



Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

El Salvador, agosto 2007

- Participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.

- Los principios que sustentan la participación política de la mujer

Constitución de la República de El Salvador

Origen: Órgano Legislativo Estado: VIGENTE

Naturaleza: Constitución

Fecha: 15/12/83

Capítulo I

Derechos individuales y su régimen de excepción

Sección Primera

Derechos Individuales

Art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.

Capítulo III

Los ciudadanos, sus derechos y deberes y el cuerpo electoral

Art. 71.- Son ciudadanos todos los salvadoreños mayores de dieciocho años.

Art. 72.- Los derechos políticos del ciudadano son:

1º.- Ejercer el sufragio;

2º.- Asociarse para constituir partidos políticos de acuerdo con la ley e ingresar a los ya constituidos;

3º.- Optar a cargos públicos cumpliendo con los requisitos que determinan esta Constitución y las leyes secundarias.

Art. 73.- Los deberes políticos del ciudadano son:

1º.- Ejercer el sufragio;

2º.- Cumplir y velar porque se cumpla la Constitución de la República;

3º.- Servir al Estado de conformidad con la ley.

El ejercicio del sufragio comprende, además, el derecho de votar en la consulta popular directa, contemplada en esta Constitución.

- **Armonización entre la vida familiar y laboral**

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

Fecha de adopción: 23 junio de 1981

Fecha de entrada en vigor: 11 agosto de 1983

Participación política y paridad de género

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Ratificado por El Salvador el 9 de junio de 1981,
Estado: vigente

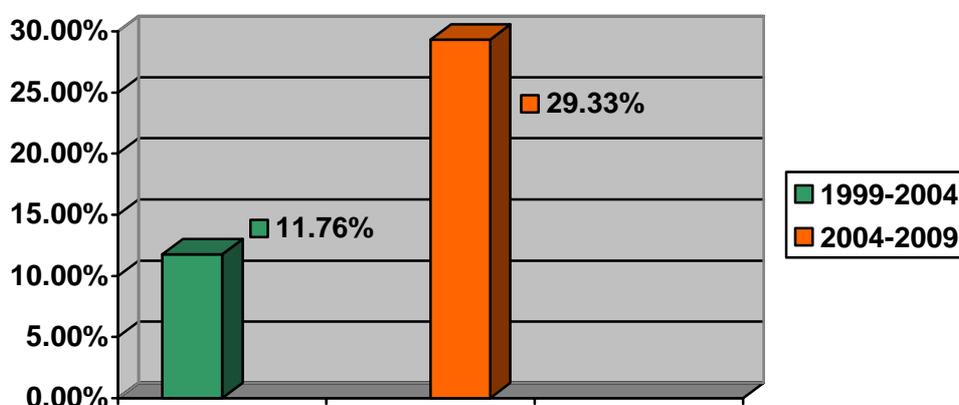
Art. 7 - Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums 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 en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Art. 8 - Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”.

El Gabinete de Gobierno de El Salvador, período 2004-2009, ésta constituido por 75 entidades de las cuales 22 son dirigidas por mujeres, lo que constituyen el 29.33%, en puestos de Vice Presidencia de la República, Ministras, Vice Ministras, Presidentas y Directoras de Instituciones, Secretarías y Comisionadas Presidenciales, esto tiene gran relevancia, ya que en el período anterior (1999-2004) fue del 11.76%, lo que significa un incremento del 17. 57%.

Gráfica No. 1
Relación de las mujeres que han participado en el Gobierno Central
En los últimos dos períodos.



Mujeres en el Gabinete de Gobierno

- **Participación de las mujeres en los cargos de elección popular.**

Los resultados de elecciones para Concejos Municipales, del 2003, mostraron que las mujeres salvadoreñas tienen limitaciones para participar y competir por los puestos de toma de decisión en estos eventos, principalmente dentro de los partidos políticos, los cuales no han sufrido mayores cambios, y su participación es numéricamente pequeña, principalmente en los espacios de mayor importancia, no obstante que su contribución al desarrollo del país, ha sido y es, de manera sistemática y permanente, de forma reservada, desde un espacio limitado e invisibilizado, sin embargo, en las últimas elecciones se puede observar un incremento en los puestos de Sindica (segundo rango después del Alcalde/a) y Regidoras Propietarias y Suplentes.

