas han estado invisibilizadas en los análisis del fenómeno migratorio, los escasos datos existentes demuestran que cada vez ha venido en aumento su presencia en las migraciones.

La primera dificultad que se da al analizar el fenómeno migratorio es la escasa o nula información cuantitativa que existe al respecto, incluyendo datos desagregados por sexo, lo que resulta comprensible debido a que la mayor parte de la emigración internacional se realiza de manera ilegal o clandestina, tanto en el país de origen como en el de destino.

Es importante destacar que los procesos migratorios imponen enormes cuotas de sacrificio a las personas migrantes, aun cuando hay convenios con países como México que podrían hacer menos azarosas las distintas rutas migratorias, principalmente para las mujeres que son las más vulnerables.

Las fronteras mexicanas registran a más de 55 mil salvadoreñas y salvadoreños cada año en ruta hacia los Estados Unidos y de esta cifra 25 mil no logran hacer realidad el sueño americano (EDH, 2012).

Sea que pasen o no la frontera estadounidense, las personas migrantes no se libran de los abusos a los cuales son sometidas en el camino a través del territorio mexicano, todo lo cual se suma a las difíciles condiciones que impone la intemperie, como el polvo, sol, falta de agua y otros.

Es claro que la visión de los países desarrollados está cambiando en torno a la población migrante, esto debido a que se ha caído en la cuenta de que representan una importante fuerza de trabajo que ha coadyuvado a su desarrollo económico; sin embargo, cada vez se vuelven más estrictos los controles migratorios.

Antes las migraciones eran más internas, muchas mujeres migraban de lo rural a lo urbano, pero el cambio de paradigma entre la población a partir de la década de los noventa aumentó la movilización de mujeres hacia el exterior aun cuando el nivel educativo de las mujeres es menor al de los hombres, e incluso cuando entre las mujeres rurales ese nivel educativo es menor que el de las urbanas.

Desde esa década en adelante, independientemente de su nivel educativo o si son rurales o urbanas, las mujeres optaron por realizar ese largo viaje, muchas veces hacia un destino desconocido.

De ahí la importancia de que hayan programas en salud sexual y salud reproductiva dirigido a las mujeres migrantes en los países fronterizos, así como lugares de acogida donde las mujeres reciban la atención necesaria y se vele por el respeto a sus derechos humanos, los que generalmente le son violentados no por el hecho de ser migrantes, sino por el hecho de ser mujeres.

Referencias bibliográficas

- Cortés Castellanos, Patricia. "Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: Derechos Humanos, mitos y duras realidades", Programa Regional de Población y Desarrollo Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población / Fondo de Población de las Naciones Unidas, CEPAL. Chile.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- DIGESTYC, *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, Ministerio de Economía, ediciones de 2005-2010.

- El Diario de Hoy, edición correspondiente a lunes 6 de febrero 2012.
- Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. *Redes sociales migratorias de mujeres en Centroamérica*, San José, Costa Rica, 2009.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2010, el futuro de la migración: creación de capacidades para el cambio*, 2010.
- ORMUSA-FUNDE. *Mujer y Mercado Laboral 2006*, Imprenta Criterio, El Salvador, 2006.
- ORMUSA. *Genero y Economía 2008: lecturas de apoyo al contenido modular*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador, 2008.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre el Desarrollo Humano 2005: una mirada al nuevo nosotros, el impacto de las migraciones*, El Salvador, 2005.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Migración, cultura y ciudadanía en El Salvador*, Cuadernos sobre desarrollo humano, No. 7, Marzo 2007.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2009, Superando barreras: movilidad y desarrollo humanos*, 2009.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *A través de su propio lente, Niñas y niños salvadoreños revelan e interpretan la migración en sus vidas*.
- <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/13908/lcl2028e.pdf>
- <http://www.uca.edu.sv/publica/idhuca/migracion.html>

ANEXOS

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES VINCULADOS A LA MIGRACION INTERNACIONAL RATIFICADOS POR EL SALVADOR	
Convención Internacional para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	
<p>Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional</p> <p>Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Blancas</p> <p>Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena.</p>	<p>Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.</p> <p>Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.</p> <p>Convención de Viena sobre Relaciones Consulares</p> <p>Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores</p>

Fuente: CMW, 2007

Situación laboral de las mujeres en la vida política y pública

Glenda Vaquerano

Introducción

Las mujeres en El Salvador son la mitad de la población y del padrón electoral, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2010, reporta una mayor cantidad de mujeres, el 52.7% , frente al 47.3% de hombres; pero en los puestos del Estado y de toma de decisiones se encuentran sub representadas tal como se analizará más adelante a través de datos estadísticos que reflejan la realidad salvadoreña.

En este artículo se abordará la situación laboral de las mujeres en la vida política y pública, en relación a los principios de igualdad y no discriminación, y el derecho de las mujeres a ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; y participar en la vida pública y política del país.

Se examinará la diferente normativa de protección de los derechos políticos de las mujeres en el país, y que pese a ello la discriminación y desigualdad continúan por la serie de obstáculos que las mujeres enfrentan en el ejercicio de sus derechos humanos, tanto en el ámbito público como privado.

La Organización de Estados Americanos (OEA) ha identificado una serie de obstáculos que las mujeres enfrentan en el ejercicio de sus derechos políticos y en el acceso a los puestos de poder en condiciones de igualdad respecto al sexo masculino, tales como:²⁰⁹

- Los prejuicios y estereotipos de género y formas de discriminación presentes en las sociedades americanas que les impiden el acceso a los puestos de poder, que les restringen la posibilidad de opciones de incursionar en el ámbito político; y el desempeño exitoso de sus cargos;
- Las desventajas socioeconómicas, como el acceso limitado de las mujeres al financiamiento para las campañas y en la contienda a cargos públicos.
- El desconocimiento de las mujeres de sus derechos políticos, especialmente en áreas rurales y marginadas.
- Las distintas formas de violencia que anulan e impiden el ejercicio de todos los derechos humanos por parte de las mujeres, incluyendo su derecho a incursionar en la vida política, y a ejercer su derecho al voto.
- Desafíos apremiantes en la implementación de medidas especiales de carácter temporal a nivel nacional y hemisférico;
- Obstáculos que impiden a las mujeres el acceder y ser votadas en las urnas;
- Desafíos para promover una mayor participación de las mujeres al interior de los partidos políticos; y

209 Obstáculos identificados en el estudio "El Camino hacia una Democracia Sustantiva: La Participación Política de las Mujeres en las Américas. Organización de los Estados Americanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 18 de abril de 2011.

- La situación particularmente grave de las mujeres indígenas y afrodescendientes, entre otros desafíos.

Normativa nacional e internacional en materia de derechos políticos de las mujeres y la participación en asuntos públicos.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han confluído en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención CEDAW es uno de los documentos fundamentales por la amplitud de derechos humanos de las mujeres que contempla²¹⁰. Y porque define la discriminación contra la mujer, en relación al Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, en el ámbito privado y público.

Esta Convención es un instrumento muy importante en la defensa de la igualdad de las mujeres, en el artículo 1, señala la “Discriminación”, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que esta se expresa en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres y que puede ser ejercida tanto en el ámbito doméstico como público. Esta situación es importante porque queda de manifiesto que el Estado como tal puede violentar y discriminar a las mujeres ya sea por acción u omisión, al no tomar las medidas apropiadas para asegurar el pleno

desarrollo y adelanto de las mujeres. Al respecto la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará); señala que la violencia contra la mujer puede ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (Artículo 2)

Artículo 1 CEDAW

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 7 CEDAW

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

210 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a firma y ratificación el 18 de diciembre de 1979, y entra en vigor el 3 de septiembre de 1981. Preámbulo.

El Derecho a la Igualdad y no Discriminación de las mujeres en la vida política se regula también en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (artículos 3 y 6); cuando señala que “el Derecho a una Vida Libre de Violencia”, implica el ámbito público y privado, y que este derecho comprende -el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones-. Situación que más adelante se analizará a través de las estadísticas de participación de las mujeres en la vida política y pública.

