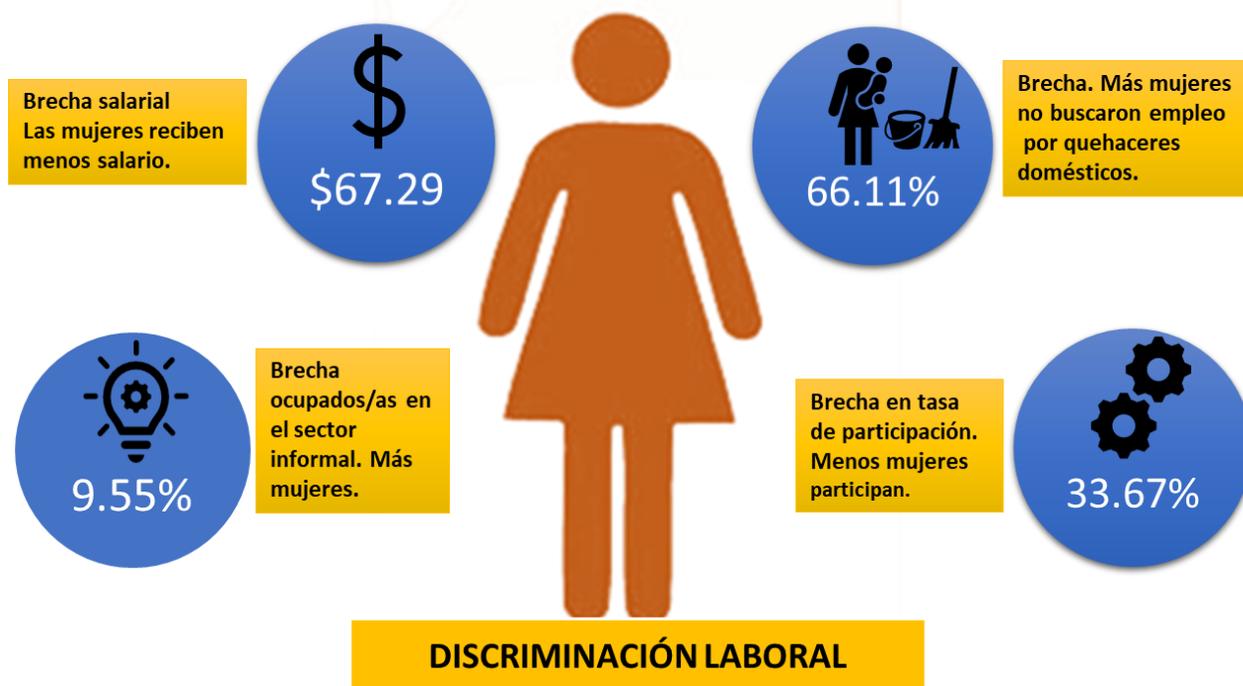




Poner un ALTO a la discriminación laboral, para reducir las desigualdades

Es indispensable que en El Salvador se corrija la baja participación de las mujeres en el ámbito laboral, así como la precariedad de las condiciones laborales y las prácticas de discriminación por sexo que acentúan las brechas de género afectando de forma negativa a las mujeres.



Fuente: Elaboración propia de ORMUSA, con datos del observatorio de género de la DIGESTYC, recuperado de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/igualdad/09M%20BOLETIN%20DE%20BRECHAS%202019.pdf>

Con el apoyo de:



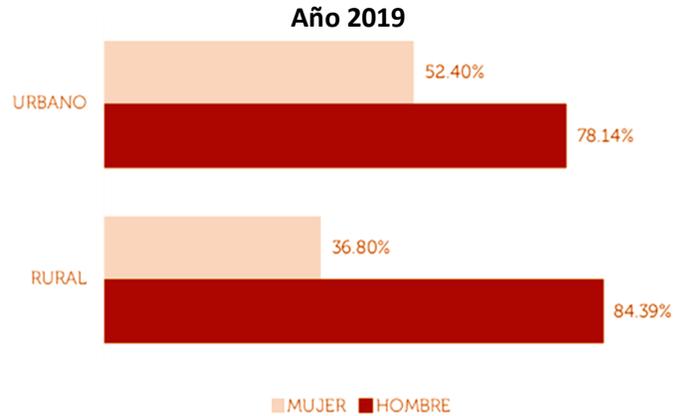
Esta publicación cuenta con el apoyo de Fundación Paz y Solidaridad, Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, Gobierno Vasco y Fondo Centroamericano de Mujeres, pero su contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA, en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de las agencias donantes

Se ha construido y naturalizado un sistema laboral que excluye y discrimina, en deterioro de la autonomía económica de las mujeres, este sistema debe ser modificado para reducir las desigualdades.

El Salvador cuenta con basta normativa que prohíbe y sanciona la discriminación laboral. Sin embargo, los datos sobre inclusión laboral de las mujeres en El Salvador evidencian que las normativas no son suficientes para erradicar tal discriminación. Se requiere el trabajo activo para promocionar la igualdad y lograr que esta sea real y no solo formal. El reto es avanzar de la prohibición de la discriminación a la efectiva inclusión de la diversidad y la promoción de la equidad.¹

La discriminación laboral se encuentra regulada en la Constitución de la República, Código de Trabajo, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación en contra de las Mujeres, Ley Especial de Inclusión para Persona con Discapacidad, Convenio 111 de la OIT, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otras normativas.

Tasa de participación por área y sexo, El Salvador.

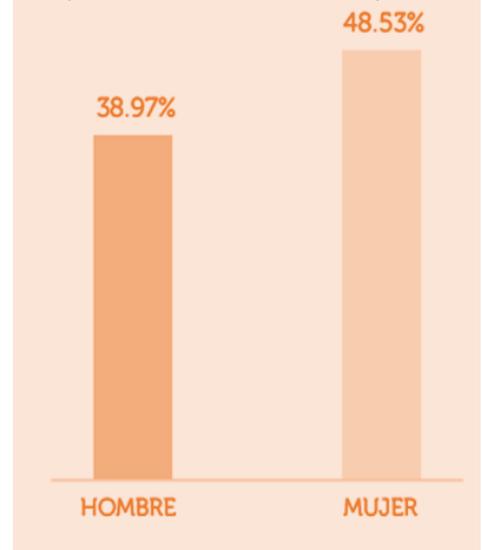


Fuente: Elaboración propia de ORMUSA, con datos del observatorio de género de la DIGESTYC.

Pero al revisar los datos laborales, se constata que las mujeres siguen en desventaja, en la mayoría de casos por prácticas discriminatorias. Por ejemplo: La brecha de tasa de participación entre hombres y mujeres es de 33.67 % (menos mujeres participan), esta indica la proporción de personas en edad de trabajar que

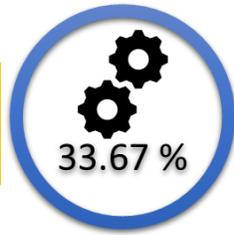


Población ocupada en el sector informal por sexo, área urbana. El Salvador, 2019.



¹ OIT. (2018). Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. Recuperado en: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_713187/lang-es/index.htm

Brecha en tasa de participación. Menos mujeres participan.



se encuentran económicamente activas. Es decir, personas que realizan un trabajo a cambio de remuneración o lo buscan activamente.

Al caracterizar a la población ocupada según grupos ocupacionales, se observa que, en el caso de las mujeres ocupadas, los 4 grupos ocupacionales más representativos son trabajadoras de los servicios, vendedoras de comercio y mercados (45.9%), trabajadoras no calificadas (19.8%), oficiales, operario o artesanos (10.4%) y técnicos y profesionales de nivel medio (6.9%).²

En muchos casos, los salarios de las mujeres representan todo el ingreso familiar, porque son jefas de hogar. Sin embargo, la brecha salarial persiste. En 2019 era de \$67.29 menos para las mujeres (Promedio, total país). Pagar sueldos diferentes por razón de sexo es discriminación.