Considerando que los Gobiernos Locales es el ámbito más cercano a los y las ciudadanas, este es el espacio, en la cual las mujeres reflejan y visibilizan su trabajo y reconocimiento por la población y los líderes políticos, así como incidir para que sean elegidas en cargos de elección popular, en este marco, el Instituto elaboró un diagnóstico en municipios liderados por mujeres y por hombres en las cuatro zonas del país, con la finalidad de conocer las dificultades que tiene la población femenina con relación a la participación ciudadana, y con base a estos resultados, se está implementado una estrategia para promover la participación ciudadana y política, plan de trabajo participativo que contribuya a mejorar la posición y condición de ésta población.

Asimismo, con la finalidad de aumentar la participación política de las mujeres, la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES), está implementando la Política Institucional sobre Equidad de Género y en el seno del Consejo de Directores de COMURES se creó la Comisión de la Familia, Mujer y Niñez; instancia Gremial que ha impulsado con el apoyo de Organismos Internacionales la Construcción de la Política Institucional de Género.

El contenido de esta Política y los elementos para su operativización, se presentó a los y las empleados/as de COMURES con el fin de sensibilizarlos en el tema; así mismo, se divulgó en las 262 Municipalidades en cuatro eventos regionales con la finalidad de apropiarse a las/as agremiadas y agremiados sobre la equidad de género como elemento clave de la Democracia participativa y el desarrollo local y propiciar la igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres, garantizar el acceso a los procesos de toma de decisiones en el ámbito local.

También se realizaron talleres con organismos gubernamentales y no gubernamentales e internacionales para el cumplimiento del mismo objetivo.

COMURES, ha apoyado a la Asociación Nacional de Regidoras, Síndicas y Alcaldesas Salvadoreñas en el desarrollo de sus seis Congresos Nacionales con el objetivo de propiciar el intercambio de experiencias en el ámbito de la administración municipal.

Asimismo, ha participado y apoyado en coordinación con organismos no gubernamentales de mujeres como "Las Dignas"; la Municipalidad de San Salvador a realizado tres concursos de ACCIONES AFIRMATIVAS, PROMOTORA DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO LOCAL, con el objetivo de premiar a aquellas municipalidades que favorecen la equidad de género en sus planes, programas y presupuestos, que hayan incorporado una propuesta, metodología y recursos para garantizar la participación de las mujeres en los poderes locales.