La Carta Democrática Interamericana y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, consagran el compromiso de los Estados para garantizar la plena e igualitaria participación de la mujer en la vida política como un elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática.²¹¹ Pese a que éstas disposiciones normativas son Ley de la República, la participación de las mujeres es limitada, la Carta Democrática Interamericana, enfatiza de forma explícita cómo la discriminación contra las mujeres, constituye un obstáculo para alcanzar una democracia genuinamente incluyente y participativa.²¹²

Artículo 4. Convención Belén do Pará

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden,

entre otros:

- a. Derecho a que se respete su vida;
- b. Derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. Derecho a la libertad y a la seguridad personal;
- d. Derecho a no ser sometida a torturas;
- e. Derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. Derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g. Derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h. Derecho a libertad de asociación;
- i. Derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- j. **Derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.**

Desde el punto de vista de los derechos humanos, los derechos políticos son los que contribuyen a la promoción y a la consolidación de la democracia, a la creación de un Estado democrático de derecho, tal como lo señala la Resolución 2000/47, aprobada por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 25 de abril de 2000, sobre: “La promoción y consolidación de la democracia”. Que incluye los principales derechos necesarios a proteger y promover para alcanzar dichos fines, dentro de estos están los derechos políticos, abordados en el artículo 25 del Pacto de Derechos Civiles

211 El Camino hacia una Democracia Sustantiva: La Participación Política de las Mujeres en las Américas. Organización de los Estados Americanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 18 de abril de 2011.

212 Carta Democrática Interamericana, aprobada en la primera sesión plenaria de la Asamblea General de la OEA, celebrada el 11 septiembre de 2001, artículo 9.

y Políticos, que menciona que la ciudadanía gozará sin ninguna restricción el derecho de participar en la dirección de asuntos públicos, votar y ser elegidos o elegidas, y tener acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas de su país. Este Pacto es del 16 de diciembre de 1966 y fue ratificado por El Salvador el 20 de noviembre de 1979.

Artículo 25. Pacto de Derechos Civiles y Políticos

Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:

- a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;
- b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores;
- c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

En la normativa nacional salvadoreña, el derecho a la Igualdad se ha regulado en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, que hace efectiva la disposición constitucional (Art. 3 de la Constitución), que establece como principio, que todas las personas son iguales ante la Ley; reitera que para el goce de los derechos que este principio “no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. Respecto a los derechos políticos la Ley de Igualdad, regula la promoción de Igualdad en el Ejercicio de los Derechos Políticos (Art. 20), la Promoción de la Igualdad en las Organizaciones Políticas (art.

21), la Igualdad en los Procesos Electorales (Art. 22) y la Promoción de la Participación de Mujeres en Órganos de Dirección (Art. 23).

Señalando el compromiso del Estado salvadoreño de promover la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos, garantizar la participación democrática en los procesos de elección de sus autoridades, asegurar la no discriminación de las mujeres en las instancias internas de representación, fomentar en los procesos electorales la participación política de las mujeres; y promover y sensibilizar la participación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Pese a que esta Ley fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 4 de abril de 2011, a la fecha el Estado no ha realizado esfuerzos significativos para hacer efectivos los derechos políticos de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. La Asamblea Legislativa no realizó ninguna reforma al Código Electoral salvadoreño para potenciar políticamente a las mujeres en las elecciones de marzo de 2012.

Por su parte, el Tribunal Supremo Electoral (TSE), emitió un comunicado exhortando a los Partidos Políticos cumplir con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; y felicitaba a los partidos por haber incorporado un importante número de mujeres en las diferentes planillas a Concejos Municipales y Diputaciones para participar en las elecciones legislativas y municipales de marzo de 2012.²¹³ Un mensaje de TSE muy importante, pero insuficiente para el verdadero cumplimiento de la Ley de Igualdad de parte de los partidos políticos y de todos los actores en contienda (ver el aludido comunicado).

213 <http://www.tse.gob.sv/documentos/documentosvarios/leydeigualdad.jpg>, Comunicado del Tribunal Supremo Electoral, con fecha 5 de diciembre de 2011.



Tribunal Supremo Electoral exhorta a Partidos Políticos cumplir Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

En El Salvador, la lucha por una mayor participación política de las mujeres en la toma de decisiones y en los cargos de elección popular ha tenido importantes avances en los últimos años.

Con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, aprobada por todas las fuerzas políticas representadas en la Asamblea Legislativa, el 17 de marzo del 2011, según Decreto Legislativo 645 y publicado en el Diario Oficial, número 70 Tomo 391 de fecha 8 de abril de 2011, se dio un importante paso en este compromiso de nación.

Los artículos 1, 20, 21 y 22 de dicha Ley establecen las responsabilidades del Estado en generar espacios y acciones para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, derecho al voto y el derecho a ser electas a cargos públicos en todos los niveles del gobierno.

En cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, el Tribunal Supremo Electoral, TSE, felicita a los Partidos Políticos que ya incorporaron un importante número de mujeres en las diferentes planillas a Concejo Municipal y Diputaciones, para participar en las elecciones legislativas y municipales que se celebrarán el 11 de marzo de 2012.

Por tanto, con base dicho decreto legislativo número 645 EXHORTAMOS a todos los partidos políticos contendientes a ampliar, el número de mujeres en dichas planillas, así como a impulsar diversas acciones encaminadas a la promoción y elección de las mujeres candidatas.

Sr Eugenio Chicas Martínez Magistrado Presidente	Lic. Walter René Araujo Morales Magistrado Propietario	Lic. Gilberto Canjura Velásquez Magistrado Propietario
Licda. Silvia Idalia Cartagena de Marmol Magistrada Suplente	Lic. Douglas Alejandro Alas García Magistrado Suplente	Lic. Walter Marvin Recinos Solís Magistrado Suplente
Lic. Eduardo Antonio Urquilla Bermúdez Magistrado Propietario	Lic. Fernando Argüello Telléz Magistrado Propietario	
Lic. Juan Gilberto Cardona Jiménez Magistrado Suplente	Licda. Ana Guadalupe Medina Linares Magistrada Suplente	

San Salvador, diciembre 5 de 2011

Tribunal Supremo Electoral

Derechos específicos sobre el acceso a participar en la vida pública y privada

La Corte Interamericana, a través de su jurisprudencia, ha señalado el contenido del derecho a la participación política; la participación mediante el ejercicio del derecho a ser elegido y el derecho a tener acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad, a continuación:

Participación política

Este derecho puede incluir diversas actividades que las personas realizan individualmente u organizadas, con el objetivo de intervenir en la designación de quienes gobernarán un Estado o se encargarán de la dirección de los asuntos públicos, así como influir en la formación de la política estatal a través de mecanismos de participación directa. En este caso el voto es esencial para la existencia de la democracia y una de las formas de participación política²¹⁴.

La participación mediante el ejercicio del derecho a ser elegida

Supone que los ciudadanos y ciudadanas puedan postularse como candidatos(as) en condiciones de igualdad y que puedan ocupar los cargos públicos sujetos a elección si logran obtener la cantidad de votos necesarios para ello.²¹⁵

- El derecho a tener acceso a las funciones públicas en condiciones generales de igualdad protege el acceso a una forma directa de participación en el diseño, implementación, desarrollo y ejecución de las directrices políticas estatales de igualdad están referidas tanto al acceso a la función pública por elección popular como por nombramiento o por designación.²¹⁶

Derecho a participar en la vida política y pública

A escala internacional se reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación en instrumentos tan importantes como la

214 Corte IDH. Caso Yatama Vr. Nicaragua, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005, serie C No. 127, párrafo 198. Citado en Informe OEA, 2011, página 10.

215 Corte IDH. Caso Yatama Vr. Nicaragua, Idem, Párrafo 198.

216 Corte IDH. Caso Yatama Vr. Nicaragua, Idem, párrafo 200

Declaración Universal de Derechos Humanos, señalando que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; al igual que en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos manifestando que es deber de los Estados “garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos”.

Por tanto, se ha reconocido el derecho de la ciudadanía de participar en el gobierno y en los asuntos públicos como un derecho fundamental a ejercerse en concordancia con el principio de igualdad anteriormente citado²¹⁷. Que toda persona capacitada tiene el derecho de tomar parte en el gobierno de su país, directamente o por medio de sus representantes, y de participar en las elecciones populares.²¹⁸

Sobre este derecho la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (la Comisión) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (la Corte) ha señalado que el art. 23 de la Convención Americana, se refiere a los derechos políticos no sólo como derechos sino como oportunidades; lo que implica que toda persona que formalmente sea titular de estos derechos tenga la oportunidad real para ejercerlos, por lo que considera indispensable generar las condiciones y mecanismos necesarios para que los derechos políticos puedan ser ejercidos de forma efectiva, respetando el principio de igualdad y no discriminación.²¹⁹ Tal como observamos anteriormente, en las últimas elecciones legislativas y municipales, las instituciones del Estado no brindaron los mecanismos para hacer realidad este derecho, y así incrementar

la participación y representación de mujeres a nivel de diputaciones y de alcaldías.

Artículo 23, Convención Americana, todos los ciudadanos tienen derecho de:

- a) Participar en la dirección de asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;
- b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores, y
- c) Tener acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas de su país.