De la población ocupada en el sector informal desagregado por sexo, las mujeres representan el 48.53% y los hombres el 38.97 %.

Brecha salarial Las mujeres reciben menos salario.



Según un estudio realizado por ORMUSA, en general, las ocupaciones donde se concentran las mujeres tienen al menos cuatro características: son menos atractivas, mal remuneradas, jerárquicamente inferiores o de menor status y con escasas o nulas posibilidades de ascenso (OIT, 2003:48-49). En algunos casos estas características se dan al unísono o simultáneamente, por ejemplo, en el servicio doméstico remunerado.³



Brecha. Más mujeres no buscaron empleo por quehaceres domésticos.

Un dato que se sobresale en el análisis de las desigualdades y la discriminación que sufren las mujeres al no tener acceso al mercado laboral es la razón del por qué no buscan empleo. La brecha entre mujeres y hombres que no buscaron empleo por quehaceres domésticos, en el año 2019, fue de 66.11 %.

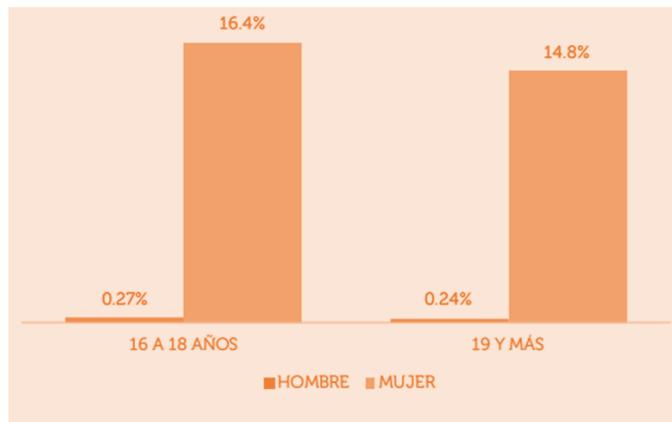
Este dato coincide también con las jóvenes de entre 16 y 18 años y las mujeres de 19 y más, que no asisten a ningún centro educativo por motivos de quehaceres domésticos. Las brechas equivalen al 16.17% para el primer grupo y 14.51% para el segundo.

El nivel educativo es un elemento importante en la colocación laboral, pero para las mujeres no necesariamente representa una ventaja, debido a la discriminación por razones de género y las responsabilidades familiares.

² Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC). (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Recuperado de: <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/novedades/avisos/965-ya-se-encuentra-disponible-la-encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2019.html>

³ ORMUSA. (2018). El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado. Recuperado de: https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Percepcion-de-la-violencia-laboral-en-sectores-publico-privado_2019.pdf

Población que no asiste a ningún centro educativo por motivos de quehaceres domésticos, según sexo y rango de edad, El Salvador, año 2019.