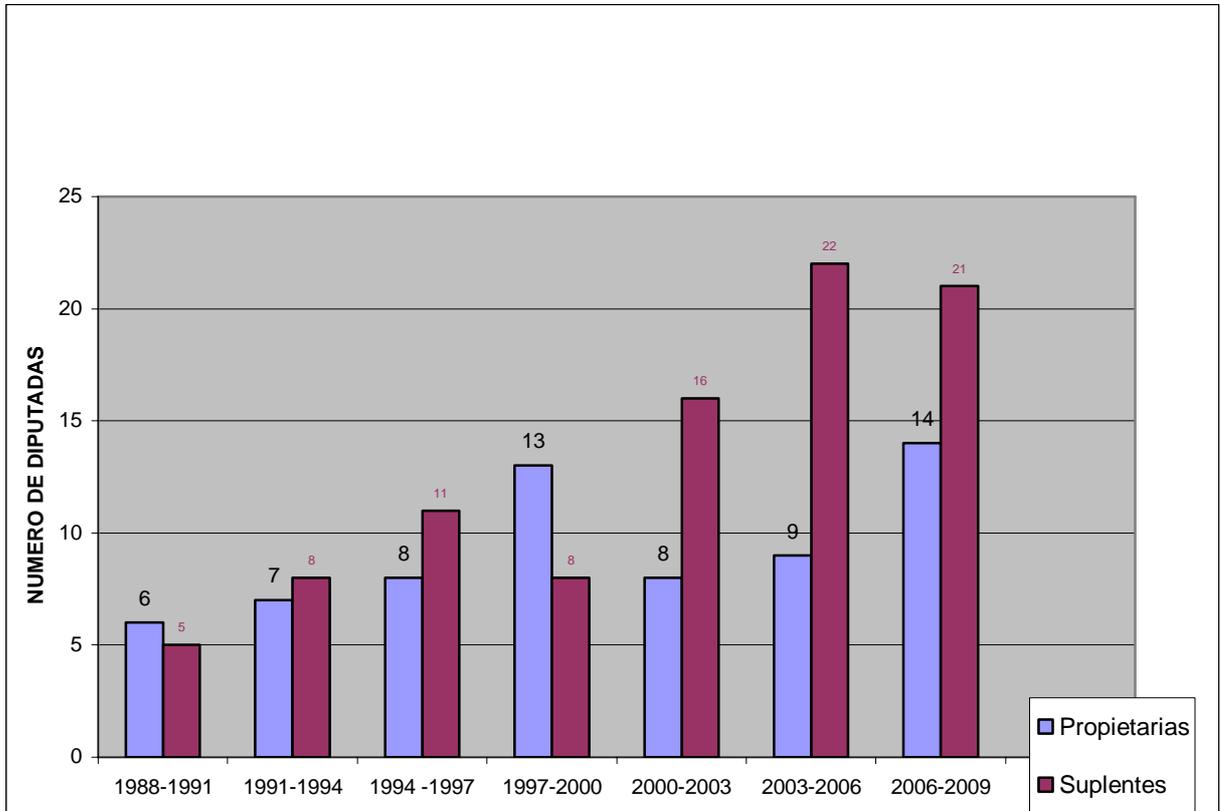
Por otra parte, en El Salvador, el logro de la Equidad social y la eliminación de las discriminaciones forman parte de los mandatos Constitucionales. La Constitución reconoce que todas las personas son iguales ante la Ley y para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencia de nacionalidad, raza, sexo o religión.

La Constitución de 1983 reconoce la diversidad de la población y la existencia de inequidades y plantea la necesidad de diseñar mecanismos específicos para superar todas las inequidades por razones de clase, etnia, religión y sexo.

Otras instituciones como el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), implementa la Política de Equidad de Género y Plan de Acción con el fin de que todas las acciones del FISDL lleven incorporado el enfoque de género y facilite el reducir las brechas históricas entre mujeres y hombres. En este marco se ha brindado apoyo a ocho municipios (San Pedro Nonualco, San Rafael Obrajuelo, Santiago Nonualco, Zacatecoluca, Cuyultitán, Perquín, El Paisnal, Torola) en la elaboración de sus políticas de equidad de género y planes de acción, mediante el desarrollo de talleres. Con el fin de dotar a los gobiernos municipales de un instrumento que permita disminuir las brechas de género en sus municipios.

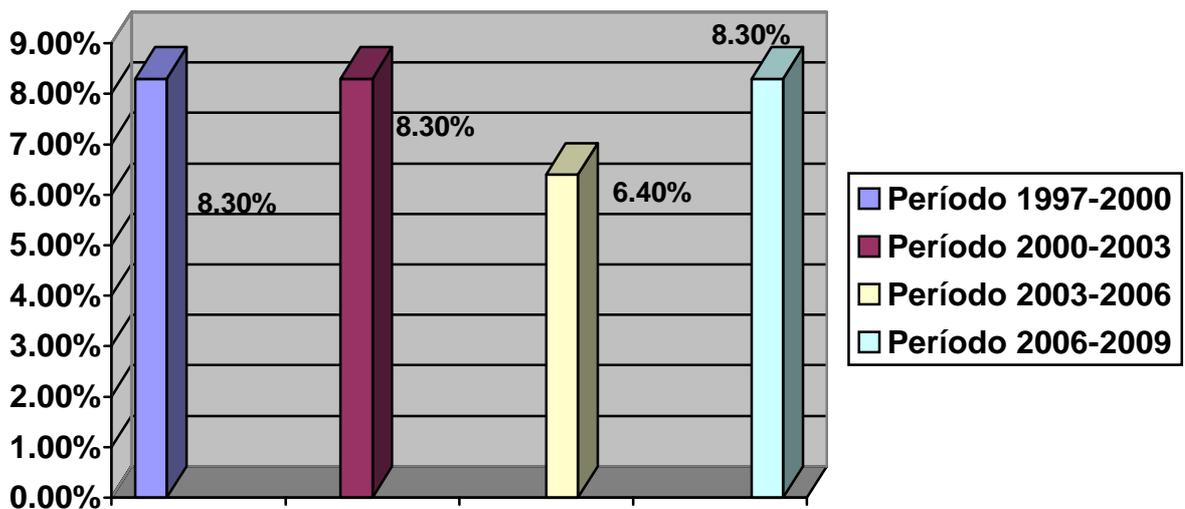
Mujeres en Asamblea Legislativa por período, Diputadas propietarias y suplentes desde 1988 a 2006