El Derecho de las mujeres a acceder a las funciones públicas

El artículo 4 de la Convención Belem do Pará señala que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos entre lo que se comprenden el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Asimismo, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer afirma el derecho de las mujeres a ser “elegibles para todos los organismos públicos electivos, establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación

217 CIDH, Informe Anual del año 1999, Consideraciones sobre la Compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación, capítulo V; Informe de la Comisión Interamericana sobre la Condición de la Mujer en las Américas, OEA/SER.L/V/II.98, doc 17, 13 de octubre de 1998. Citado en Informe OEA-2011, p. 8.

218 Declaración Americana, artículo XX.

219 Informe OEA-2011. Idem. P. 10.

alguna, y a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna” (artículo II y III)²²⁰.

Situación actual de las mujeres en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos y toma de decisiones en El Salvador

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos²²¹ ha analizado el desarrollo histórico de la participación de las mujeres a través de las Américas desde una perspectiva de derechos humanos, identificando como prioridad de acción la eliminación de obstáculos y barreras que anulan e impiden el ejercicio de este derecho por parte de las mismas. Señalando que las mujeres, pese a que son la mitad de la población del hemisferio y del padrón electoral, se encuentran sub-representadas en todos los ámbitos de gobierno y de los puestos de toma de decisión.

En El Salvador tal como se analizará en el transcurso de este artículo, ha hecho esfuerzos mínimos para garantizar a las mujeres su derecho a participar en igualdad en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos; pese a que la Convención de Belem do Pará establece “la obligación de los Estados de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la discriminación y la violencia contra las mujeres, que ocurre tanto en espacios públicos como privados; y el deber de especial protección de los Estados hacia las mujeres en situación de

vulnerabilidad frente a la discriminación y la violencia por diversos factores de riesgo, entre otros, por su raza, condición étnica o situación económica desfavorable”²²².

A continuación se presentan algunos datos que ilustran la situación de las mujeres en la esfera del empleo público, a manera de ejemplos, estas referencias no pretenden ser taxativas:

Categoría ocupacional y salarios en la administración pública y defensa

Los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples realizada en el año 2010, respecto a hombres y mujeres empleadas en la Administración pública y Defensa, revelan la discriminación laboral existente en el Estado. En relación a la categoría ocupacional, los trabajos y cargos se continúan distribuyendo en razón del sexo, y no necesariamente por la capacidad y calificaciones académicas de las personas.

De 101,075 personas que trabajaban en el sector público a la fecha de la EHPM; 71370 eran del sexo masculino, y 29 705 del sexo femenino. Del total de personas encuestadas que trabajaban en las Fuerzas Armadas, 6,932 eran del sexo masculino, frente a solamente 136 mujeres, de las cuales ellas ganaban un promedio de \$218.36 dólares mensuales y los hombres \$300.48 dólares mensuales.

El salario promedio total que la EHPM-2010 registra para la categoría ocupacional de la Administración Pública y Defensa es un promedio de \$489.95 dólares, las mujeres

220 Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 640, del 20 de diciembre de 1952, entrada en vigor el 7 de julio de 1954, ratificada por la Asamblea Legislativa el 15 de diciembre de 1993.

221 CIDH, Informe Anual del año 1999, Idem.

222 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres, artículo 6, citada en Informe OEA- abril 2011, página 7.

están por debajo de esa cantidad ganando un promedio de \$487.44, frente a \$491.00 que ganaban los hombres. Situación que se repite en cada categoría ocupacional, constituyendo una clara violación a los derechos laborales

que establece la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y por iguales funciones debería de ser igual salario según el Código de Trabajo salvadoreño.

Tabla No. 1

Administración pública y defensa personas ocupadas, según sexo

Categoría ocupacional:	Hombres	Salario total promedio \$	Mujeres	Salario promedio \$
Salario promedio mensual en dólares (\$489.95)	491.00	-	487.44	-
Fuerzas Armadas	6,932	300.48	136	218.36
Direcciones, funcionariado	1889	995.46	1098	905.16
Profesionales, científicos(as) e intelectuales	9815	791.84	5921	630.10
Técnicos(as), profesionales nivel medio	8292	402.77	3867	442.23
Empleados(as) de oficina	5,659	339.99	13392	328.90
Comerciante y trabajador(a) de servicios	18,246	361.52	2177	235.98
Trab. agropecuario y pesqueros	114	172.10		133.08
Artesanos(as) y operarios(as)	3,360	281.15	49	146.73
Operadores(as) de maquinaria	4226	292.49	154	204.42
Trabajadores(as) no calificado	12837	170.33	2911	135.20
Totales: 101, 075	71, 370	-----	29,705	-----

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EHPM-2010

Distribución total del personal por género en el gobierno

La siguiente gráfica muestra la distribución total de personal empleado en el Gobierno de El Salvador. Al año 2011 había contratado a 147,755 personas, de las cuales 75, 647 eran del sexo masculino, frente a 72,108 del sexo femenino; correspondiente al 49% y 51% respectivamente; del total de personas empleadas 71, 400 laboraban en el área de

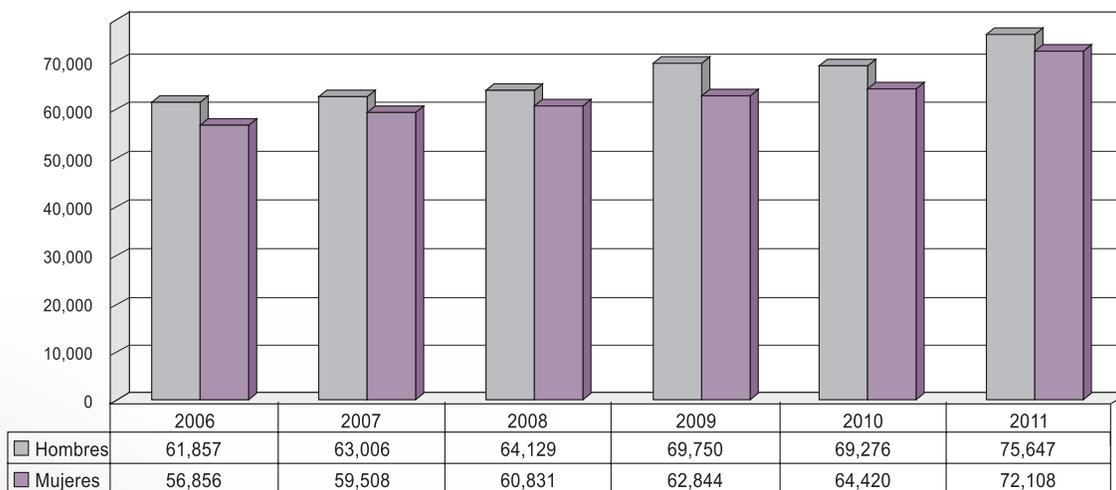
San Salvador. Estos Datos no incluyen al Ministerio de Defensa, Órgano Judicial, Corte de Cuentas y Empresas Públicas.

A simple vista estos registros aparentan igualdad en la contratación, pero al examinarlos, tal como veremos más adelante las mujeres están infra-representadas a nivel de cargos ejecutivos; y muy representadas en cargos administrativos como secretarías y mandos medios.

Gráfica No. 1
Distribución de personal por género año 2011

Gobierno de El Salvador

Número por año



Fuente: Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH)
DINAFI-Ministerio de Hacienda

Nota: No se incluyen Ministerio de Defensa, Organo Judicial, Organo Legislativo, Corte de Cuentas y Empresas Públicas.

- Mujeres y hombres en los cargos de dirección del Ejecutivo

En cargos de dirección de instituciones gubernamentales la tendencia se ha mantenido ascendente en las últimas legislaciones, durante el período presidencial 1999-2004, el porcentaje de mujeres en la dirección de las instituciones gubernamentales fue de 11.76% y en el período presidencial 2004-2009 el porcentaje ascendió a 28.76%; aumentando la participación en esa administración. Según datos del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), de los 78 cargos en el gabinete del Gobierno, en el período 2004-2009, 21 eran ocupados por mujeres; es decir el 28% de los puestos.

En el período actual 2009-2014, cuando gobierna por primera vez un partido de izquierda no hay avances significativos respecto a los puestos de dirección femeninos,

de los 57 cargos de dirección más importantes mostrados en el sitio web de Casa Presidencial, 47 son direcciones masculinas, frente a 10 femeninas; y en los cargos de subdirección, el registro es de 18 masculinos frente a 6 cargos femeninos.