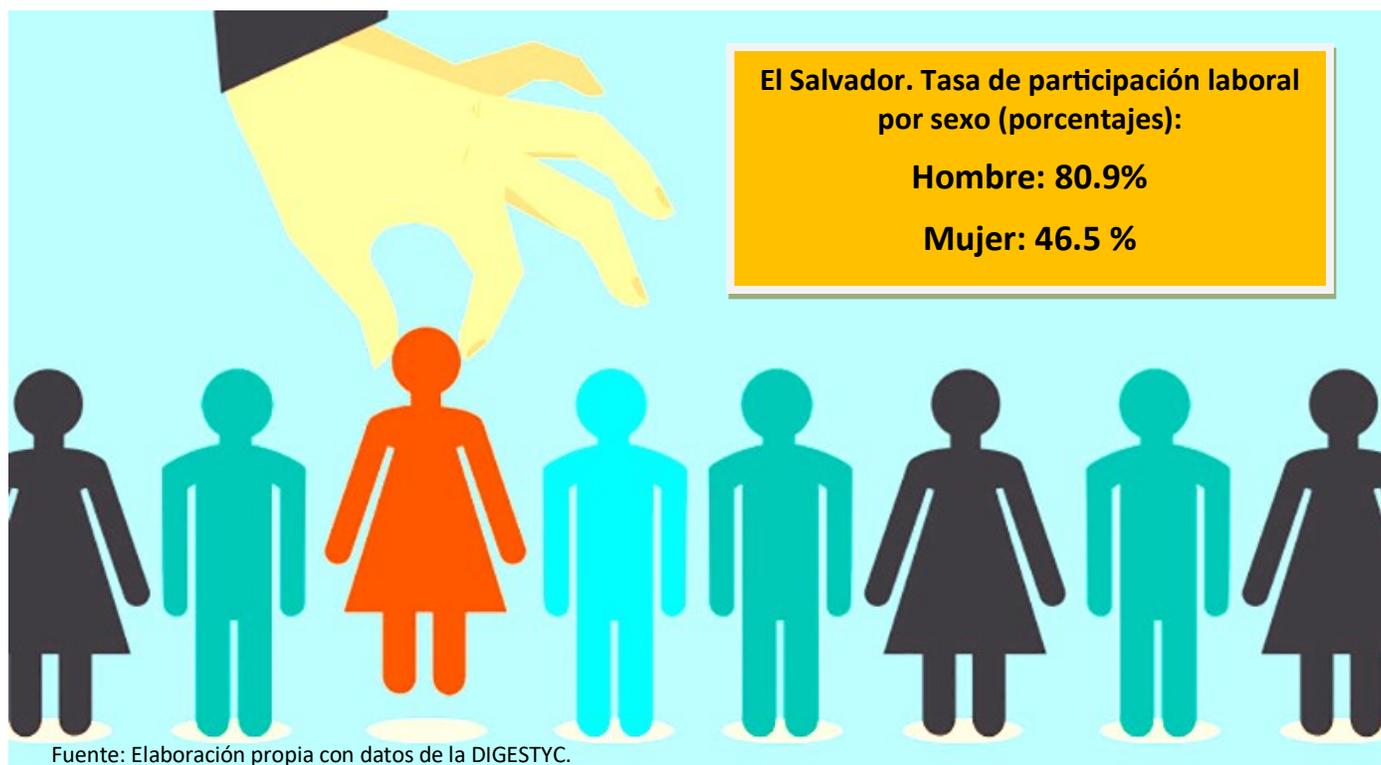


Procesos de selección con dosis de discriminación

Las mujeres se enfrentan a la discriminación desde antes de ingresar al mercado laboral, los embarazos tempranos y consecuente menor nivel educativo; el trabajo doméstico y de cuidado limita su participación en oportunidades de formación, en gran medida.

En general, la discriminación pasa a menudo desapercibida, incluso para la persona que la recibe. Se disfraza bajo formas sutiles que se han normalizado. Por ejemplo, en las entrevistas de trabajo, se realizan directamente preguntas personales: ¿si tiene hijos? ¿Está casada? ¿piensa tener hijos?, preguntas que por lo general se les realiza a las mujeres y no a los hombres.

La selección de candidaturas no se realiza evaluando únicamente los requerimientos profesionales necesarios para poder realizar las tareas propias de ese trabajo. Aparecen, en los procesos de selección, otros condicionantes para la selección como la edad, la situación personal, el origen, el estado o apariencia física, el estado familiar, e incluso, la intención de tener hijos/hijas o de posibles embarazos. A priori, son datos que poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para desempeñar un cargo o puesto de trabajo.