Gráfica No.2



Porcentaje de mujeres Alcaldesas durante cuatro períodos.

Gráfica No.3



- **Análisis de la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.**

1) Disposiciones constitucionales:

a) El trabajo domestico no remunerado

Constitución de la República de El Salvador

Origen: Órgano Legislativo Estado: Vigente

Naturaleza: Constitución

Fecha:15/12/83

Art. 45.- Los trabajadores agrícolas y *domésticos* tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter *doméstico* en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

Código de trabajo

Origen: Órgano Ejecutivo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) Estado: Vigente

Naturaleza: Decreto Legislativo N°: 15 Fecha:23/06/72

Capitulo III

Del trabajo doméstico

Art. 76.-El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

Art. 77.-Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continúa 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 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.

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, salvo lo dispuesto en el ordinal 14 del artículo 30, los comprobantes relativos

a su buena salud y la presentación de su respectivo Documento Único de Identidad, cuando la persona esté obligado a tenerlo. (12)

- 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:
- 1ª- 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;
 - 2ª-Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;
 - 3ª-Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

Capítulo V

De la vacación anual remunerada

- Art. 184.- Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquéllas.

La participación desigual de hombres y mujeres en el sector productivo de la economía, ha estado determinada en buena medida por elementos de género, concretamente por la división sexual del trabajo que ha definido roles y funciones de hombres y mujeres, que en la práctica se encuentran diferencias en el acceso a las oportunidades y trato en los espacios de trabajo.

Las desigualdades entre hombres y mujeres en términos de ingreso¹ y salario², se constituyen en indicadores de la discriminación fundada en el sexo. El comportamiento que presentaron estas dos variables durante el año 2003, muestra lo siguiente:

¹ Se entenderá por **ingreso**, el monto total percibido durante un periodo establecido (periodo de referencia) en dinero y/o especies por medio de su trabajo y otras fuentes tales como:

Cuadro 1

Salarios mensuales promedio según sexo e Índice de Remuneración Media de Género (IRMG)³

Año	Hombres	Mujeres	IRMG
2003	2,260.06	1,749.02	77.39%

Fuente: Datos tomados y contruidos a partir de la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, año 2003.

Cuadro 2

Ingreso mensual promedio por sexo

Año	Hombres	Mujeres	Ingresos mujeres/ Ingresos hombres
2003	2,281.73	1,990.85	87.25%

Fuente: Datos tomados y contruidos a partir de la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, año 2003.

Como puede observarse, tanto a nivel de salarios como de ingresos, las mujeres presentan un IRMG inferior al 100%, es decir que al comparar los salarios e ingresos promedios totales entre hombres y mujeres, las mujeres presentan desventajas al percibir menores salarios e ingresos con respecto a los hombres. En términos de salarios las mujeres perciben un 77.39% del salario que reciben los hombres y en términos de ingresos, perciben un 87.25% en comparación con el ingreso total de los hombres. La mayor equiparación de los ingresos femeninos con respecto a los ingresos masculinos puede ser explicada en función de las otras variables contempladas en los mismos, en donde entran en consideración elementos tales como remesas y ayudas familiares, acordes con el papel reproductor socialmente asignado a las mujeres.

comisiones, bonificaciones, renta, remesas y ayuda familiar, pensiones y jubilaciones, intereses, alquileres, donaciones, utilidades, etc.