Por otra parte, cabe resaltar que a nivel ministerial, solamente hay una mujer como titular, siendo el Ministerio de Salud, en el resto de Ministerios son gerenciados por hombres. Generalmente hay puestos reservados a los hombres tales como el Ministerio de Defensa, Economía, Seguridad Pública y Ministerio de Hacienda que reporta poca presencia femenina en los cargos de toma de decisiones de dichas carteras ministeriales. Al respecto un estudio publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo sostiene que “las posiciones ganadas por las mujeres en una administración pueden perderse fácilmente en las siguientes gestiones”²²³, tal como ha sucedido en el país.

223 <http://www.parlacen.org.gt/>. Última visita 2 de abril de 2012.

La Recomendación General No. 23, sobre la Vida Política y Pública, párrafo 26, del Comité CEDAW, sostiene que los Estados partes tienen la responsabilidad, dentro de sus límites de sus posibilidades, de nombrar a mujeres en

cargos ejecutivos superiores y, naturalmente, de consultar y pedir asesoramiento a grupos que sean ampliamente representativos de sus opiniones e intereses.

Cuadro No. 2
Número de mujeres y hombres en cargos de dirección al año 2012

Instituciones gubernamentales	Dirección		Subdirección	
	H	M	H	M
1. Presidencia y Vicepresidencia de la República	1		1	
2. Secretarías y subsecretarías				
3. Secretaría de Inclusión Social	-	1	1	
4. Secretaría de Cultura	-	1	-----	-
5. Secretaría para Asuntos Estratégicos	1	-	-	-
6. Secretaría Técnica	1	-	-	-
7. Secretaría para Asuntos de Vulnerabilidad	1			
8. Sub-secretaría de Transparencia y Anticorrupción	1			
9. Sub-secretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado	1			
10. Sub-secretaría de Desarrollo Territorial y Descentralización	1			
Ministerios	Ministro/a		ViceMinistro/a	
11. Ministerio de Agricultura y Ganadería	1		1	
12. Ministerio de Defensa Nacional	1		1	
13. Ministerio de Economía	1		2	
14. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	1		1	
15. Ministerio de Hacienda	1		1	
16. Ministerio de Salud		1	1	1
17. Ministerio de Turismo	1		1	
18. Ministerio de Educación	1		1	1
19. Ministerio de Medioambiente	1			1
20. Ministerio de Relaciones Exteriores	1		2	
21. Ministerio de Gobernación	1			1
22. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	1			1
23. Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Vivienda	1		2	
Autónomas , Bancos, Superintendencias, etc.				
24. Academia Nacional de Seguridad Pública	1			
25. Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA)	1			
26. Centro Internacional de Ferias y Convenciones (CISCO)	1			
27. Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA)	1			
28. Centro Nacional de Registros	1			
29. Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL)	1			
30. Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA)	1			
31. Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE)		1		1
32. Consejo Nacional de Energía (CNE)	1			
33. Consejo Superior de Salud Pública (CSSP)	1			
34. Defensoría del Consumidor		1		
35. Fondo de Conservación Vial (FOVIAL)	1			
36. Fondo del Milenio de El Salvador (FOMILENIO)	1		1	
37. Fondo Nacional de Vivienda Popular (FONAVIPO)	1			
38. Fondo Social para la Vivienda	1			
Bancos y Superintendencias				
39. Banco Central de Reserva	1			

40. Banco de Fomento Agropecuario		1		
41. Banco de Desarrollo de El Salvador	1			
42. Superintendencia de Competencia	1			
43. Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET)	1			
44. Superintendencia de Pensiones	1			
45. Superintendencia de Valores	1			
46. Superintendencia del Sistema Financiero	1			
Otras instituciones				
47. Cooperación Salvadoreña de Inversiones (CORSAIN)	1			
48. Dirección General de Correos	1			
49. Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)	1			
50. Imprenta Nacional	1			
51. Inspectoría de la Policía Nacional Civil	1			
52. Lotería Nacional de Beneficencia (LNB)		1		
53. Policía Nacional Civil	1		1	
54. Agencia de Promoción de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA)	1		1	
55. Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL)		1		
56. Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)		1		
57. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia	1			
58. Consejo Nacional de Atención Integral de la Persona con Discapacidad (CONAIPD)		1		
Total	47	10	18	6

Fuente: Elaboración propia en base a información del sitio web de Casa Presidencial de El Salvador y de instituciones respectivas.

- Cargos diplomáticos en el exterior

De acuerdo al art. 8, de la CEDAW, los Estados deben tomar las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar al gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales. Pero la normativa es diferente de la realidad que enfrentan las mujeres tal como lo muestran los siguientes datos, que revelan el sexo de la persona que representa a El Salvador en el exterior.

De acuerdo al sitio web del Ministerio de Relaciones Exteriores, El Salvador tiene alrededor un aproximado de 74

representaciones entre Embajadas, Consulados, Misiones Diplomáticas y Misiones Internacionales, de las cuales 47 (66%) de sus delegados son hombres, y 24 (34%) son mujeres; en tres países en el sitio web aparece sin referencias del sexo del representante por lo que no se ha contabilizado en el total que aquí se presenta. De las 24 mujeres delegadas, 12 tienen el cargo de Cónsules, 10 de embajadoras y 2 como representantes de Misiones Internacionales.

A continuación se exponen los datos desagregados por sexo y por región en el mundo; si se tiene interés en que lugares y zonas están las representaciones femeninas ver el anexo 1, que muestra la presencia de mujeres y hombres desagregada por países.

Cuadro No. 6
Representaciones de El Salvador
en el mundo, 2012

Regiones y tipo de representación	Hombres	Mujeres
NORTEAMÉRICA		
Embajadas	3	0
Consulados	12	10
CENTROAMÉRICA		
Embajadas	5	1
Consulados	3	2
CARIBE		
Embajadas	1	
SUR-AMÉRICA		
Embajadas	4	3
ASIA		
Embajadas	3	3
EUROPA		
Embajadas	7	3
OCEANÍA		
Consulados	1	
Misiones Diplomáticas y consulares	2	
Misiones Internacionales	6	2
Total	47 (66%)	24 (34%)

Fuente: Elaboración propia en base a información del sitio web del Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador y de las embajadas respectivas.

Asamblea Legislativa

En las elecciones en el año 2004, por primera vez una mujer fue elegida como Vicepresidenta de la República, lo que marcó un paso importante hacia la participación de las mujeres en los cargos de elección popular. Sin embargo, en las elecciones del 2009-2014,

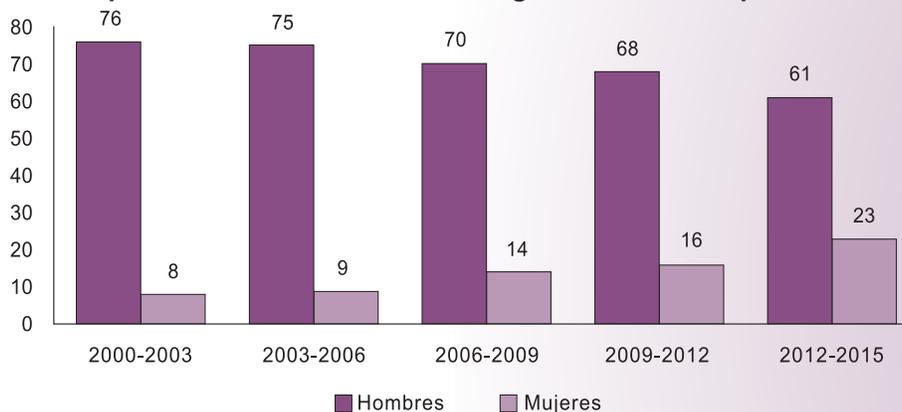
ningún partido político presentó mujeres como candidatas a la Presidencia o Vicepresidencia del país. A nivel de los Estados de América Latina, la participación de las mujeres en la vida política y pública es limitada y El Salvador no es la excepción, las mujeres son minoría en la Asamblea Legislativa.

En el año 2000-2003, la representación de las mujeres sumó el 9.52 %; mientras que los hombres tenían un porcentaje del 90.5%; en 2003-2006 la presencia masculina significó el 89.3%, y la femenina fue del 10.70%; en el período 2006-2009, el porcentaje de legisladoras incrementó al 16.6%; en el período legislativo 2009-2012 el porcentaje de mujeres incrementó a un 19%.

Durante las pasadas elecciones legislativas del marzo de 2012, fueron 23 mujeres electas, incrementando a un 27.38% frente a un 72.62% de hombres (Ver gráfico 2).