⁴ ORMUSA. (2018). El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado. Recuperado de: https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Percepcion-de-la-violencia-laboral-en-sectores-publico-privado_2019.pdf

Denuncias por discriminación laboral

La baja participación laboral y precariedad en el empleo se debe, según estudio de ORMUSA a la división sexual del trabajo como pilar fundamental del sistema patriarcal y a modelos económicos basados en la acumulación de la riqueza, la cual históricamente ha sido obtenida a partir de la explotación visible de la fuerza de trabajo masculina y, de modo particular e invisible, de la fuerza laboral femenina.⁴

A pesar de que la legislación en El Salvador sanciona la discriminación laboral. Las denuncias son pocas y no reflejan la realidad que viven las mujeres en los entornos de trabajo.

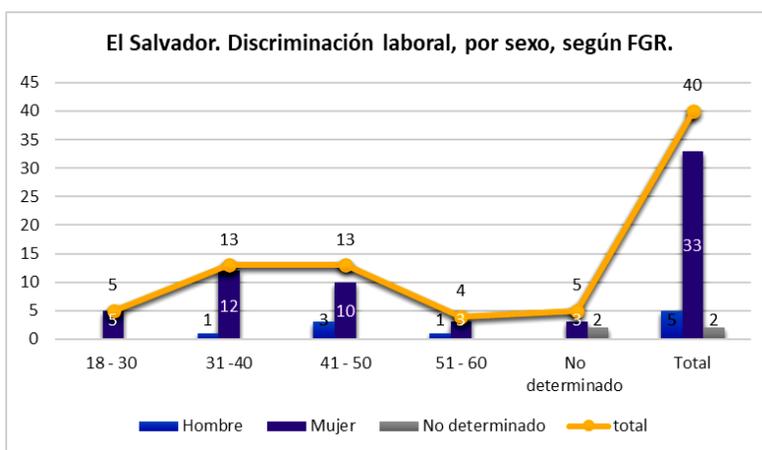
La discriminación laboral por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado familiar, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, es un delito sancionado en el art. 246 de Código Penal de El Salvador. Se establece una pena de seis a dos años de prisión a quien cometiera grave discriminación en el trabajo.

Con base a este artículo, la Fiscalía General de la República (FGR) reportó en el 2020, un total de 40 casos de discriminación laboral. Las víctimas en su mayoría fueron mujeres (33), hombres (5) y 2 no se determinó el sexo. El rango de edad que presentó mayor incidencia de discriminación laboral fue de 31 a 50 años (26).

El hecho que el 82.5% de las víctimas son mujeres debe ser un llamado para las entidades rectoras en materia laboral a revisar las formas de discriminación que ocurren en los centros de

Discriminación laboral desagregada por grupo de edad y sexo de la víctima, El Salvador, año 2020. Datos de la FGR.

Rango de edad de la víctima	Hombre	Mujer	No determinado	Total
18 - 30		5		5
31 -40	1	12		13
41 - 50	3	10		13
51 - 60	1	3		4
No determinado		3	2	5
Total	5	33	2	40
Porcentajes	12.5%	82.5%	5%	100%



Fuente: Elaboración propia de ORMUSA, con datos de la Fiscalía General de la República (FGR).

trabajo y que dificulta un ambiente de desarrollo y crecimiento profesional para que las mujeres gocen de su derecho al trabajo en ambientes libres de discriminación y violencia, así como en igualdad de condiciones.

Las consecuencias de la discriminación pueden ser diversas. Estudios realizados por la Organización Internacional del trabajo (OIT), plantean algunas: “menor acceso al empleo y dificultad de promocionarse y de permanecer en él; brecha salarial; segregación laboral; exposición a situaciones de estrés, violencia y exclusión; la dificultad de combinar el trabajo remunerado con el no remunerado y de eliminar la tensión que se genera entre trabajo y responsabilidades familiares, etc.”⁵

⁵OIT. (2018). Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. Recuperado en: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_713187/lang-es/index.htm