² Se entenderá por **salario**, la retribución monetaria y/o en especie que la persona trabajadora recibe en forma semanal, quincenal o mensual por la realización de servicios o por su trabajo. Formará parte del salario el aguinaldo proporcional y las comisiones.

³ IRMG (Índice de Remuneración Media de Género) = Salarios promedios femeninos entre salarios promedios masculinos multiplicado por cien.

Al considerar los ingresos y salarios incorporando la variable educación, se tiene lo siguiente:

Cuadro No. 3

Salarios mensuales promedio por sexo, según años de estudio aprobados e IRMG con corrección educacional

Años de estudio aprobados	Salarios 2003		
	Hombres	Mujeres	IRMG con corrección educacional
Ninguno	1,122.13	976.49	87.02%
1 - 3	1,405.73	1,125.60	80.07%
4 - 6	1,681.02	1382.59	82.25%
7 - 9	2,003.72	1,459.71	72.85%
10 - 12	2,735.88	2,069.10	75.63%
13 y más	5,524.53	3,920.43	70.96%

Fuente: Datos tomados y contruidos a partir de la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, año 2003.

Como puede observarse, el IRMG con corrección educacional presenta una tendencia a la baja en la medida que incrementan los años de estudio, es decir, que a medida que las mujeres tienen una mayor educación sus salarios, representan un porcentaje menor del de los hombres con el mismo nivel educativo. Esta situación es explicada por elementos de género desventajosos para la mujeres, tales como: diferencias en la dotación de capital humano, la segregación horizontal⁴ y la segregación vertical⁵ en la ocupación, necesidad de conciliar el trabajo con la familia, la menor experiencia laboral acumulada, altos costos de contratación de las mujeres, entre otros.

⁴ Segregación horizontal: concentración que se produce en determinadas ocupaciones / familias profesionales.

⁵ Segregación vertical: Concentración de mujeres en puestos de baja responsabilidad: “techo de cristal” o “techo de vidrio”.

Cuadro No. 4

**Ingresos mensuales promedio por sexo,
según años de estudio aprobados**

Años de estudio aprobados	Ingresos 2003		
	Hombres	Mujeres	Ingresos mujeres/ Ingresos hombres
Ninguno	1,017.31	1,133.58	111.43%
1 - 3	1,396.29	1,347.08	96.48%
4 - 6	1,740.13	1,623.04	93.27%
7 - 9	2,102.83	1,674.78	79.64%
10 - 12	2,906.02	2,306.30	79.36%
13 y más	6,018.08	4,279.12	71.10%

Fuente: Datos tomados y contruidos a partir de la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, año 2003.

La variable ingresos con corrección educacional, presenta la misma tendencia a la baja que la de salarios, pero en una mayor equiparación con respecto a los de los hombres. De hecho, las mujeres con un nivel educativo nulo es en la única categoría que perciben mayores ingresos que los hombres (111.43%). El análisis de los salarios por rama de actividad económica, reafirma una vez más esa división sexual del trabajo y la segregación ocupacional de hombres y mujeres, tal como se ve en el Cuadro 5:

Cuadro No. 5

Salarios mensuales promedio por sexo, según rama de actividad económica e IRMG por rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Salarios		
	Hombres	Mujeres	IRMG por rama de actividad económica
Agricultura, Gan., Caza, Silv.	818.10	755.34	92.33%
Pesca	1,505.77	796.63	52.91%
Explot. Minas y Canteras	3,337.41	1,300.00	38.95%
Industria Manufacturera	2,183.60	1,497.89	68.60%
Construcción	1,982.29	3,783.69	190.87%
Comercio, Hoteles y Rest.	2,584.81	1,672.34	64.70%
Transporte, Almac., Comun.	2,995.49	3,683.06	122.95%
Intermediación Finan. e Inmob.	2,907.48	2,973.63	102.28%
Admón. Pública y Defensa	3,449.39	3,745.45	108.58%
Enseñanza	3,349.14	3,282.53	98.01%
Serv. Comunales, Soc. y Salud.	2,526.42	1,889.22	74.78%
Hog. con Serv. Doméstico	1,060.78	744.97	70.23%

Fuente: Datos tomados y contruïdos a partir de la informaci3n de la Encuesta de Hogares de Prop3sitos M3ltiples, a3o 2003.