Del partido del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), resultaron ganadoras 13 mujeres; de Alianza Republicana Nacionalista (ARENA) nueve diputadas (10.7%); del partido Gran Alianza por la Unidad Nacional (GANU), una Diputada que representa el 1.19%.

Gráfico No. 2
Representación en la Asamblea Legislativa en cinco períodos



Fuente: Elaboración propia en base a sitio web de la Asamblea Legislativa y Cuaderno de género del PNUD.

A partir del período anterior, se ha conformado el “Grupo Parlamentario de Mujeres”, de diferentes partidos políticos, éste junto al Movimiento de Mujeres ha impulsado normativa importante a favor de los derechos humanos de las mujeres, tales como la Ley de Igualdad y la Ley Especial Integral por una Vida Libre de Violencia, avances que hubiera sido casi imposibles llevarlos a buen término, con una Asamblea Legislativa eminentemente masculina.

Otro grupo igual de importante es la Asociación de Parlamentarias, Ex parlamentarias de El Salvador (ASPARLEXAL); y la Asociación Nacional de Regidoras y Ex regidoras Municipales (ANDRYSAS); en años anteriores han presentado a la Asamblea Legislativa una propuestas de reforma al Código Electoral en

el sentido de otorgar a mujeres y hombres un 40% de participación. Propuestas que no han sido aprobadas argumentando la vulneración constitucional del principio de igualdad y no discriminación.

El cuadro 4 muestra la participación de las mujeres en la Asamblea Legislativa, presentando los diferentes períodos legislativos, el porcentaje en comparación con los hombres, la representación por partido político y número de diputados y diputadas. Respecto a la participación de las mujeres a nivel político, los pensamientos de los partidos de izquierda, centro o de derecha se unen, porque en la práctica coinciden en la discriminación hacia las mujeres en mayor o menor medida, aunque en el discurso del día a día manifiesten un “total” apoyo a las mujeres.

Cuadro No. 4
Participación de las mujeres como diputadas en la Asamblea Legislativa
Período 2000-2003/2003-2006/2006-2009/2009-2012/2012-2015

PARTIDO POLITICO	2000-2003				2003-2006				2006-2009			
	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%
ARENA	28	97%	1	4%	25	96%	2	7%	29	85%	5	15%
FMLN	24	77%	7	23%	24	77%	7	23%	24	75%	8	75%
PCN (CN)	14	100%	0	0%	16	100%	0	0%	9	90%	1	9.9%
PDC (PES)	5	100%	0	0%	5	100%	0	0%	6	100%	0	0%
CDU/CD	3	100%	0	0%	5	100%	0	0%	2	100%	0	0%
GANA												
PES/CN					0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	76	90.5%	8	9.5%	75	89.3%	9	10.7%	70	83.3%	14	16.6%

Fuente: Datos del Tribunal Supremo Electoral/Observatorio Electoral de las Mujeres, Boletín No. 5 MAM.

Continuación:

PARTIDO POLITICO	2009-2012				2012-2015			
	H	%	M	%	H	%	M	%
ARENA	28	88%	4	12%	24	72.72	9	27.27
FMLN	24	69%	11	31%	18	58.06	13	41.93
PCN (CN)	11	100%	0	0%	6	100%	0	0%
PDC (PES)	4	80%	1	20%	1	100%	0	0%
CDU/CD	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%
GANA					10	100%	1	9.09
PES/CN					1	100		
TOTAL	68	81%	16	19%	61	72.61%	23	27.38%

Fuente: Datos del Tribunal Supremo Electoral/Observatorio Electoral de las Mujeres, Boletín No. 5 MAM.

Junta Directiva de la Asamblea Legislativa

La actual Junta Directiva de la Asamblea Legislativa, está integrada por once personas en la que participa un hombre como presidente; cinco vicepresidencias masculinas; de seis secretarías solamente hay representación de dos mujeres. Esta situación dispar atenta contra los derechos políticos de las mujeres por la representación en su mayoría masculina, y las pocas oportunidades reales que se brinda a las mujeres. En la Presidencia de la Asamblea Legislativa, solamente ha habido un par de mujeres como Presidentas de la Junta Directiva, pero antes han tenido que demostrar habilidades sobresalientes, situación que no se pide a los hombres.

en una elección interna; actualmente hay 10 hombres y 2 mujeres. En los últimos cinco períodos de los años 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008; 2009-2010; 2011-2012 la representación femenina se ha mantenido invariable, representando 16.6 % en la Junta Directiva.

En el período 2009-2012, la representación de El Salvador estaba integrada por seis mujeres y 15 hombres.²²⁴ Estos porcentajes de participación por sexo, están relacionadas con la baja cantidad de mujeres candidatas al Parlamento Centroamericano, que se han mantenido en un promedio de 35.1% para diputadas propietarias y 32.4% como suplentes; mientras las candidaturas masculinas representan un total de 64.9% para propietarios.

Cuadro No. 4
Conformación de Asamblea Legislativa
Período 2009-2012

Sigfrido Reyes	Presidencia
Ciro Cruz Zepeda Peña	Primera Vicepresidencia
Guillermo Antonio Gallegos Navarrete	Segunda Vicepresidencia
José Francisco Merino López	Tercera Vicepresidencia
Alberto Armando Romero Rodríguez	Cuarta Vicepresidencia
Francisco Roberto Lorenzana Durán	Quinta Vicepresidencia
Lorena Guadalupe Peña Mendoza	Primera Secretaría
César Humberto García Aguilera	Segunda Secretaría
Elizardo González Lovo	Tercera Secretaría
Roberto José d'Aubuisson Munguía	Cuarta Secretaría
Vacante	Quinta Secretaría

Fuente: Sitio electrónico de Asamblea Legislativa

Cuadro No. 5
Diputados y Diputadas en el PARLACEN
Representación salvadoreña
Período 2009-2012

Área	Hombres	Mujeres
Junta Directiva PARLACEN	10	2
Diputaciones al Parlamento representación salvadoreña	15	6

Fuente: Elaboración propia en base a datos www.parlacen.org.gt

Diputaciones del Parlamento Centroamericano

21 personas representan a El Salvador en el Parlamento Centroamericano, integrado por 100 diputados y diputadas, electos mediante elección popular.

La participación de hombres y mujeres en la Junta Directiva del Parlamento integrada por 12 personas, las cuales se renuevan anualmente

Al respecto, la CIDH, considera como desafío la erradicación de los roles de género discriminatorios hacia las mujeres en la cultura política para lograr la participación sustantiva de las mujeres en las comisiones y dirección de los parlamentos en la región. El documento del Instituto de Investigación y Capacitación para el Adelanto de la Mujer de Naciones Unidas (UN-INSTRAW), señala que “la presidencia de las cámaras está tutelada mayoritariamente por hombres, la concentración y el peso de la representación femenina está todavía en los espacios de suplencia y no así en la titularidad del curul parlamentario o bien en

224 ¿Quién responde a las mujeres? Género y Rendición de Cuentas, disponible en www.unifem.org/progress/2008.

la presidencia de comisiones”.²²⁵ Además agrega que debido a la vigencia de una cultura política que enfatiza roles tradicionales de género y al limitado número de mujeres en los Congresos, a las mujeres se les promueve el integrar comisiones parlamentarias que abordan problemas sociales y no a formar parte de las que se consideran de carácter sustantivo, y también se les excluye de los espacios informales de discusión y formación de acuerdos.

Participación de mujeres en la Corte Suprema de Justicia, Consejo Nacional de la Judicatura y otras instituciones.

Corte Suprema de Justicia y judicatura

En cuanto a la participación y representación de las mujeres en las instancias de justicia, la CIDH observa que las mujeres están ocupando cargos en tribunales de primera y segunda instancia, así como en posiciones administrativas; pero existe poca presencia de mujeres en posiciones de mayor jerarquía, tal como la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia.

En la Corte Suprema de Justicia, de un total de quince magistraturas en propiedad, cinco son ocupadas por mujeres; lo que constituye un 33% del total de cargos.

La configuración por salas a continuación: la Sala de lo Constitucional está integrada por cinco miembros, no hay ninguna mujer actualmente en dicha sala, siendo el Presidente de la Corte Suprema de Justicia del sexo masculino; la Sala de lo Contencioso Administrativo: dos hombres y dos mujeres; Sala de lo Civil: un hombre y dos mujeres; y la Sala de lo Penal dos hombres y una mujer.

Cuadro No. 6
Corte Suprema de Justicia. Año 2012

Salas	Hombres	Mujeres
Sala de lo Constitucional	5	
Sala de lo Contencioso y Administrativo	2	2
Sala de lo Civil	1	2
Sala de lo Penal	2	1
Total	10	5

Fuente: elaboración propia en base a datos del sitio web de la CSJ.

Cámaras de 2ª instancia

A nivel nacional se registran 28 Cámaras de Segunda Instancia en materia laboral, familiar, menores, penal, tránsito, mixto, civil, especializado penal y especializado niñez. En las cuales hay 17 magistradas, 32 magistrados y siete vacantes, haciendo un total de 56 magistraturas a nivel nacional.

Cuadro No. 7
Estadística de Magistraturas de Cámaras de Segunda Instancia

Departamento	Mujeres	Hombres	Vacantes	Total
San Salvador	12	10	4	26
Santa Ana	2	6	0	8
San Miguel	2	5	3	10
La Libertad	0	2	0	2
Usulután	0	2	0	2
Sonsonate	0	2	0	2
Cuscatlán	0	2	0	2
Ahuachapán	0	2	0	2
San Vicente	1	1	0	2
Total	17	32	7	56
Porcentaje	35%	65%	---	---

Fuente: CNJ año 2010.

225 Luna, Elba; Rosa, Vivian; Vega, Gabriela. El Camino hacia el poder: ministras latinoamericanas 1950-2007, Banco Interamericano de Desarrollo, 2008. Citado en Informe OEA- 2011.

Estadísticas de Juzgados de Primera Instancia

A nivel nacional se registran 291 Juzgados de Primera Instancia. Estos tribunales están presididos 118 mujeres, y 155 hombres, y 18 vacantes; haciendo un total de 291 jueces y juezas a nivel nacional.

Cuadro No. 8
Estadística de Judicatura de Primera Instancia
Por género

Departamento	Mujeres	Hombres	Vacantes	Total
San Salvador	51	49	7	107
Santa Ana	10	20	2	32
San Miguel	8	19	3	30
La Libertad	9	9	1	19
Usulután	6	7	0	13
Sonsonate	4	8	1	13
La Unión	3	7	0	10
La Paz	7	4	0	11
Chalatenango	3	4	1	8
Cuscatlán	4	9	0	13
Ahuachapán	1	7	1	9
Morazán	2	6	0	8
San Vicente	7	2	2	11
Cabañas	3	4	0	7
Total	118 (43%)	155 (57%)	18	291

Fuente: CNJ 2010.

Estadísticas de Juzgados de Paz

Se registran 324 Juzgados de Paz a nivel nacional, de los cuales hay 159 juezas y 139 jueces; y 26 vacantes, haciendo un total de 324 a nivel nacional.

Cuadro No. 9
Estadística de Judicaturas de Primera Instancia
Por género

Departamento	Mujeres	Hombres	Vacantes	Total
San Salvador	27	13	3	43
Santa Ana	6	9	3	18
San Miguel	12	12	1	25
La Libertad	12	11	3	26
Usulután	11	12	6	29
Sonsonate	7	8	2	17
La Unión	10	10	0	20
La Paz	15	7	1	23
Chalatenango	17	20	0	37
Cuscatlán	9	8	1	18
Ahuachapán	5	9	0	14
Morazán	13	12	2	27
San Vicente	8	5	3	16
Cabañas	7	3	1	11
Total	159	139	26	324
Porcentaje	53%	47%		

Fuente: CNJ año 2010.

Respecto la cantidad de jueces y juezas que forman parte de la Judicatura en El Salvador, según el diagnóstico del año 2007 realizado por la Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia, señalaban un aumento de 534 en 1997, a 652 judicaturas en el 2007. De este conjunto la cantidad de jueces hombres ha pasado de 344 a 361, es decir, ha crecido en un 5%; mientras la cantidad de mujeres ha sido de 190 a 291, incrementándose en un 53,2%.

En el mismo diagnóstico se sostiene que “La proporción de mujeres varía según el nivel del juzgado, las mujeres son mayoritarias en los juzgados de paz y minoritarias en las cámaras y salas de la Corte Suprema de Justicia. La tendencia general a la mayor participación de mujeres ha avanzado sobre todo en los Juzgados de Paz”, donde las mujeres pasaron de ser en 1997 el 40,8% a representar el 50,9% en el 2007.²²⁶

De esta forma, las mujeres representaban el 53% en juezas en los Juzgados de Paz, el 43% en los Juzgados de Primera Instancia, el 35% en las Cámaras de Segunda Instancia y el 33% en la Corte Suprema de Justicia, como se indicó antes.

Concejo Nacional de la Judicatura

Si se observa, de acuerdo a la estructura organizativa judicial, la participación de la mujer disminuye cuando más altos son los cargos jerárquicamente, en el Consejo Nacional de la Judicatura sucede algo parecido, solo han existido dos mujeres presidentas.

El Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ) está integrado por siete Concejales o concejalas Propietarias, quienes son elegidos por la Asamblea Legislativa de diferentes ternas propuestas por la Corte Suprema de Justicia, el gremio de jueces, el gremio de abogados, la Universidad de El Salvador y las universidades privadas debidamente autorizadas.

En el actual período 2012, el pleno del CNJ está integrada por seis hombres y una mujer, un hombre funge como presidente. Solamente dos gestiones han sido gerenciadas por dos abogadas.

Cuadro No. 10
Consejo Nacional de la Judicatura

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Presidente	1		1
Concejal propietario(a)	5	1	6
Total	6 (86%)	1 (14%)	7

Fuente: elaboración propia en base al sitio web del CNJ

Tribunal Supremo Electoral

En el período 2009-2014, el Tribunal Supremo Electoral (TSE) está integrado por un total de diez magistraturas, cinco propietarias y 5 suplencias. No hay ninguna mujer magistrada propietaria sólo dos suplentes. Los miembros de esta instancia son designados por los partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa. De manera que incrementar la participación femenina en las magistraturas es decisión directa de las Juntas Directivas de los partidos políticos.

Ministerio Público

El Ministerio Público está integrado por la Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

- Fiscalía General de la República de El Salvador²²⁷

Es el organismo que posee, de acuerdo a su ley orgánica, las competencias de «defender los intereses del Estado y de la sociedad; dirigir la

226 http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/Politica_Institucional_Equidad_Genero.pdf. Último acceso 8 de abril de 2012..

227 http://www.cnj.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=444:algunas-consideraciones-sobre-el-papel-de-la-mujer-despues-de-los-acuerdos-de-paz&catid=55:editorial. Por Marina de Jesús Marengo, Concejala Propietaria. Último acceso 8 de abril de 2012.

investigación de los hechos punibles y los que determinen la participación punible; promover y ejercer en forma exclusiva la acción penal pública.

La institución es encabezada por dos hombres, uno ejerciendo como Fiscal General de la República y otro como Fiscal General Adjunto. En la historia de la FGR, ninguna mujer ha sido elegida por la Asamblea General como titular o como Adjunta.

- Procuraduría General de la República²²⁸

Es una institución que forma parte del Ministerio Público, de carácter permanente e independiente, con personalidad jurídica y autonomía administrativa, actualmente es presidida por dos mujeres, siendo una

Procuradora General de la República y una Procuradora Adjunta. Estos altos cargos son elegidos por la Asamblea Legislativa, por un período de tres años.

Amayo del 2010, el personal de la Procuraduría General de la República, ascendía a 1315 personas distribuidas a nivel nacional en 17 Procuradurías Auxiliares y Oficina Central de San Salvador, de los cuales 420 están contratadas por el sistema de Ley de Salarios y 895 por contrato. De las cuales habían 592 (45%) hombres y 723 (55%) mujeres a esa fecha.

Los Cargos funcionales por línea de trabajo a nivel de Coordinación Nacional y Local se desglosan a continuación:

Cuadro No. 11
Cargos funcionales por línea de trabajo a nivel de Coordinación Nacional y Local por sexo.
A mayo del año 2010

Personal	Hombres	Mujeres	Total
Defensa de la familia, niñez y Adolescencia			
Coordinación nacional	2	7	9
Coordinaciones locales	107	211	318
Defensoría Pública			
Coordinación nacional	1	4	5
Coordinaciones locales	181	159	340
Defensa de los Derechos Reales y Personales			
Coordinación nacional	6	1	7
Coordinaciones locales	29	45	74
Defensa de los Derechos del Trabajador			
Coordinación nacional	1	4	5
Coordinaciones locales	35	43	78
Atención Preventiva Psicosocial			
Coordinación nacional	1	2	3
Coordinaciones locales	4	15	19
Unidad de Mediación y Conciliación			
Coordinación nacional	7	6	13
Coordinaciones locales	15	39	54
Oficina para adopciones	7	7	14
Centro de Práctica Jurídica	3	4	7
Procuradurías Auxiliares	13	4	17
Personal administrativo oficinas centrales	147	124	271
Personal administrativo oficinas auxiliares	13	4	17
Total General	592	723	1,315

Fuente: Órgano Judicial año 2010.