Los datos reflejan que en las ramas de actividad econ3mica tradicionalmente masculinas tales como construcci3n, transporte, almacenamiento y comunicaciones; administraci3n p3blica y defensa, los salarios de las mujeres son superiores a los de los hombres dado que est3n en niveles ejecutivos directivos principalmente. En cambio, en aquellas ramas en donde predominan las mujeres, tales como la industria manufacturera; comercio, hoteles y restaurante; servicios comunales, sociales y salud; hogares con servicio dom3stico, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres.

Cuadro No. 6

Salarios mensuales promedio por sexo, según categoría ocupacional e IRMG por categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Salarios		
	Hombres	Mujeres	IRMG por categoría ocupacional
Patrono	7,233.99	5,249.52	72.57%
Cuenta Propia	2,151.19	1,344.38	62.49%
Cooperativista	1,654.46	511.00	30.89%
Fam. No Remunerado (a)	-	-	-
Asal. Permanente	2,561.60	2,366.55	92.39%
Asal. Temporal	1,193.50	1,094.06	91.67%
Aprendiz	432.31	217.00	50.20%
Servicio Doméstico	1,077.38	744.97	69.15%

Fuente: Datos tomados y contruídos a partir de la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, año 2003.

Como puede observarse en el Cuadro 6, el IRMG por categoría ocupacional refleja que las categorías tales como Patrono y Cuenta Propia, que representan una mayor autonomía para las personas que la realizan solo representan el 72.57% y el 62.49%, respectivamente. Por su parte, las categorías ocupacionales de menor poder tal como Asalariado(a) Permanente y Asalariado(a) Temporal, se encuentran mayormente equiparadas, representando un 92.39% y 91.67%.

Cuadro No. 7

Salario total promedio mensual por sexo, según grupo ocupacional e IRMG por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional*	Salarios		
	Hombres	Mujeres	IRMG por grupo ocupacional
Fuerzas Armadas	1,937.80	-	60.00%
Directivos(as), Funcionarios(as)	10,883.29	7,359.33	67.62%
Profesionales Científicos(as)	7,277.47	5,156.78	70.86%
Técnicos(as), Profesionales	3,367.29	3,278.87	97.37%
Empleados(as) de Oficina	2,508.88	2,662.69	106.13%
Comerciantes, Vendedores(as)	2,675.40	1,716.28	64.15%
Trab., Agric., Persqueros(as)	1,458.17	963.31	66.06%
Artesanos(as), Operarios(as)	2,023.12	1,258.91	62.23%
Operador(a) de Int., Maq.	2,452.63	1,449.79	59.11%
Trabajadores(as) no califica.	1,230.81	967.85	78.64%

Fuente: Datos tomados y contruidos a partir de la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, año 2003.

* Grandes grupos ocupacionales acorde a "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 1988 (CIUO-88)" que sustituye a CIUO-68.

Los salarios de los grupos ocupacionales manifiestan una vez más esa división sexual del trabajo y la segregación ocupacional, en tanto que las mujeres no se encuentran lo suficientemente representadas en las categorías de mayor poder y/o autonomía tal como Directivos(as) y se encuentran sobre representadas en las de menor valor tal como Empleados(as) de Oficina.