228 <http://www.tse.gob.sv/index.php/organismo-colegiado>.

- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos ²²⁹

Según la ley que rige la entidad, es “una institución integrante del Ministerio Público, de carácter permanente e independiente, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, cuyo objeto será el de velar por la protección, promoción y educación de los Derechos Humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos”.

Actualmente es presidida por dos hombres, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos y el Procurador Adjunto para la Defensa de los Derechos Humanos.

De acuerdo al Informe de Labores de la PDDH, 2010- 2011, el total del personal contratado en la PDDH a esa fecha era de 441 personas, de las cuales el 45.6 % mujeres y el 54.4% hombres. Por régimen laboral el 16.8 %, equivalente a 74 personas están por contrato, y el 83.2 % correspondiente a 367 personas están por el régimen de ley de salario.

La distribución del personal por el tipo de actividad y sexo ha sido de la siguiente manera: el personal técnico lo componen 176 personas equivalente al 39.9% del personal, de los cuales 97 son mujeres y 79 son hombres. El personal administrativo de 206 personas, que representa el 46.7 % del personal, 81 personas son mujeres y 125 son hombres. En el personal ejecutivo se concentran 23 mujeres y 36 hombres, es decir 59 personas, correspondiente al 13.4 % del total de todo el personal. Véase el cuadro siguiente.

Cuadro N° 12
Distribución de plazas por actividad y sexo

Clasificación por actividad	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Administrativo	81	125	206
Técnico	97	79	176
Ejecutivo	23	36	59
Totales	201	240	441

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, PDDH. Informe de Labores de la PDDH.

Alcaldías Municipales

La proporción de mujeres respecto a los hombres que habitan El Salvador, no se ve reflejada en el número de alcaldesas que gobiernan los municipios. En último censo nacional de El Salvador registró que por cada 100 mujeres hay 90 hombres.

En los últimos tres períodos electorales, la participación de la mujer en alcaldías ha sido también oscilante, manteniéndose sin variaciones importantes. Para el 2000-2003 se contaba con un 8.3% de alcaldesas, para el 2003-2006 disminuyó al 6.4% y en los años 2006-2009, el porcentaje incrementó a 8.4% casi similar al primer período mencionado. En el período 2003-2006, mujeres sindicas, regidoras propietarias y regidoras suplentes sumaron 29; las segundas 282 y las terceras 249. Para el período 2006-2009, el cargo de sindica incrementó a 32 mujeres; las regidoras propietarias disminuyeron a 276, al igual que las regidoras suplentes con 232.

En el período 2009-2012, hay 29 alcaldesas

229 <http://www.pddh.gob.sv/>

que dirigen igual número de alcaldías, de una cifra total de 262 municipios. En los Concejos Municipales, el 80% de los puestos (alcalde, síndico/a, regidor/a) son ocupados por hombres y sólo el 20% por mujeres. La Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES) indica que de 1,318 concejales propietarios, apenas 332 son mujeres frente 986 hombres. De un total de 1,048 concejales suplentes, 310 son del sexo femenino. De las 262 sindicaturas municipales, 30 cargos son ocupados por mujeres.

El PCN tiene 28 alcaldes y cinco alcaldesas; de 122 concejos que gobierna ARENA en 14 tiene a una mujer en el cargo; mientras que el FMLN tiene 10 alcaldesas y 86 alcaldes. EL PCN, ARENA y el FMLN son los únicos partidos con mujeres alcaldesas.

En el período 2012-2014. El PCN, ARENA y GANA definieron en conjunto a alrededor de 150 candidatos a alcalde y menos de 30 son mujeres. Continúa la apuesta a los hombres, por lo que la tendencia será que en 2012 habrá más alcaldes que alcaldesas, situación desproporcional a la cantidad de mujeres y hombres en El Salvador. De 95 Concejos Municipales ganados por el FMLN en 8 son mujeres las alcaldesas electas, representan el 9%.

- Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES)

COMURES tiene como misión “Promover, fortalecer y defender propositiva y proactivamente la autonomía y competencias

municipales, en el marco de la democracia participativa, el desarrollo local y el carácter gremial, representando los acuerdos consensuados de sus miembros y aprovechando las oportunidades dentro de la realidad existente en el país”. Se encuentra conformada por un Congreso Nacional de Municipalidades, Consejo Directivo, Junta Directiva, Comisiones Especiales y Permanentes, Consejos Departamentales de Alcaldes (CDAs), Dirección Ejecutiva y un equipo técnico - administrativo de acompañamiento.

Por su parte, en el actual período la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES), el Consejo de Directores y Junta Directiva está integrada por una mujer como Presidenta de la Junta Directiva; dos vicepresidencias masculinas; de dos secretarías, una es femenina; y de cuatro direcciones solamente hay una mujer como Directora de Finanzas y de Cooperación.

Cuadro No. 13
COMURES: Junta Directiva y Consejo de Directores

Período 2009-2012

Cargo	Hombre	Mujer
Presidenta		1
Vicepresidencias	2	
Secretarías	1	1
Direcciones	4	1
Total	7	3

Fuente: COMURES

Cosideraciones finales

- Discriminación por sexo en los salarios y segregación laboral por género

A pesar de que El Salvador ha experimentado progresos en equidad de género, todavía persiste la brecha salarial entre las mujeres y los hombres en las instituciones públicas y municipales; ellas ganan menos aunque realicen las mismas funciones que sus colegas masculinos, tal como se ha evidenciado en este documento. De acuerdo a un informe presentado en el 2009 por el Consejo por la Igualdad y la Equidad (CIE), en el país existe una brecha salarial de 14% entre mujeres y hombres.

- Mujeres no tienen representación proporcional en altos cargos del Estado

Tal como se ha mostrado en los datos anteriores los principales cargos de dirección y de toma de decisiones que tiene el Estado, ya sea por elección popular, nombrados por la Asamblea Legislativa o por el Presidente de la República las mujeres están infra representadas y con poco acceso a los puestos de toma de decisiones.

El porcentaje de mujeres en puestos importantes del Estado es mínimo en comparación al total de representaciones del Gobierno como tal, aunque como se señaló en su oportunidad estos datos pretenden ser ejemplificativos no taxativos, porque existen otros cargos que no se han tomado en cuenta por no tener la información disponible a la fecha de ésta publicación.

Cuadro No. 14
Aproximado de hombres y mujeres en puestos de dirección máxima en el Estado

Institución	Número de puestos ocupados por Mujeres (titulares)	Número de puestos ocupados por hombres (titulares)	Total de Puestos
Asamblea Legislativa	16	68	84
Alcaldesas	29	233	262
Gobierno (titulares)	10	47	57
Cargos diplomáticos en el exterior	24	47	71
Corte Suprema de Justicia	5	10	15
Tribunal Supremo Electoral	2 (suplencias)	8	10
Consejo Nacional Judicatura	1	6	7
PGR	2	0	2
FGR	-	2	2
PDDH	-	2	2
Total	89 (17%)	423 (83%)	512

Tomando en cuenta la información disponible a la fecha, se tiene que el 17% de los cargos en el Estado son ocupados por mujeres, y el 83% son ocupados por hombres. Lo que muestra la desigualdad que existe en la esfera del empleo,

y la discriminación de las mujeres en los altos cargos públicos, vulnerando así el derecho a ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales en igualdad de condiciones respecto a los hombres.

- La Ley de Igualdad una oportunidad para las mujeres

A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, se vuelve una oportunidad para la creación de mecanismos adecuados para asegurar la nominación de las mujeres en cargos de toma de decisiones y educar a la población para superar los prejuicios de género aún arraigados en las estructuras de la sociedad.

Es importante que los planes de igualdad estatales sean verdaderas estrategias para buscar y fomentar la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, ya que la mayoría de medidas establecidas son propositivas y deberían ser vinculantes. En este punto, el Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), tiene un rol preponderante y debe empujar los derechos políticos de las mujeres para el cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Debe haber mayor apoyo financiero para promover la participación de las mujeres; y presupuestos estatales para promover la equidad en la participación de las mujeres, programas de capacitación y liderazgo para mejorar el desempeño político de las mujeres, visibilización de parte de los medios de comunicación de sus propuestas y candidaturas.