⁶ La participación de las mujeres es mínima que en los datos estadísticos sale "0"

- **Protección social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus Direcciones Operativas, así como de las Oficinas Regionales y Departamentales de Trabajo, mantiene, en todo el territorio de la República, monitoreo inspectivo constante de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores de sector de la industria maquiladora, por medio de las inspecciones programadas y no programadas, es decir, inspeccionando de oficio y a solicitud de las y los trabajadores cualquier denuncia de vulneración a los derechos laborales y de seguridad y salud ocupacional de la población trabajadora de este rubro de la economía nacional en el que en un 83% lo constituyen mujeres. Prueba del trabajo que realiza esta Cartera de Estado para contribuir a mejorar las condiciones laborales y de seguridad e higiene ocupacional en las industrias maquiladoras, y en todos los centros de trabajo del país, son los programas, medidas, iniciativas y proyectos que a continuación se describen:

MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL:

- La más importante , iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para contribuir a elevar las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional de las mujeres trabajadoras del sector de la industria de la maquila y de todos los demás sectores, es la elaboración, con la participación de los trabajadores (as) empleadores y sector gubernamental, del **Proyecto de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**, presentado y en proceso de aprobación en la Asamblea Legislativa de El Salvador. Esta Ley se convertirá, al entrar en vigencia, en el marco normativo que permitirá modernizar y actualizar la reglamentación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional de todos los centros de trabajo del país y, especialmente, del sector de la industria maquiladora, incrementando los estándares de seguridad e higiene ocupacional de las mujeres trabajadoras de ese sector.
- Con el liderazgo de El Salvador, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se logró la creación y establecimiento de la sede en el país, de la **FUNDACIÓN EN APOYO DEL CENTRO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (FUNDACERSSO)**, cuya misión es contribuir a la reducción de riesgos, de enfermedades y accidentes de trabajo a través de la implementación de programas de capacitación y aprendizaje para reducir riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo. También busca mejorar la salud ocupacional y crear mecanismos de seguridad en el ambiente laboral, fortalecer la capacidad de los

Ministerios de Trabajo de la región que actúen en procura de la seguridad y salud ocupacional. Esta iniciativa ha sido considerada, por Organismos Internacionales, como una iniciativa única de homologación, coordinación y consenso de las acciones de Seguridad y Salud Ocupacional en la Región Centroamericana, y por ende un modelo digno de implementarse en otras regiones del continente americano y del mundo.

- Implementación del **PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE MATERIALES PEDAGÓGICOS-DIDÁCTICOS SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS.**

a. Versión electrónica de **METODOLOGÍA DE AUTOEVALUACIÓN DEL COSTO BENEFICIO PARA LA INVERSIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS (TOOL KIT)**

Esta metodología permite conocer a las empresas los niveles de riesgos ocupacionales que posee el centro de trabajo, así como también los mecanismos y medidas para su reducción y control.

Así mismo, provee una serie de fórmulas que permiten obtener los costos de inversión que implican las medidas preventivas y compararlas con los costos de los gastos en que incurrirá la empresa al ocurrir un accidente de trabajo, de manera que el empresario pueda numéricamente conocer cuánto se ahorra al invertir en Seguridad y Salud Ocupacional.

Esta metodología estará dentro de poco tiempo disponible en versión electrónica, lo cual permitirá a las empresas hacer más fácil la realización de la auto-evaluación, por medio de tablas y fechas electrónicas, de las condiciones y niveles de riesgo que existen en el centro de trabajo para implementar las medidas preventivas necesarias. Este proyecto se ha impulsado especialmente para las empresas de maquila textil del país con el fin de prevenir riesgos y enfermedades profesionales de las mujeres trabajadoras de ese sector.

b. Guía para el DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Esta metodología ofrece una serie de pasos prácticos organizados en fascículos para que los empresarios conozcan en qué consiste un Programa de Riesgos Ocupacionales y como implantarlo en su centro de trabajo o empresa de la manera más práctica y sencilla, y con la participación de todas las personas vinculadas con el proceso productivo. La guía proporciona los mecanismos para elaborar el programa de Prevención de Riesgos en la Empresa; el cual incluirá:

- Política de Prevención de Riesgos de la Empresa
- Registro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Diseño de un Plan de Emergencia y Evacuación
- Planificación de todas las actividades relativas a la Prevención y control de los Riesgos

La guía hace énfasis en el papel de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales se han convertido en un mecanismo efectivo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las empresas. Es por ello, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha impulsado incansablemente su creación y fortalecimiento en los diversos sectores productivos, especialmente de las maquilas textiles.

a. SET DE MATERIAL DIDÁCTICO PARA CAPACITACIONES.