- Acciones positivas o medidas de carácter temporal

Sin duda, en las últimas décadas las mujeres han tenido avances importantes en materia de participación a ocupar cargos de decisión, porque se partía prácticamente de cero; no obstante, aún están lejos de conseguir una participación igualitaria en los espacios de decisión del Estado, situación que se ha demostrado puede mejorar solamente si se realizan acciones positivas o afirmativas a favor de las mujeres. Aunque las mujeres

no enfrentan obstáculos legales para su participación en la política, indirectamente afrontan dificultades derivadas de una estructura social y pensamiento andrónico, que discrimina a las mujeres en el ámbito público.

La participación de las mujeres es un proceso dinámico y activo, que requiere considerar diversos aspectos que fortalezcan su participación, pero esto se logrará solamente si se toman acciones que involucren directamente a los partidos políticos, al Estado y medios de comunicación. En general amerita transformar la sociedad y evitar estereotipos culturales que limitan la participación de las mujeres en condiciones de igualdad.

Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, han reconocido la necesidad de recurrir a medidas especiales de carácter temporal para remediar o compensar situaciones estructurales de discriminación histórica contra ciertos grupos y evitar que dicha discriminación se perpetúe. Estas son medidas necesarias para garantizar la igualdad sustantiva y el disfrute de los derechos humanos fundamentales y de grupos discriminados.

En consonancia con las medidas de carácter temporal, la Asociación de Parlamentarias y Ex parlamentarias de El Salvador (ASPARLEXAL), y la Asociación Nacional de Regidoras y Ex - regidoras municipales (ANDRYSAS), presentaron a la Asamblea Legislativa en septiembre de 2008, una propuesta de reformas al Código Electoral, en el sentido de otorgar a hombres y mujeres no menos del 40% de participación política. Propuesta que no tuvo eco de parte de los diputados de la Asamblea Legislativa y de los partidos políticos.

Experiencias latinoamericanas evidencian que las leyes de cuotas parlamentarias logran su máxima eficiencia en los sistemas de representación proporcional, especialmente

cuando por ley se exige que las mujeres se distribuyan en toda la lista de candidaturas, priorizando los primeros puestos a fin de proporcionar posibilidades reales de resultar electas.

El sistema de cuotas es una estrategia positiva en materia de participación política, pero no debe considerarse una solución completa

para la representación de las mujeres, porque esta estrategia debe ser acompañada de otras medidas como el desarrollo de estrategias institucionales como los planes y programas de igualdad y trato, las oficinas de la mujer en los ejecutivos y la incorporación de acciones afirmativas (cuotas) en el sistema legal señaladas anteriormente.

ANEXO 1
Detalle de embajadas y consulados de El Salvador en el mundo

EMBAJADAS Y CONSULADOS	EMBAJADOR/A CONSUL	
	H	M
Embajadas de Norteamérica		
E. Canadá	1	
E. de México	1	
Agencia Consular en Acayucán, Veracruz	1	
Consulado en México, D.F.	1	
Consulado Monterrey, Nuevo León, Tijuana y Baja California	1	
Consulado de Arriaga, Chiapas	1	
Consulado de Tapachula	1	
Consulado en Veracruz, Veracruz		1
Estados Unidos de Norteamérica	1	
Consulado en Los Ángeles, California	1	
Consulado en San Francisco California		1
Consulado Dallas, Texas	1	
Consulado Houston, Texas		1
Consulado en Long Island, New York	1	
Consulado en New York		1
Consulado en Elizabeth, New Jersey	1	
Consulado en Boston, Massachussets	1	
Consulado en Chicago, Illinois		1
Consulado en Coral Gables, Florida		1
Consulado en Seattle, Washington		1
Consulado en Las Vegas Nevadas	1	
Consulado en Tucson, Arizona	1	
Consulado en Washington, D.C		1
Consulado en Woodbrige, Virginia		1
Consulado en Georgia, Woodstock		1
Centro América		
Belice	1	
Embajada de Costa Rica	1	
Consulado de Costa Rica	1	
Embajada de Honduras	1	
Consulado de Choluteca	1	
Consulado de San Pedro Sula		1
Guatemala		1
Representación Consular en Guatemala		1
Nicaragua	1	
Consulado de Chinandega, Nicaragua	1	
Panamá	1	
Caribe		
Cuba	1	
Trinidad y Tobago	S/D	
República Dominicana	S/D	

Sur América		
Argentina	1	
Brasil		1
Chile		1
Ecuador	1	
Uruguay	s/d	
Colombia	1	
Perú		1
Venezuela	1	
ASIA		
Estado de Qatar	1	
Israel		1
China-Taiwán		1
Japón		1
India (concurrente en Camboya, Vietnam y Tailandia)	1	
Corea	1	
EUROPA		
Bélgica	1	
Francia	1	
Italia		1
Consulado en Milán		1
España	1	
Francia	1	
Alemania, Polonia, Turquía, República Checa y Federación Rusa, con sede en Berlín		1
Reino Unido, Irlanda del Norte	1	
Reino de los Países Bajos	1	
Santa Sede	1	
OCEANIA		
Consulado de Australia	1	
MISIONES DIPLOMATICAS Y CONSULARES		
Misión Diplomática y Consular de El Salvador en Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Estonia, Letonia y Lituania, con sede en Estocolmo.	1	
Representación Diplomática y Consular en Suiza y Misión Permanente ante la Oficina Europea de las Naciones Unidas y los Organismos Internacionales en Suiza, con sede en Ginebra	1	
Misiones Internacionales		
Misión Permanente ante la Oficina de Naciones Unidas y los Organismos Internacionales con sede en Viena Austria		1
Misión Permanente ante la Unión Europea, con sede en Bruselas, Bélgica	1	
Misión Permanente ante la ONU, con sede en New York	1	
Misión Permanente ante la OEA, Washington, D.C	1	
Misión Permanente ante la UNESCO, con sede en Paris, Francia		1
Misión Permanente ante los Organismos Internacionales con sede en la Haya, Reino de los Países Bajos	1	
Misión Permanente ante la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), con sede en Roma, Italia	1	
Misión Permanente ante la Oficina Europea de las Naciones Unidas y los Organismos Internacionales y Representación Diplomática y Consular en Suiza, con sede en Ginebra	1	
Total	47	24

Referencias bibliográficas

- Carta Democrática Interamericana, aprobada en la primera sesión plenaria de la Asamblea General de la OEA, celebrada el 11 septiembre de 2001.
- Comunicado del Tribunal Supremo Electoral, con fecha 5 de diciembre de 2011.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a firma y ratificación el 18 de diciembre de 1979, y entra en vigor el 3 de septiembre de 1981.
- CIDH, Informe Anual del año 1999, Consideraciones sobre la Compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación, capítulo V; Informe de la Comisión Interamericana sobre la Condición de la Mujer en las Américas, OEA/SER.LV/II.98, doc 17, 13 de octubre de 1998.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 640, del 20 de diciembre de 1952, entrada en vigor el 7 de julio de 1954, ratificada por la Asamblea Legislativa el 15 de diciembre de 1993.
- ¿Quién responde a las mujeres? Género y Rendición de Cuentas, disponible en www.unifem.org/progress/2008.
- Elba Luna, Vivian Rosa y Gabriela Vega, El Camino hacia el poder: ministras latinoamericanas 1950-2007 Banco Interamericano de Desarrollo, 2008. Citado en Informe OEA- 2011
- El Camino hacia una Democracia Sustantiva: La Participación Política de las Mujeres en las Américas. Organización de los Estados Americanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 18 de abril de 2011.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer. Compilación de la Organización de Mujeres Salvadoreñas, ORMUSA, sin fecha de publicación.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XI), de 16 de diciembre de 1966

Sitios Web

- <http://www.derechos.org/nizkor/arg/onga/mujer.htm>
- <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>
- <http://www.tse.gob.sv/documentos/documentosvarios/leydeigualdad.jpg>
- <http://www.parlacen.org.gt/>
- <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/48142/Mujeres-en--desventaja-para-acceder-a--las-alcaldias--%28I-entrega%29>
- <http://www.comures.org.sv/html/agremiados/poblacion.html>
- http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/Politica_Institucional_Equidad_Genero.pdf
- http://www.cnj.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=444:algunas-consideraciones-sobre-el-papel-de-la-mujer-despues-de-los-acuerdos-de-paz&catid=55:editorial.



Fotos tomadas de sitio web del Ministerio de Salud, Asamblea Legislativa, <http://www.winne.com/dninterview.php?intervid=2929> y archivo ORMUSA.



ORMUSA

Apdo Postal. 1294 Centro de Gobierno. Tel. 2225-5007. Fax. 2226-5829.
www.ormusa.org . E-mail: ormusa@ormusa.org. comunica@ormusa.org