Este material está integrado por diversos folletos educativos, dirigidos, de manera especial, a las Trabajadoras y Trabajadores del Sector de la Maquila Textil, cuyo contenido trata de orientarles con un lenguaje sencillo sobre los Riesgos Profesionales en su lugar de trabajo y como prevenirlos. Estos insumos didácticos, permitirán a las trabajadoras y trabajadores de la maquila, alcanzar un mayor nivel de conocimiento y de sensibilización en el tema y los orientará a la correcta utilización del equipo de Protección Personal que se le proporcione en el centro de trabajo, así como también a retomar un papel más dinámico en la actividad Preventiva de la Empresa.

Estos materiales didácticos, constituyen medios apropiados para que las empresas del país fortalezcan su capacidad en la gestión de Prevención de Riesgos Profesionales de cara a la nueva normativa que se está elaborando en esta materia y permitirá también mantener y elevar los estándares de Seguridad y Salud Ocupacional en el marco de la vigencia de los Tratados de Libre Comercio suscritos por El Salvador, y beneficiará significativamente a las y los trabajadores de todo los sectores, especialmente de la maquila al garantizarles lugares de trabajo sanos y seguros.

- OTROS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, IMPULSADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA PROMOVER Y ELAVAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

1. PROYECTO DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN EL SECTOR MAQUILA TEXTIL (BID-SIECA)

Este Proyecto es auspiciado por el Programa de Modernización del Mercado Laboral BID-SIECA, y tiene como objetivo elevar los niveles de sensibilización de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas, así como de los empleadores de este Sector Productivo, además de proveerles herramientas prácticas para la gestión Preventiva.

Este Programa contiene los siguientes Componentes:

1. **Programa de Capacitación:** Dicho Componente se refiere al desarrollo de 16 Cursos sobre Prevención de Riesgos Ocupacionales, a realizarse en diferentes Zonas Francas del país.
2. **Estrategia de Divulgación:** Comprende el "Diseño y Elaboración de una Revista Gráfica Informativa", cuyo contenido se referirá a las diferentes actividades del proyecto; y a la orientación tanto de los Trabajadores como de los Empleadores para la Prevención de los Riesgos Ocupacionales en su actividad productiva.
3. **Apoyo a la Promulgación de la Nueva Normativa en materia de Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

2. PROYECTO PROMOCIÓN DE ENTORNOS SALUDABLES DE TRABAJO.

Este Proyecto, se está desarrollando en el país, gracias al apoyo de la Organización Panamericana de la Salud –OPS, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud e Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

A través de este Proyecto se divulgará una Caja de Herramientas, cuyo propósito es promocionar la salud de los Trabajadores con un enfoque integral.

Esta Metodología se enseñará en diferentes Empresas, a través de cursos presenciales y a distancia que impartirá un Comité Facilitador Nacional, integrado por representantes de las Instituciones que velan por la promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional en el país.

2. DISEÑO DE LA PRIMERA MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD.

Con el apoyo de la Universidad Politécnica de El Salvador y de la Universidad Politécnica de Madrid (España) en Convenio con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se está diseñando el Programa de Estudios para el desarrollo de la Primera Maestría en Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad, la cual constituye un esfuerzo inédito en el país y nos permitirá contar con Profesionales que puedan desempeñar funciones de nivel superior en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta iniciativa es de gran beneficio para el país, ya que el tema de la Prevención de Riesgos Profesionales se está convirtiendo en un tema prioritario en el marco de los Tratados de Libre Comercio, los cuales demandan altos estándares de Seguridad y Salud Ocupacional en las empresas que emplean gran número de trabajadoras como lo son las maquilas y,, por ende, altos niveles de calificación para aquellos Profesionales que se encarguen de la gestión en esta materia en dichas empresas.